

LAPORAN
PERSEPSI PEKERJA TERHADAP FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG
KEBERLANGSUNGAN USAHA DI INDONESIA



NOVEMBER 2011



Daftar Isi

Daftar Isi.....	1
Daftar Tabel	3
Daftar Diagram.....	4
Daftar Gambar	5
Daftar Kotak	6
I. Latar Belakang Penelitian.....	7
I.I. METODE PENELITIAN	8
<i>i.i.i Penjelasan survey</i>	9
I.II. KARAKTERISTIK INDUSTRI DAN WILAYAH	10
<i>i.ii.1. Industri garmen di Jakarta Utara</i>	10
<i>i.ii.2. Industri elektronik dan otomotif di Bekasi</i>	131
I.III. KARAKTERISTIK RESPONDEN	14
I.IV. INDONESIA: PROFIL EKONOMI - POLITIK DAN IKLIM USAHA	175
ii. persepsi pekerja terhadap aspek dialog sosial.....	20
II.1. PERSEPSI PEKERJA TERHADAP STANDAR PERBURUHAN INTERNASIONAL DAN DIALOG SOSIAL.....	21
II.2 PERSEPSI RESPONDEN MENGENAI PERAN PEMERINTAH DALAM PENERAPAN DIALOG SOSIAL DAN STANDAR PERBURUHAN INTERNASIONAL	22
<i>ii.2.1. Persepsi responden terhadap upah layak</i>	25
<i>ii.2.2. Persepsi responden terhadap peran pemerintah dalam kesetaraan gender dalam pendidikan formal, pelatihan dan kesempatan kerja</i>	28
II.3 PERSEPSI RESPONDEN MENGENAI PERAN PERUSAHAAN DALAM PENERAPAN STANDAR PERBURUHAN INTERNASIONAL DAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN.....	29
<i>ii.3.1.Keterlibatan pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan</i>	308
<i>ii.3.2. Penetapan upah layak</i>	30
<i>ii.3.3. Kesetaraan gender di perusahaan</i>	331
<i>ii.3.4. Perjanjian kerja tertulis</i>	353
KESIMPULAN	37
iii. Persepsi pekerja terhadap aspek perlindungan dan jaminan sosial	38
III. 1 ASPEK PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL.....	39

III. 2. ASPEK PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	39
III. 3 PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN.....	<u>453</u>
KESIMPULAN	47
IV.Perusahaan Berkelanjutan dan Kesejahteraan Pekerja : Kesimpulan Studi.....	<u>486</u>
Daftar Pustaka.....	<u>509</u>

Daftar Tabel

Tabel 1 Pengetahuan Responden tentang Istilah Standar Perburuhan Internasional	21
Tabel 2 Persepsi Positif Responden terhadap Jaminan Sosial	38

Daftar Diagram

Diagram 1 Proporsi Responden Setiap Sektor	9
Diagram 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Hubungan Kerja.....	12
Diagram 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi di Pabrik	13
Diagram 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	13
Diagram 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	14
Diagram 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Keanggotaan dalam Serikat Kerja	14
Diagram 7 Persepsi Responden terhadap Peran Pemerintah dalam Penciptaan Lapangan Kerja	17
Diagram 8 Persentase Persepsi Responden terhadap Keseriusan Pemerintah Menangani Korupsi	18
Diagram 9 Persepsi Responden terhadap Kualitas Infrastruktur Sekitar Perusahaan.....	19
Diagram 10 Pengetahuan Responden tentang Peran Tripartit.....	22
Diagram 11 Persepsi Responden terhadap Peran Pemerintah Menciptakan Kebebasan Berserikat	23
Diagram 12 Persentase Persepsi Responden terhadap Peran Pemerintah dalam Menangani Perselisihan dan Perundingan Tripartit	23
Diagram 13 Persentase Persepsi Responden terhadap Peran Polisi	24
Diagram 14 Persepsi Responden terhadap Kebijakan Pemerintah Menetapkan Upah Layak	25
Diagram 15 Persepsi Responden terhadap Kestaraan Gender	27
Diagram 16 Persentase Persepsi Responden terhadap Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan di Perusahaan	28
Diagram 17 Persepsi Responden Terhadap Pelibatan Pekerja di Perusahaan	29
Diagram 18 Persepsi Responden mengenai Peran SP/SB.....	29
Diagram 19 Persepsi Responden terhadap Peran Perusahaan dalam Penerapan Upah Layak	30
Diagram 20 Persepsi Responden terhadap Diskriminasi di Perusahaan	31
Diagram 21 Kepemilikan Kontrak Kerja	34
Diagram 22 Persentase Persepsi Responden terhadap Penerapan Kontrak Kerja.....	34
Diagram 23 Persepsi Responden terhadap Jaminan Sosial di Perusahaan	37
Diagram 24 Persentase Persepsi Responden Terhadap Cuti Hamil dan Kesempatan Menyusui.....	39
Diagram 25 Kesesuaian Lulusan SMK Dengan Kebutuhan Perusahaan.....	40
Diagram 26 Kesesuaian Keahlian dan Keterampilan Responden dengan Kebutuhan Perusahaan...	41
Diagram 27 Persepsi Responden Terhadap Penyelenggaraan Pelatihan	42
Diagram 28 Persepsi Responden terhadap Pentingnya Latihan Kewirausahaan	43
Diagram 29 Persepsi Responden terhadap Akses Terhadap Modal Perbankan dan Sulitnya Membangun Usaha di Indonesia	44

Daftar Gambar

Peta Indonesia

Daftar Kotak

Kotak 1: Sekilas PT. G	11
Kotak 2: Sekilas PT K.....	12
Kotak 3: Pemerintah lebih berpihak pada pengusaha	24
Kotak 4: Upah Layak	25
Kotak 5: Kesempatan Menyusui Anak	39
Kotak 6: Pelatihan secara berkala yang dilakukan oleh perusahaan	42

Kata pengantar

Laporan ini menerapkan metodologi ILO yang komprehensif namun fleksibel untuk menilai seberapa besar kondisi lingkungan yang kondusif untuk perusahaan yang berkelanjutan dapat dipenuhi di Indonesia. Laporan ini didasarkan pada analisa data sekunder dan pendapat pekerja yang diperoleh dari survei yang dilaksanakan bulan September 2011 lalu di beberapa pabrik besar di Jabodetabek.

Tujuan dari analisa data sekunder terkait 17 persyaratan untuk menciptakan perusahaan yang berkelanjutan adalah untuk memberikan gambaran tentang keunggulan dan kelemahan relatif dari lingkungan yang kondusif di sebuah negara dari waktu ke waktu dan untuk membandingkannya dengan keunggulan dan kelemahan yang ada di negara-negara lain yang memiliki tingkat pembangunan yang sama. Dengan demikian, prioritas untuk peningkatan dan rekomendasi kebijakan dapat diidentifikasi.

Kompilasi indikator-indikator dari sumber yang sudah dipublikasikan dilengkapi dengan survei pendapat melalui pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan 17 persyaratan tersebut. Dalam hal ini, survei tentang persepsi pekerja adalah kolaborasi antara empat konfederasi serikat pekerja di Indonesia yaitu Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang berkantor di Pasar Minggu, Jakarta Selatan (juga disebut KSPSI Pasar Minggu), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang berkantor di Kalibata, Jakarta Selatan (juga disebut KSPSI Kalibata), Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) bersama AKATIGA – Pusat Analisa Sosial, sebuah lembaga penelitian independen yang berbasis di Bandung serta International Labour Office.

Pengumpulan data primer dilakukan secara kolaboratif dengan melibatkan beberapa orang enumerator dari keempat konfederasi serikat pekerja dan AKATIGA yang menyediakan bantuan teknis dalam mengelola survei. Sebelumnya, ILO telah menyediakan pelatihan bagi keempat konfederasi ini tentang metoda pengambilan sampel dan survei. Elemen khusus peningkatan kapasitas dikembangkan ke dalam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas konfederasi serikat pekerja dalam melaksanakan survei, menganalisa data dan akhirnya, menggunakan basis bukti untuk mempengaruhi pembuatan kebijakan.

Tim AKATIGA terdiri dari Indrasari Tjandraningsih sebagai supervisor proyek, Sarah Hermaniar sebagai pimpinan proyek, Pungky Desi Christanti sebagai asisten peneliti kualitatif, dan Taufik Nasrullah sebagai asisten peneliti kuantitatif. Yulia Indrawati Sari menyediakan bantuan tambahan untuk tim ini sebagai ahli mentore kuantitatif. AKATIGA pada dasarnya bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengelola dan menganalisa data primer dan menyusun bagian-bagian laporan yang

terkait dengan hasil temuan survei. Tim ILO terdiri dari Mr. Soeharjono dari ILO Jakarta Office, Mr. Mohammed Mwamadzingo dan Mr. Graeme Buckley dari ILO Geneva.

Laporan ini disusun untuk mendorong adanya perdebatan dan untuk menyediakan bukti tentang reformasi kebijakan guna menciptakan lingkungan yang lebih kondusif agar dapat mempromosikan perusahaan yang berkelanjutan di Indonesia, terutama yang terkait dengan sektor-sektor yang disurvei.

I. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Konferensi Buruh internasional pada tahun 2007 menyimpulkan perlu didorong terbangunnya sustainable enterprises atau perusahaan yang berkelanjutan sebagai bagian dari usaha-usaha melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan. Perusahaan yang berkelanjutan merupakan sebuah konsep yang terkait dengan pendekatan pembangunan berkelanjutan dan karena itu perusahaan yang berkelanjutan juga memiliki variable-variabel yang merupakan integrasi dari tiga pilar pembangunan yakni pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas hidup masyarakat dan isu-isu lingkungan. Dengan kata lain perusahaan yang berkelanjutan merupakan sebuah konsep untuk mendorong produktivitas dan profitabilitas perusahaan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menghormati dan memenuhi hak-hak pekerja.

Secara lebih spesifik perusahaan yang berkelanjutan memprioritaskan perlindungan sosial bagi pekerjanya sesuai dengan standar perburuhan internasional yang dilengkapi dengan dialog sosial di antara tripatit. ILO mendefinisikan perusahaan yang berkelanjutan sebagai “perusahaan yang dapat memperoleh laba, memadukan pengusaha & pekerja yang membutuhkan dan berhak mengharapkan dari negara dan masyarakat kondisi yang kondusif untuk investasi, berusaha & menciptakan kekayaan (termasuk menghormati hak kepemilikan, stabilitas aturan, lembaga negara dan kebijakan publik yang efektif). Perusahaan berkelanjutan mematuhi UU nasional dan ketentuan peraturan serta memberikan kontribusi pada masyarakat dengan memadukan nilai etika dalam operasi usaha dan prinsip sosial dan lingkungan sebagaimana dinyatakan dalam standar internasional, termasuk Standar Perburuhan Internasional”.¹

Perusahaan yang berkelanjutan memerlukan situasi yang kondusif atau memungkinkan yang dirumuskan dalam 17 kondisi dari 4 elemen yakni ekonomi, sosial, politik dan lingkungan². Ke 17 kondisi dari 4 elemen yang diperlukan untuk perusahaan berkelanjutan adalah :

Elemen ekonomi: kebijakan makro ekonomi yang sehat dan stabil, perdagangan dan integrasi ekonomi yang berkelanjutan, lingkungan hukum dan peraturan yang kondusif, aturan hukum dan hak kepemilikan yang terjamin, persaingan yang adil, akses untuk mendapatkan jasa keuangan, infrastruktur fisik, informasi & teknologi informasi.

¹ Buckley 2011, The Promotion of Sustainable Enterprises: Enabling Environment (ppt presentation May 2011)

² Lihat Introduction on The Concept of Sustainable Enterprises dan TOR Enabling environment for Sustainable Enterprises in Indonesia

Elemen politik : Perdamaian & stabilitas politik, tata kelola yang baik, dialog sosial, menghormati HAM universal

Elemen sosial: budaya kewirausahaan, pendidikan, pelatihan dan belajar seumur hidup, keadilan sosial dan penyertaan sosial, perlindungan sosial yang memadai

Elemen lingkungan hidup: mengurus lingkungan hidup secara bertanggung jawab

Selain itu perusahaan yang berkelanjutan juga mempersyaratkan terbangunnya suatu bentuk kerja sama baru antar seluruh stakeholder di sektor bisnis: pekerja, pengusaha dan pemerintah. Keputusan dan temuan konferensi tersebut kemudian ditindaklanjuti oleh ILO dengan melakukan penelitian mengenai keberlanjutan usaha di beberapa Negara berkembang di antaranya adalah Mongolia, Swaziland, dan Indonesia. Di Indonesia, penelitian keberlanjutan usaha difokuskan untuk mendapatkan persepsi pekerja terhadap faktor-faktor yang mendukung terciptanya keberlanjutan usaha, sebagai upaya untuk menyeimbangkan dengan persepsi pengusaha. Sesuai dengan intisari konsep perusahaan yang berkelanjutan yang bertujuan menciptakan usaha yang produktif dan menguntungkan bagi pengusaha serta memberikan kesejahteraan bagi pekerja, persepsi pekerja merupakan elemen penting dalam mempromosikan konsep ini agar dapat mencapai tujuan menyejahterakan pekerja.

Penelitian untuk menjaring persepsi pekerja terhadap konsep perusahaan yang berkelanjutan dan kondisi-kondisi yang diperlukan yang dilaksanakan di Indonesia, diletakkan pula dalam kerangka peningkatan kapasitas serikat buruh sebagai representasi pekerja. Secara spesifik peningkatan kapasitas ditujukan untuk meningkatkan kemampuan serikat buruh dalam memahami berbagai metode penelitian dan teknik-teknik survey sebagai bekal awal untuk mampu melakukan *evidence based policy making*³. Dalam kerangka ini 4 konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yakni Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Pasar Minggu-KSPSI Pasar Minggu, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kalibata-KSPSI Kalibata, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia-KSBSI dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia-KSPI, bekerjasama melaksanakan survey dengan bantuan dan konsultasi dari AKATIGA.

I.I. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh persepsi pekerja terhadap keberlanjutan usaha dan kondisi-kondisi yang mendukungnya melalui pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebagai

³ Lihat TOR TOR Enabling environment for Sustainable Enterprises in Indonesia

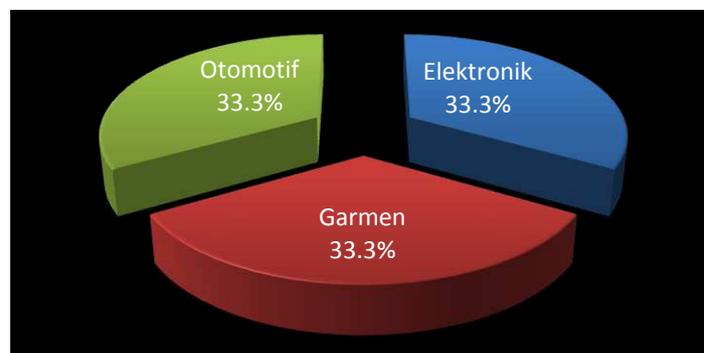
berikut: “Bagaimana persepsi pekerja terhadap kondisi berusaha di Indonesia dalam mendukung keberlanjutan usaha?”

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survey untuk mengukur dan memetakan persepsi para pekerja terhadap 16 pilar kondisi yang dibutuhkan dalam konsep usaha yang berkelanjutan. Keterbatasan pendekatan kuantitatif yang tidak dapat menjelaskan lebih jauh kualitas persepsi dan tidak dapat menjelaskan sebab akibat diatasi dengan metode kualitatif untuk melengkapi data survey.

I.I.I Penjelasan Survey

Survey dilakukan kepada 216 responden yang bekerja di tujuh perusahaan masing-masing 3 perusahaan garmen, 2 perusahaan elektronik dan 2 perusahaan otomotif. Secara umum ketujuh perusahaan tersebut memproduksi barang untuk pasar ekspor dan domestik. Perusahaan-perusahaan garmen bermodal domestik sedangkan perusahaan elektronik dan otomotif adalah modal asing (Jepang).

Diagram 1
Proporsi Responden Setiap Sektor



Sumber: Hasil survey

Atas pertimbangan keterbatasan data populasi yang baik (data yang baik tidak dapat diakses dalam waktu yang tersedia) dan keterbatasan waktu sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kebijaksanaan dan pertimbangan dari pelaksana tim yang sudah memiliki keahlian dan pengetahuan perburuhan, serta dikonsultasikan dengan para pengurus konfederasi serikat pekerja. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* berdasarkan sektor industri dan keanggotaan di serikat pekerja.

Mengingat keragaman industri yang cukup tinggi di wilayah Jabodetabek⁴ yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian, survey dilakukan di tiga sektor industri terpilih yang telah dikonsultasikan dengan konfederasi SP/SB dengan menggunakan 3 kriteria yakni (1) sektor yang paling banyak terdapat di Jabodetabek dan (2) bersifat padat karya atau banyak menyerap tenaga kerja (di atas 500 orang), (3) terdapat organisasi SP/SB yang berafiliasi dengan ke-4 konfederasi. Dengan kriteria tersebut, terpilih tiga sektor, yaitu garmen di KBN Tanjung Priuk Jakarta Utara, elektronik dan otomotif di kawasan industri Kabupaten Bekasi.

Selain berdasarkan sektor, *sample* penelitian ini juga ditentukan berdasarkan keterlibatan pekerja di Serikat Pekerja, dengan asumsi faktor ini mempengaruhi persepsi pekerja.

Responden di lapangan ditentukan berdasarkan kenyamanan dan kemudahan di lapangan (buruh yang memiliki waktu, diizinkan, dan bersedia diwawancarai). 36% responden adalah perempuan dan 64% laki-laki.

I.II. Karakteristik Industri dan Wilayah

I.II.1. Industri Garmen di Jakarta Utara

Di Jakarta, pusat industri terletak di kawasan industri Jakarta Utara, khususnya di Kawasan Berikat Nusantara (KBN). Lokasinya dekat dengan akses tol lingkaran luar untuk menuju pelabuhan laut maupun pelabuhan udara.

Ada tiga kawasan industri di wilayah Jakarta Utara, yaitu KBN Cakung, KBN Marunda, dan KBN Tanjung Priuk. Industri garmen pun terpusat di wilayah ini. Dari 115 perusahaan yang merupakan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanaman Modal Asing (PMA), yang tercatat di ketiga KBN pada tahun 2009⁵, sebanyak 77 perusahaan atau 67% merupakan perusahaan garmen. Dari 77 perusahaan tersebut, hanya 15 perusahaan yang merupakan PMDN.

KBN Tanjung Priuk yang menjadi lokasi penelitian, pada tahun 2009 tercatat ada 7 perusahaan, 6 perusahaan diantaranya merupakan perusahaan garmen. 4 perusahaan merupakan Perusahaan PMA, dan 2 perusahaan PMDN. Saat itu, sekitar 15 ribu pekerja, bekerja di kawasan ini. Namun saat ini hanya ada 3 perusahaan garmen PMA yang ada di KBN Tanjung Priuk, dengan jumlah pekerja

⁴⁴ Jabodetabek adalah singkatan untuk kota-kota Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi yang menjadi pusat pertumbuhan dan industri di pulau Jawa bagian Barat

⁵ www.kbn.co.id

sekitar 5000 pekerja yang mayoritas perempuan. Sedangkan perusahaan-perusahaan lainnya yang sudah tidak beroperasi disebabkan karena bangkrut atau pindah ke lokasi yang upah buruhnya lebih rendah, seperti Sukabumi, Semarang, atau Purwakarta.

Ketiga perusahaan ini merupakan perusahaan yang sudah puluhan tahun berdiri. Perusahaan-perusahaan ini dapat bertahan karena telah memiliki *buyer* (pembeli) tetap, dan sebagian besar produksinya diekspor keluar negeri. Berikut profil salah satu perusahaan garmen di KBN Tanjung Priuk:

Kotak 1: Sekilas PT. G

PT. G terletak di Kawasan berikat nusantara Tanjung Priuk sejak 35 tahun lalu. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang berasal dari Singapura. Sejak dulu, PT. G memproduksi pakaian jadi untuk brand A. Alur produksinya kurang lebih seperti ini: pihak A memberikan contoh pakaian ke PT. G, kemudian PT. G membuat sampelnya, lalu dikirim ke A untuk mendapat persetujuan pihak A. Jika pihak A setuju dengan sampel yang sudah dibuat oleh PT. G, maka PT. G akan mengerjakan pesanan A dengan model tersebut. Perusahaan ini mempekerjakan 3600 buruh, 90 % perempuan.

Bahan baku utama, yaitu kain diimport dari Taiwan, dijahit di PT. G, dan hasilnya diekspor kembali ke Amerika Serikat. Hasil produksi PT. G sama dengan produksi perusahaan-perusahaan garmen di KBN Tanjung Priuk. Perusahaan-perusahaan ini hanya memproduksi pakaian jadi untuk buyer di luar negeri.

Catatan wawancara dengan J, pekerja PT. G, 23-24 September 2011

I.II.2. Industri Elektronik dan Otomotif di Bekasi

Kabupaten Bekasi mulai berdiri sejak tahun 1950 dan termasuk wilayah provinsi Jawa Barat. Posisi Kabupaten Bekasi yang strategis, berbatasan dengan Kota Bekasi dan DKI Jakarta, Kabupaten Karawang, Kabupaten Bogor, menyebabkan industri di Bekasi berkembang pesat. Kabupaten Bekasi memulai sejarah sebagai wilayah industri dengan masuknya perusahaan dari Jepang, sebagai realisasi UU PMA no 6 /1969. Saat itu industri banyak memanfaatkan tenaga kerja migran karena belum ada kesiapan dari tenaga kerja lokal untuk memasuki lapangan kerja industri.

Tahun 1980-an, beberapa kawasan industri mulai bermunculan di Kabupaten Bekasi. MM 2100 merupakan kawasan industri yang berdiri pertama kali yaitu pada tahun 1982. Kemudian investor dari Jepang dan mendirikan Fumira, Jababeka, Ejip, Hyundai, Lippo, Delta Mas dan Delta Silikon. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengatakan kabupaten Bekasi memiliki beberapa jenis industri unggulan seperti elektronika, tekstil, komponen kendaraan dan boneka yang tersebar di

beberapa kawasan industri tersebut.⁶ Industri-industri di Kabupaten Bekasi berdasarkan sensus tahun 2008 berhasil menyerap tenaga kerja industri sebesar 213.838 orang. Berikut adalah contoh industri di kawasan MM 2100:

Kotak 2: Sekilas PT K

PT. K merupakan perusahaan kepemilikan Jepang yang dibangun pada tahun 1989 di Tangerang. Pada tahun 1992, PT. K direlokasi dan berpindah ke MM 2100. Produksi utama dari PT. K adalah resonator, dengan ukuran yang sangat kecil, bahkan sampai berukuran milimikron. Bahan baku utama pembuatan resonator berasal dari emas, dan perak yang berfungsi menjadi penghantar frekuensi yang baik.

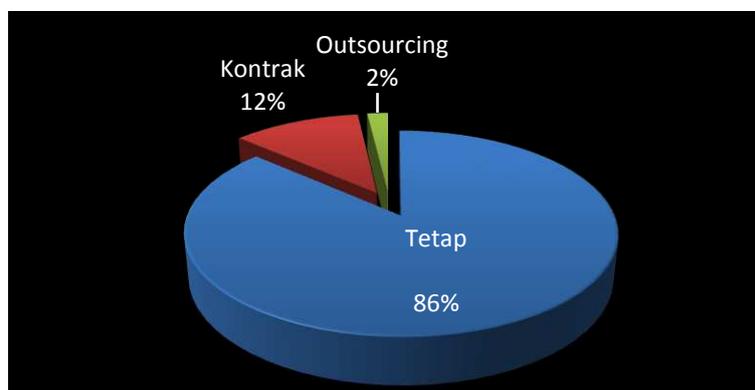
Dalam 1 bulan, resonator yang harus diproduksi 25 juta. Resonator yang dihasilkan hampir 80% diekspor ke Amerika, Eropa, Hongkong, Jepang, dan Singapura. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 2000 orang buruh, 70% perempuan dan 30% laki-laki.

Catatan wawancara dengan M, pekerja PT. K, 22-23 September 2011

I.III. Karakteristik Responden

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pekerja tetap (86%) yang 64% di antaranya sudah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari 10 tahun, dengan 78% berada dalam posisi sebagai operator bagian produksi, 76% berpendidikan SMA, dan 93% merupakan anggota Serikat.

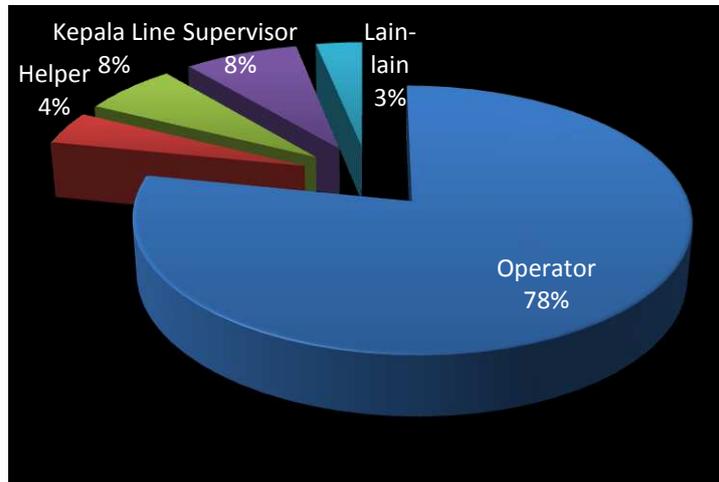
Diagram 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Hubungan Kerja



Sumber: hasil survey

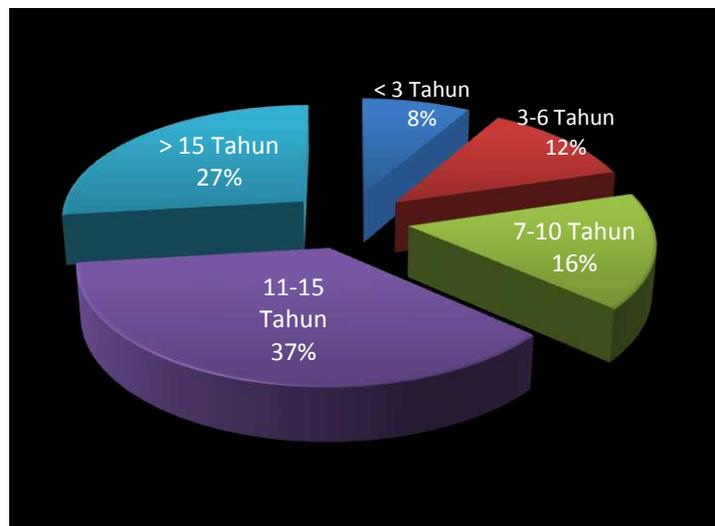
⁶ www.disperindag.bekasikab.go.id

Diagram 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi di Pabrik



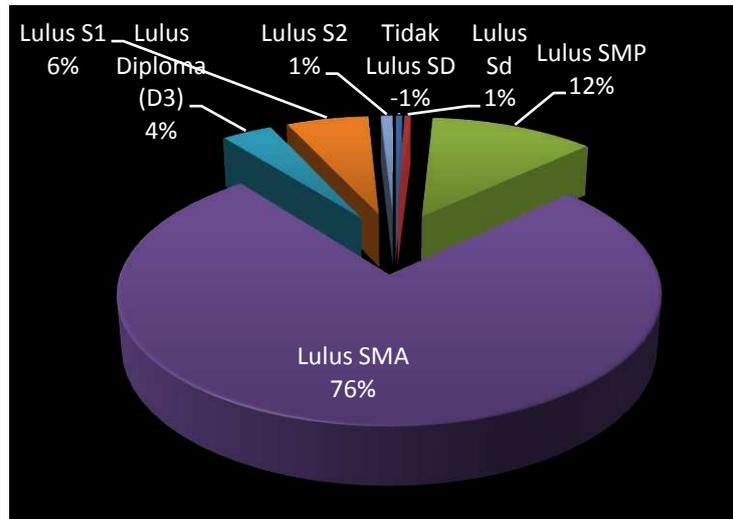
Sumber: Hasil survey

Diagram 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja



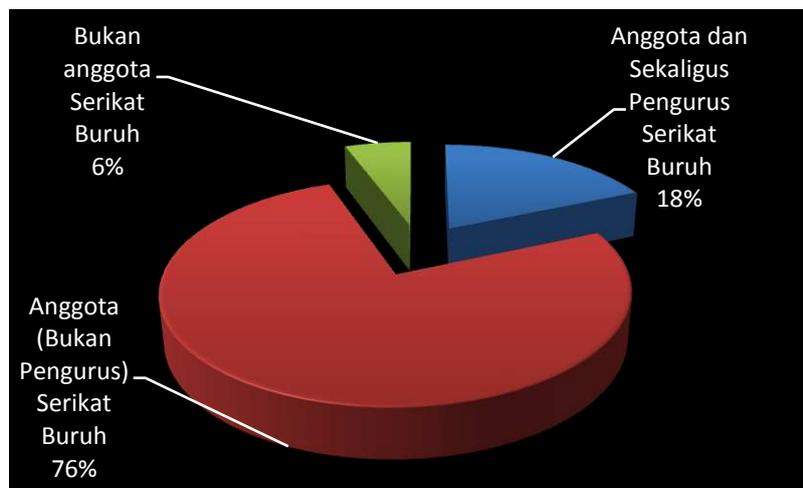
Sumber: Hasil survey

Diagram 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Hasil survey

Diagram 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Keanggotaan dalam Serikat Kerja



Sumber: Hasil survey

I.IV. Indonesia: Profil Ekonomi - Politik dan Iklim Usaha

Indonesia, negara demokratis pertama terbesar di ASEAN⁷ dengan jumlah penduduk hampir 235 juta dan jumlah angkatan kerja produktif sebesar 118,83 juta orang, adalah Negara yang diprediksi akan menjadi raksasa ekonomi dunia bersama Cina, Rusia, India dan Brasil⁸. Secara makro ekonomi, Indonesia berada pada posisi yang positif dan stabil dengan tingkat inflasi yang terkontrol dan suku bunga domestik yang stabil ditambah dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi sektor riil.⁹ Dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi minimal 6,3% pada tahun 2010.¹⁰ PDB Indonesia diprediksi akan mencapai Rp 14.379 triliun pada tahun 2025.

Pertumbuhan makro ekonomi yang pesat rupanya belum mampu mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera. Bank dunia mencatat orang miskin di Indonesia pada tahun 2009 mencapai 18,9 juta orang. Angka 18,9 juta ini didapat dengan indikator kemiskinan 1,5 dollar atau Rp. 12.000,- perhari.¹¹ Data lain Bank dunia juga menyebutkan bahwa 50,6 juta penduduk Indonesia berada di bawah garis kemiskinan, dengan standar kemiskinan 2 dollar atau Rp. 16.000,- perhari.¹² Asian Development Bank (ADB) mencatat orang miskin di Indonesia bertambah 2,7 juta orang dalam tiga tahun terakhir, dan merupakan tertinggi se-Asia Tenggara (Asteng). Pada tahun 2008, ADB mengatakan angka kemiskinan Indonesia mencapai 40,4 juta, dan di tahun 2010 naik menjadi 43,1 juta jiwa.

Indonesia mengawali rezim pemerintahan demokratis pada tahun 1998 dengan turunnya presiden Suharto. Demokratisasi di Indonesia mengusulkan perlindungan dasar bagi kebebasan berserikat, berpendapat, dan membagi kekuasaan antara bagian eksekutif dan legislatif di pemerintahan¹³. Kebebasan berserikat menjadi salah satu tanda utama iklim yang demokratis ditandai dengan perubahan serikat pekerja tunggal di bawah kontrol pemerintah yakni Serikat Pekerja Seluruh Indonesia-SPSI menjadi serikat pekerja/serikat buruh banyak dan independen¹⁴.

⁷ World Audit Organization, <http://www.worldaudit.org/democracy.htm>

⁸ Nusantaraku, NIC: Indonesia Negara Kuat tahun 2025, Nusantaraku: 26 November 2008. Tersedia di <http://nusantaraneews.wordpress.com/2008/11/26/laporan-nic-indonesia-menjadi-negara-kuat-pada-tahun-2025/>

⁹ Fajar B Hirawan, Tinjauan Perkembangan Ekonomi Pertumbuhan Positif Dibayangi Kenaikan Harga, Jurnal Analisis CSIS, Vol 39, No. 3

¹⁰ Fajar B. Hirawan, *ibid*

¹¹ Bank Dunia, Poverty headcount ratio at \$1,5 a day (PPP) (% of population). Tersedia di <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.2DAY>

¹² Bank Dunia, Poverty headcount ratio at \$2 a day (PPP) (% of population). Tersedia di <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.2DAY>

¹³ Hans Antlov, *ibid*

¹⁴ Lihat Direktori Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia, AKATIGA 2007

Salah satu tonggak demokratisasi di Indonesia adalah desentralisasi pemerintahan daerah melalui UU 32 tahun 2002 tentang Pemerintahan Daerah. Desentralisasi dan demokrasi ternyata juga menimbulkan dampak negatif dunia usaha. Berbagai pungutan resmi dan tidak resmi menjadi hambatan berusaha karena pemerintah daerah mengandalkan perusahaan sebagai sumber pemasukan bagi keuangan daerah melalui pajak, retribusi dan pungutan tak resmi lainnya¹⁵.

Di samping itu munculnya kekuatan-kekuatan sosial lokal¹⁶ sebagai salah satu bentuk demokratisasi juga menimbulkan persoalan baru bagi pengusaha maupun pekerja dalam kaitannya dengan kelancaran hubungan industrial melalui peran sebagai perantara untuk rekrutmen dan sebagai pengendali pekerja yang berimplikasi pada meningkatnya berbagai biaya dalam bentuk pungutan-pungutan tidak resmi baik kepada pengusaha maupun pekerja (AKATIGA 2007, Doing Business 2010).

Laporan Bank Dunia mengenai iklim investasi pada tahun 2005, menjelaskan hambatan dalam menciptakan iklim usaha di Indonesia antara lain instabilitas ekonomi makro, tingkat korupsi, inefisiensi birokrasi, dan ketidakpastian kebijakan ekonomi.¹⁷ Sedangkan dalam laporan survey yang dilakukan oleh *The World Economic Forum* (WEF) yang berjudul *The Global Competitiveness* didapatkan tiga faktor penghambat bisnis di Indonesia, yaitu tidak efisiennya birokrasi, infrastruktur yang buruk dan perpajakan.¹⁸

Di sektor ketenagakerjaan dan kesejahteraan masyarakat, kondisi ekonomi makro yang stabil dan iklim pemerintahan yang demokratis secara umum dirasakan belum mampu memperbaiki keadaan. Tingkat pengangguran masih tinggi (Data BPS menyebutkan, sampai Februari 2011, angka pengangguran di Indonesia sebesar 6.8 %.¹⁹) kesempatan kerja masih terbatas, harga barang-barang kebutuhan pokok terus meningkat, dan nilai tukar rupiah melemah.

Kondisi umum tersebut tercermin di tingkat mikro berdasarkan data hasil survey. Secara umum para pekerja dalam survey ini memiliki persepsi negatif terhadap kinerja dan kemampuan pemerintah

¹⁵ AKATIGA 2007, Tjandraningsih 2011

¹⁶ Aspinall & Fealy 2003

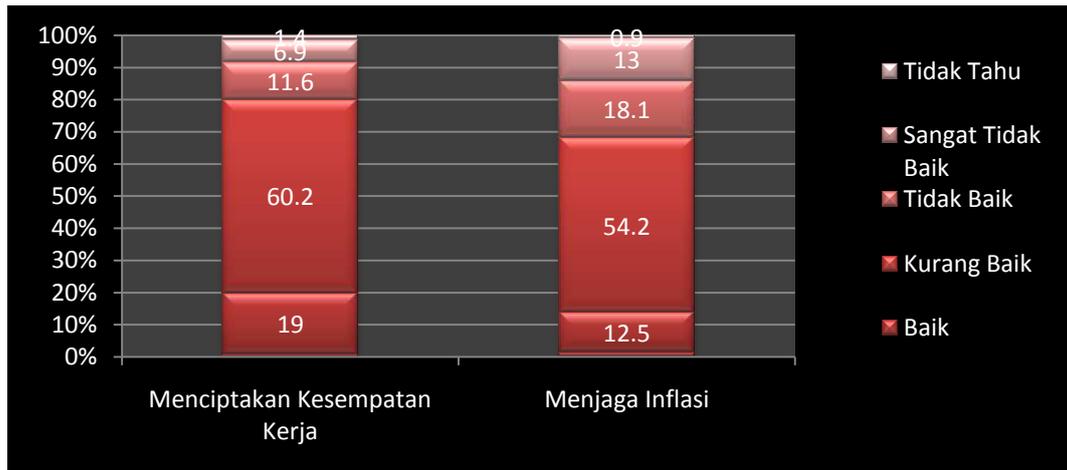
¹⁷ World Bank, 2005, Raising Investment in Indonesia: A Second Generation Of Reforms, Report NO. 3 1708-ID. Tersedia di http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/05/17/000011823_20050517122403/Rendered/PDF/31708.pdf

¹⁸ World Economic Forum, 2009, The Global Competitiveness Report 2009–2010. Tersedia di http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf

¹⁹ http://www.bps.go.id/65tahun/data_strategis_2011.pdf

dalam menjamin kesejahteraan masyarakat. Dalam hal penciptaan kesempatan kerja dan menjaga inflasi, survey memperlihatkan bahwa lebih dari 70 % responden beranggapan bahwa Pemerintah belum berhasil menciptakan kesempatan kerja dan menjaga stabilitas bahan pokok. Peran pemerintah dalam menjaga stabilitas bahan pokok dianggap tidak baik oleh 85.3 % responden.

Diagram 7
Persepsi Responden terhadap Peran Pemerintah dalam Penciptaan Lapangan Kerja



Sumber : Hasil survey

Persoalan besar lain bagi dunia usaha di Indonesia adalah persoalan korupsi. Pemingkatan yang dilakukan oleh *Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) tahun 2010 menempatkan Indonesia sebagai negara terkorup nomor satu se-Asia pasifik. Indonesia mendapat nilai korupsi 8.32, di bawah Thailand (7.63), Kamboja (7,25), India (7,21) and Vietnam (7,11), Filipina (7,0).²⁰ - Laporan Transparency International tahun 2010²¹ juga menyebutkan hal yang tidak jauh berbeda, bahwa index korupsi Indonesia adalah 2.8 dari skala 0 – 10, dimana 0-1 menunjukkan Negara tersebut merupakan Negara yang memiliki tingkat korupsi paling tinggi, dan 9-10 menunjukkan Negara tersebut paling bersih dari korupsi.

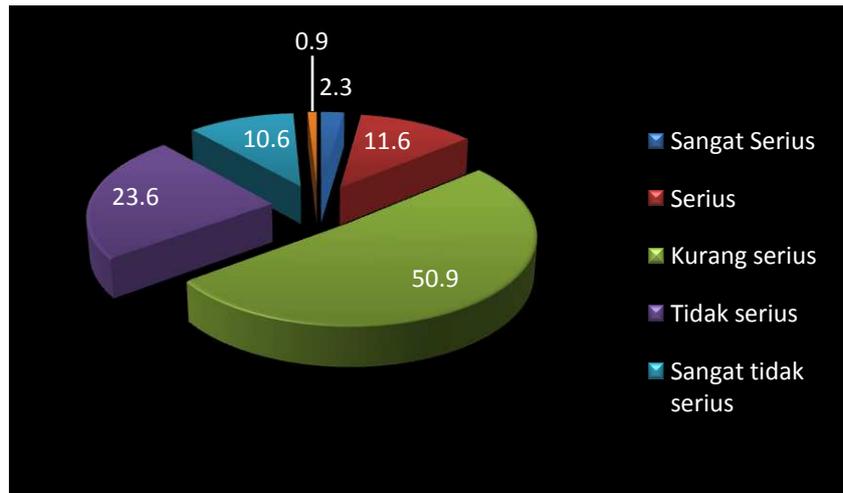
Kondisi tersebut tercermin pula dari survey ini. Mayoritas pekerja berpandangan negatif terhadap peran Pemerintah dalam pemberantasan korupsi. Sebanyak 85.1 % responden berpendapat bahwa Pemerintah kurang serius dalam menangani korupsi. Diagram di bawah, memperlihatkan sebanyak 69 % responden berpendapat bahwa korupsi sangat berpengaruh dalam menghambat kegiatan

²⁰ Nusantaraku, Memalukan..Indonesia Negara Terkorup Asia Pasifik, Nusantaraku: 9 Maret 2010. Tersedia di <http://nusantaraneews.wordpress.com/2010/03/09/prestasi-terus-naik-indonesia-negara-terkorup-asia-2010/>

²¹ http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results

perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan beberapa pekerja, kekurangseriusan Pemerintah dalam menangani korupsi terlihat dari banyaknya kasus korupsi yang masih belum dapat diselesaikan oleh Pemerintah sampai saat ini.

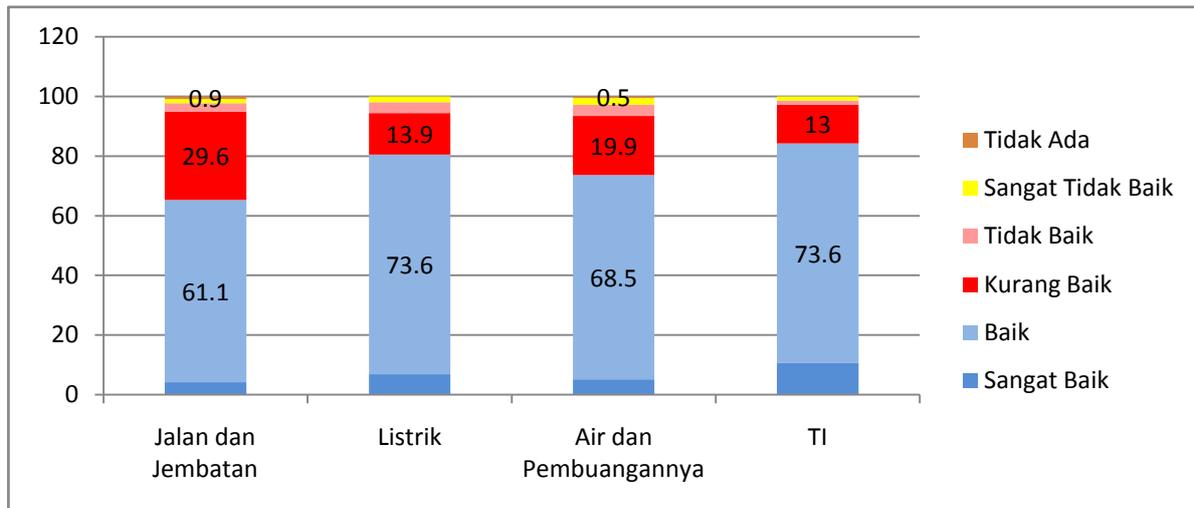
Diagram 8
Persentase Persepsi Responden
terhadap Keseriusan Pemerintah Menangani Korupsi



Sumber : Hasil survey

Tersedianya infrastruktur yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung keberlanjutan usaha. Oleh karenanya, penelitian ini juga mengukur persepsi pekerja mengenai kualitas infrastruktur di lingkungan perusahaan. 80% responden menganggap prasarana fisik (air, jalan dan jembatan, listrik, dan teknologi informasi komunikasi) yang berada di sekitar perusahaan, berkualitas baik terutama infrastruktur listrik dan teknologi informasi komunikasi.

Diagram 9
Persepsi Responden terhadap Kualitas Infrastruktur Sekitar Perusahaan



Sumber : Hasil survey

I.V. Sistematika Laporan

Laporan ini berfokus pada persepsi pekerja terhadap pilar-pilar pendukung lingkungan yang kondusif bagi perusahaan yang berkelanjutan dari elemen politik dan sosial. Kedua elemen ini merupakan elemen yang penting bagi pekerja dalam mendukung terbangunnya perusahaan yang berkelanjutan. Setelah bagian pengantar, selanjutnya dalam bab 2 dan 3 akan dijelaskan hasil survey persepsi pekerja masing-masing yang berkaitan dengan dialog sosial dan perlindungan sosial yang merupakan turunan dari elemen politik dan sosial.

Bab 2 mengenai dialog sosial menggambarkan persepsi pekerja mengenai perwujudan dialog sosial dan hak-hak pekerja serta persepsi pekerja mengenai peran pemerintah, pengusaha dan serikat di dalam mewujudkan keduanya. Bab 3 mengenai perlindungan sosial yang menguraikan persepsi pekerja berkaitan dengan jaminan sosial dan pelatihan keterampilan. Laporan ini ditutup dengan kesimpulan dan saran dalam bab 4.

II. PERSEPSI PEKERJA TERHADAP ASPEK DIALOG SOSIAL

PENGANTAR

Dialog sosial dan hak pekerja merupakan bagian dari elemen politik yang penting bagi pekerja untuk menciptakan perusahaan yang berkelanjutan. Bagi pekerja dialog sosial amat penting karena merupakan sarana untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat dipenuhi dan sekaligus menggambarkan hubungan tripartit di antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah serta peran mereka masing-masing dalam memenuhi kepentingan pekerja. Kepentingan pekerja mengacu pada kerangka Standar Perburuhan Internasional dan Hukum Perburuhan Nasional yang dapat diwujudkan melalui dialog sosial yang efektif.

Dari sisi pekerja, aspek-aspek dalam Standar Perburuhan Internasional dan Hukum Perburuhan Nasional seperti kebebasan berserikat, tripartisme, anti diskriminasi, dan upah layak, merupakan faktor penting dalam mendukung keberlangsungan usaha di Indonesia. Jika kebebasan berserikat di setiap perusahaan dipenuhi, perundingan tripartisme adil, tidak adanya diskriminasi terhadap para pekerja, dan upah layak bagi pekerja, maka lingkungan yang kondusif dan mendorong pekerja dan pengusaha lebih produktif, sehingga keberlanjutan usaha dapat terwujud.

Terdapat empat kategori persepsi dalam aspek dialog sosial dan hak pekerja:

- Pengetahuan responden mengenai Standar Perburuhan Internasional dan Dialog Tripartisme
- Persepsi responden mengenai peran pemerintah dalam penerapan Standar Perburuhan Internasional dan hak pekerja
- Persepsi responden mengenai peran perusahaan dalam penerapan Standar Perburuhan Internasional dan hak pekerja
- Persepsi responden mengenai peran serikat pekerja

Ada empat temuan utama mengenai persepsi pekerja terhadap aspek-aspek Standar Perburuhan Internasional dan hukum perburuhan nasional. Pertama, responden tidak mengenal istilah-istilah Standar Perburuhan Internasional dan upah layak, tetapi mengetahui istilah-istilah kebebasan berserikat dan tripartisme. Standar perburuhan internasional dimengerti perwujudannya dan upah layak dipahami sebagai upah minimum atau jumlah upah yang diterima. Kedua, sebagian besar responden memiliki persepsi lebih positif terhadap peran perusahaan dalam pelibatan pekerja dalam menentukan kebijakan perusahaan dan dialog sosial dibandingkan peran pemerintah.

Sebaliknya, sebagian besar responden berpersepsi positif terhadap Pemerintah dalam memberikan ruang kebebasan berserikat dan penerapan non diskriminasi. Ketiga, walaupun responden menganggap pemerintah memberikan kebebasan berserikat tetapi secara substansial demokrasinya belum dalam, karena mereka masih menganggap pemerintah kurang adil melibatkan pekerja dalam hal perundingan dan perselisihan ketenagakerjaan. Keempat, responden memberikan apresiasi positif terhadap peran serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.

II.1. Persepsi Pekerja terhadap Standar Perburuhan Internasional dan Dialog Sosial

Standar Perburuhan Internasional ternyata merupakan istilah yang masih asing bagi sebagian besar pekerja baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja sebagaimana ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1
Pengetahuan Responden tentang Istilah Standar Perburuhan Internasional

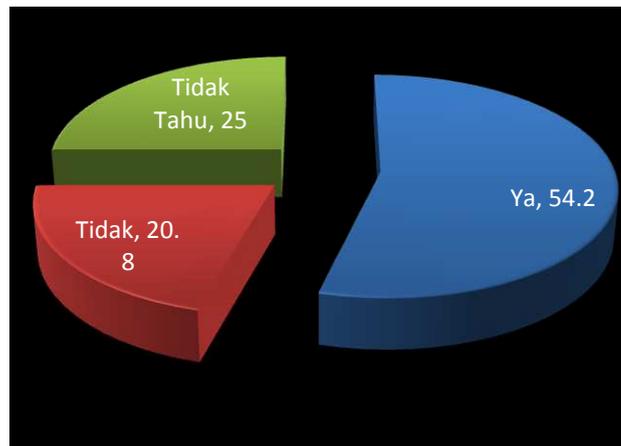
Keanggotaan Serikat Pekerja	Persepsi		Total
	Ya	Tidak (Tidak Tahu)	
Pengurus Serikat Pekerja	55 %	45 %	100 %
Anggota Serikat Pekerja	15.2 %	84.8 %	100 %
Bukan anggota Serikat Pekerja	0 %	100 %	100 %
Total	21.8 %	78.2 %	100 %

Sumber: Hasil Survey

Dari 78,2 % responden yang tidak mengetahui istilah Standar Perburuhan Internasional, sebagian besar (84.8 %) adalah anggota SP/SB, dan 45 % responden merupakan pengurus SP/SB. Berdasarkan wawancara mendalam dengan beberapa anggota dan pengurus SP/SB, istilah tersebut tidak familiar akan tetapi dikenal dan dimengerti isi dari Standar Perburuhan Internasional, seperti kebebasan berserikat, perundingan tripartit dan anti diskriminasi.

Mengenai tripartisme, sebagian responden (54,2 %) memahami bahwa UU Ketenagakerjaan dibuat melalui dialog tripartite sedangkan 25 % responden tidak mengetahui peran tripartit. Responden yang tidak mengetahui peran tripartit adalah responden yang bukan anggota SP/SB.

Diagram 10
Pengetahuan Responden tentang Peran Tripartit



Sumber: Hasil survey

II.2 Persepsi responden mengenai peran pemerintah dalam penerapan Dialog Sosial dan Standar Perburuhan Internasional

Bagian ini menampilkan 3 tema. Tema pertama adalah persepsi terhadap demokratisasi dari sisi kebebasan berserikat dan perundingan yang adil. Tema kedua adalah upah layak dan tema ketiga adalah kesetaraan dalam pendidikan formal dan pelatihan serta kesempatan kerja.

Survey memperlihatkan bahwa responden menganggap Pemerintah sudah menerapkan dengan baik kebebasan berserikat dan persamaan gender dalam kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan, serta kesempatan kerja.

Secara umum menurut responden kebebasan berserikat sudah terjadi sejak disahkannya UU 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sebagian besar responden (86%) berpendapat bahwa Pemerintah telah memberikan para pekerja kesempatan untuk berserikat.

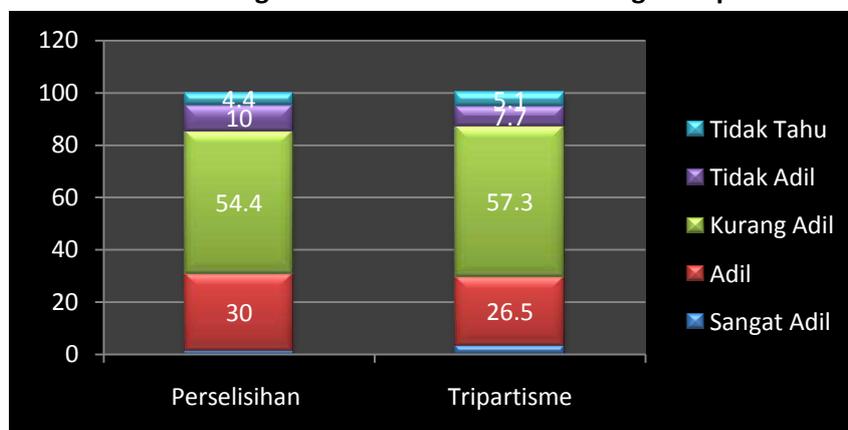
Diagram 11
Persepsi Responden terhadap
Peran Pemerintah Menciptakan Kebebasan Berserikat



Sumber: Hasil survey

Walaupun kebebasan berserikat telah dipandang positif, namun belum secara substansial sepenuhnya terpenuhi karena serikat pekerja tidak selalu dilibatkan dalam penentuan kebijakan perburuhan dan pemerintah dianggap kurang adil dalam memperlakukan serikat pekerja dibandingkan dengan perlakuan terhadap pengusaha terutama dalam penyelesaian perselisihan. Sebanyak 57,3% responden berpendapat bahwa pemerintah kurang adil dalam perundingan tripartit dan 54,4% responden (dari 41,2% responden yang tahu peran pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan) berpendapat bahwa pemerintah berlaku tidak adil dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

Diagram 12
Persentase Persepsi Responden terhadap Peran Pemerintah
dalam Menangani Perselisihan dan Perundingan Tripartit



Sumber: Hasil survey

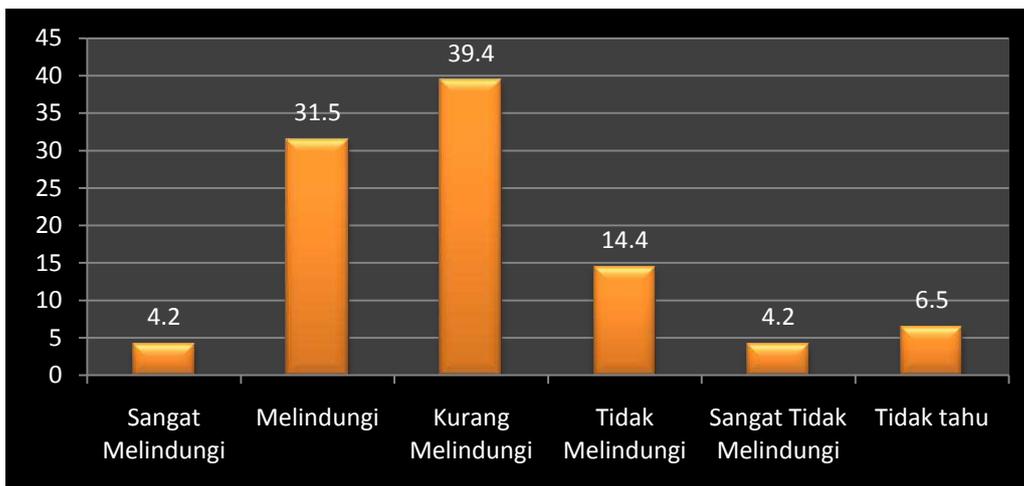
Kotak 3: Pemerintah lebih berpihak pada pengusaha

Survey yang pernah dilakukan membuktikan kalau putusan pengadilan terutama di kabupaten / kota Bandung lebih berpihak ke pengusaha. Hakim pengadilan pun sudah imbang ada dari adhoc dan ada dari serikat, tapi tetap saja buruh kalah. Biaya buruh untuk berperkara itu mahal, padahal yang diperjuangkan hal-hal normatif seperti upah, PHK sepihak. Pemerintah ada kecenderungan lebih mementingkan bagaimana investasi bisa masuk ke Indonesia daripada mempertahankan kesejahteraan buruh. Pemerintah sosoknya ada tapi kurang ketegasan.

Sumber: catatan wawancara dengan H, pekerja PT. N, 23 September 2011

Dikaitkan dengan perlindungan hak buruh untuk melakukan mogok, sebagian responden (58%) menyatakan bahwa aparat keamanan (polisi) kurang melindungi hak pekerja untuk melakukan mogok kerja. Tidak ada perbedaan persepsi antara pengurus dan anggota serikat dalam hal perlindungan yang dilakukan polisi saat terjadinya mogok kerja.

Diagram 13
Persentase Persepsi Responden terhadap Peran Polisi



Sumber: Hasil survey

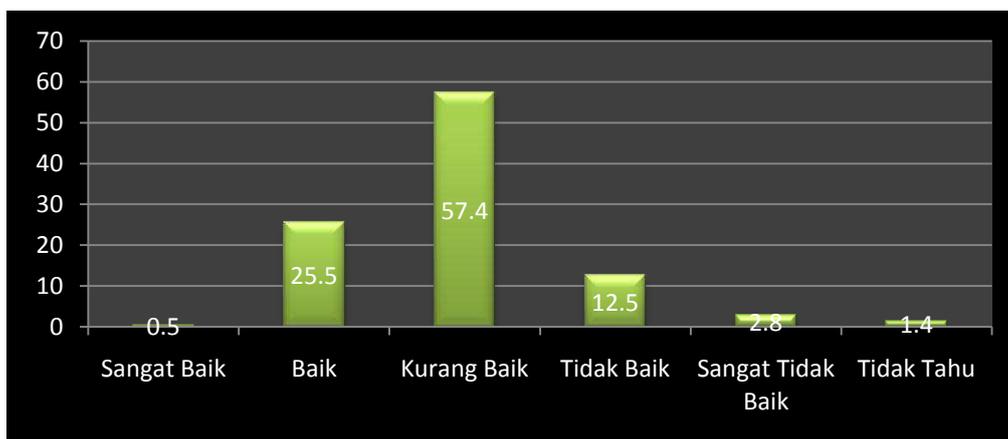
Terdapat perbedaan persepsi berdasarkan *gender* terhadap hal ini. Umumnya, responden laki-laki berpendapat bahwa polisi kurang melindungi pekerja untuk melakukan mogok kerja. Sebaliknya, responden perempuan berpendapat bahwa polisi sudah melindungi hak pekerja untuk melakukan

mogok kerja. Berdasarkan sektor juga terdapat perbedaan persepsi : responden di sektor garmen memiliki pendapat yang berbeda dengan responden di sektor otomotif dan elektronik. Responden di sektor garmen beranggapan bahwa polisi memberikan perlindungan untuk melakukan mogok kerja sedangkan di sektor otomotif dan elektronik berpendapat sebaliknya.

II.2.1. Persepsi Responden terhadap Upah Layak

Sebagian responden (57,4 %) berpandangan bahwa pemerintah kurang baik dalam menerapkan upah layak, sedangkan hanya 26 % responden yang berpendapat bahwa upah layak sudah ditetapkan dengan baik oleh Pemerintah.

Diagram 14
Persepsi Responden terhadap Kebijakan Pemerintah Menetapkan Upah Layak



Sumber: Hasil survey

Diagram diatas juga menunjukkan bahwa sebanyak 25.5 % responden berpendapat bahwa pemerintah sudah baik dalam menerapkan upah layak, dan lebih banyak responden anggota serikat

Kotak 4: Upah Layak

“Jadi menurut mereka yang dikatakan layak, itu sesuai UMR. Asal tidak dibawah UMR dikatakan layak. Persepsinya itu di UMR.”

Catatan FGD, dengan R, pekerja PT S, 7 oktober 2011.

yang menyatakan bahwa Pemerintah sudah baik dalam menerapkan upah layak. Persepsi positif terhadap upah layak terbentuk karena pemahaman mengenai upah layak. Para pekerja mengartikan upah layak sebagai besarnya upah di atas upah minimum atau upah yang diterima jika banyak lembur.

Definisi upah layak berdasarkan penelitian AKATIGA adalah upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar (40 jam) yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung.²²

Sampai saat ini, Pemerintah memang belum menetapkan upah layak bagi para pekerja di semua sektor industri di Indonesia. Pemerintah hanya menetapkan upah minimum secara regional dan sektoral.²³

Dari wawancara dengan beberapa pekerja yang sudah bekerja selama belasan tahun, dengan biaya hidup di Jakarta yang cukup tinggi, UMSP yang diterima setiap bulannya memang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Hasil penelitian AKATIGA mengenai upah buruh tekstil dan garmen di Indonesia menemukan hal yang sama, bahwa Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah hanya mampu memenuhi 62.4 % rata-rata pengeluaran riil pekerja.²⁴

II.2.2. Persepsi Responden terhadap Peran Pemerintah dalam Kesetaraan Gender dalam Pendidikan Formal, Pelatihan dan Kesempatan kerja

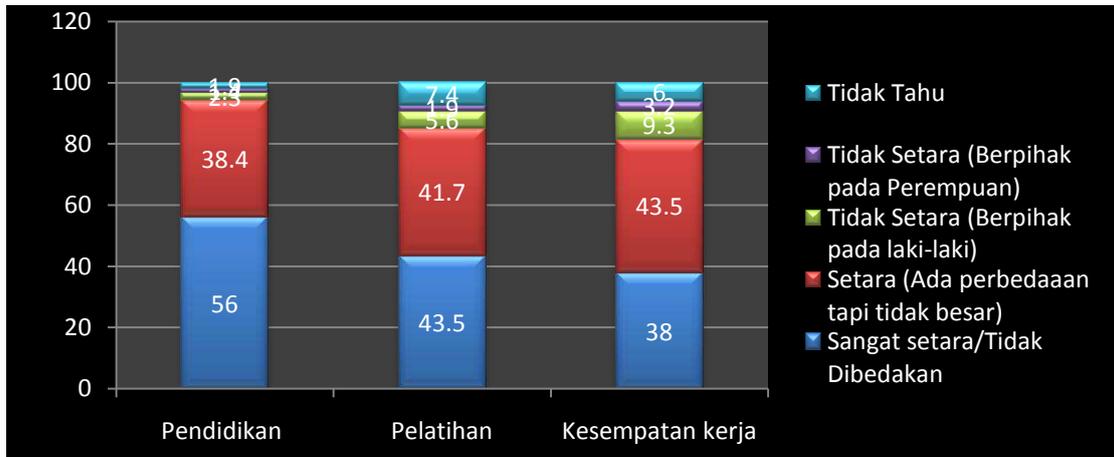
Aspek ini dianggap sebagian besar responden sudah baik. Mayoritas responden (>85%) menganggap telah terjadi kesetaraan gender dalam memperoleh pendidikan formal, pelatihan, dan kesempatan kerja.

²² Tjandraningsih & Herawati, menuju Upah Layak- Survei upah buruh tekstil dan garmen di Indonesia, 2009, hal. 18

²³ Sektor elektronik, sektor otomotif, dan sektor garmen, memiliki Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang berbeda-beda. Untuk tahun 2011 UMSP sektor elektronik sebesar Rp 1.438.500,-, UMSP sektor otomotif sebesar Rp 1.300.000,-, dan UMSP sektor garmen sebesar Rp 1.380.000,- per bulan.

²⁴ Tjandraningsih dan Herawati, 2009:22

Diagram 15
Persepsi Responden terhadap Kesetaraan Gender



Sumber: Hasil survey

Meskipun demikian secara tidak signifikan kesetaraan gender dalam aspek pendidikan dan pelatihan dipandang lebih tinggi dibandingkan dengan kesetaraan gender dalam kesempatan kerja. Dalam hal memperoleh pendidikan formal, 56 % responden berpendapat bahwa kesetaraan gender sudah sangat setara, dan 38.4 % responden berpendapat bahwa untuk memperoleh pendidikan sudah setara. Dalam hal memperoleh pelatihan, sebanyak 43.5 % responden berpendapat bahwa kesetaraan gender sudah sangat setara dan 41.7 % responden berpendapat hal ini sudah setara. Untuk kesetaraan gender dalam hal kesempatan kerja hanya 38 % responden yang menganggap sudah sangat setara, dan sebanyak 43.5 % responden yang menganggap bahwa kesetaraan gender dalam hal kesempatan kerja, sudah setara.

Walaupun secara umum kesetaraan gender sudah terjadi di tingkat nasional ketidaksetaraan atau diskriminasi gender di tingkat perusahaan masih terjadi. Bagian ini akan menjadi salah satu pembahasan di bagian II.3.3.

II.3 Persepsi Responden Mengenai Peran Perusahaan dalam Penerapan Standar Perburuhan Internasional dan Peraturan Ketenagakerjaan

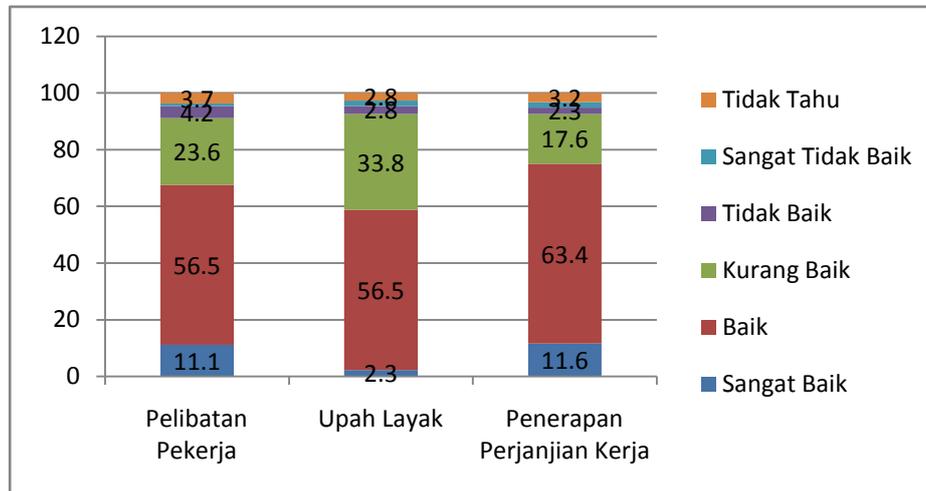
Responden memiliki persepsi positif terhadap perusahaan dalam penerapan Standar Perburuhan Internasional dan peraturan ketenagakerjaan. Beberapa hal yang sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan adalah keterlibatan pekerja di perusahaan dan perjanjian kerja. Sementara mengenai upah layak, walaupun sebagian besar responden berpendapat bahwa perusahaan sudah baik

menetapkan upah layak, namun sebagaimana telah disampaikan di atas ternyata pengertian upah layak yang dimaksud adalah upah di atas upah minimum.

Diagram 16

Persentase Persepsi Responden

terhadap Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan di Perusahaan

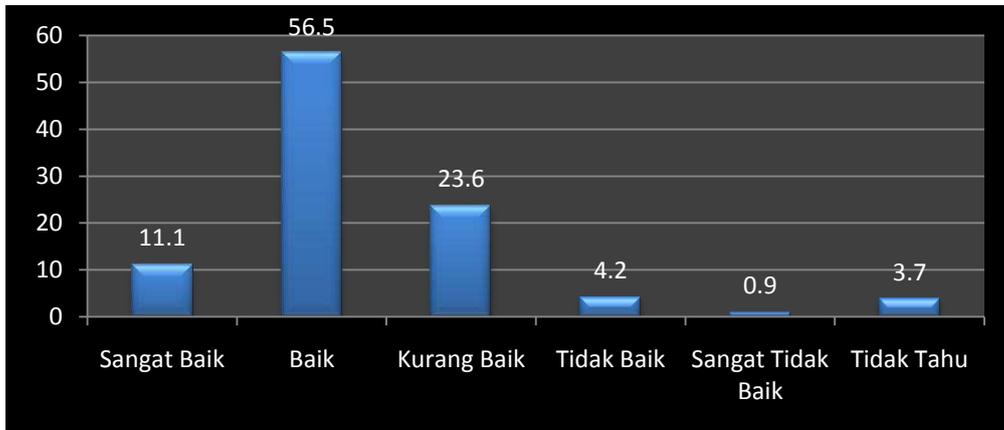


Sumber: Hasil survey

II.3.1. Keterlibatan Pekerja dalam Pembuatan Kebijakan Perusahaan

Partisipasi pekerja dalam penyusunan kebijakan perusahaan merupakan aspek penting dalam membangun dialog bipartit. di tingkat perusahaan sebagian besar responden (67 %) berpendapat bahwa perusahaan telah melibatkan pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan dan 29% responden berpendapat bahwa perusahaan tidak melibatkan pekerja dalam pembuatan kebijakan perusahaan. Perbedaan persepsi di antara responden ini bersifat random dalam arti berasal dari responden di semua perusahaan.

Diagram 17
Persepsi Responden Terhadap Pelibatan Pekerja di Perusahaan

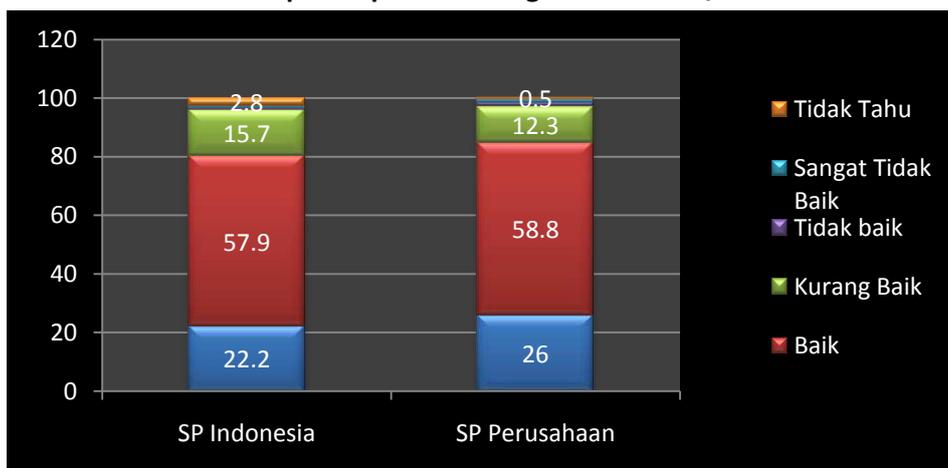


Sumber: Hasil survey

Pandangan positif ini dipengaruhi oleh keberadaan serikat pekerja. Pada umumnya, Sebelum manajemen perusahaan membuat kebijakan baru yang berkaitan dengan pekerja, manajemen akan mendiskusikannya dengan serikat pekerja.

Survey menunjukkan bahwa peranan SP/SB di dalam perusahaan sudah baik. Lebih dari 70% responden berpendapat bahwa peran SP/SB di tingkat nasional maupun di tingkat perusahaan sudah baik, namun peran serikat di perusahaan diapresiasi dengan lebih baik.

Diagram 18
Persepsi Responden mengenai Peran SP/SB



Sumber: Hasil Survey

II.3.2. Penetapan Upah Layak

Dengan pemahaman upah layak sebagai besarnya upah di atas upah minimum atau upah yang diterima jika banyak lembur, sebagian responden (58.8%) berpendapat bahwa perusahaan sudah baik dalam menerapkan upah layak, sedangkan 38.5 % responden yang berpendapat bahwa perusahaan belum menetapkan upah layak dengan baik.

Diagram 19
Persepsi Responden terhadap Peran Perusahaan dalam Penerapan Upah Layak



Sumber: Hasil survey

Persepsi terhadap upah layak berbeda menurut sektor. 63.9 % responden di sektor garmen dan 62.5 % responden di sektor otomotif berpendapat bahwa perusahaan sudah memberikan upah layak dibandingkan responden di sektor elektronik. Perbedaan ini disebabkan oleh kebijakan pengupahan perusahaan dan peran serikat pekerja dalam proses penetapan upah minimum sektoral yang tercermin di dalam angka upah minimum tersebut. Semakin kuat daya tawar serikat pekerja semakin tinggi nilai upah minimum yang ditetapkan. Upah Minimum sektoral Provinsi (UMSP) di sektor elektronik jumlahnya paling besar, yaitu Rp 1.438.500,- (166.68 \$). UMSP yang paling kecil adalah sektor garmen, yaitu Rp 1.380.000,- (159.9 \$).

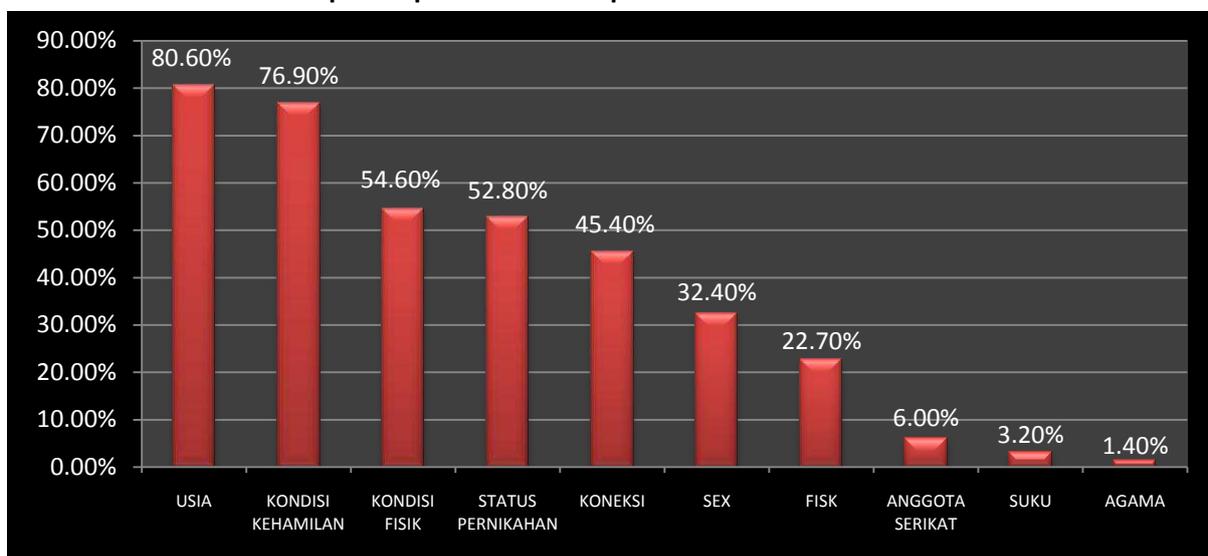
Upah yang diterima²⁵ oleh para pekerja tanpa lembur di sektor elektronik, rata-rata berkisar di angka Rp.1.900.000, sektor otomotif Rp.1.800.000 (208 \$) dan sektor garmen Rp.1.500. (173.8 \$).

²⁵ Upah yang diterima merupakan jumlah total upah minimum ditambah tunjangan-tunjangan dan upah lembur.

II.3.3. Kesetaraan Gender di Perusahaan

Berbalikan dengan persepsi buruh terhadap kesetaraan gender yang diciptakan oleh pemerintah, lebih dari 50% responden menyatakan di tingkat perusahaan terjadi diskriminasi usia, kondisi kehamilan, status pernikahan, koneksi dengan manajemen, dan kondisi fisik berkaitan dengan rekrutmen tenaga kerja. Dalam prosentase yang lebih kecil responden menganggap terjadi diskriminasi dalam penerimaan penerimaan pekerja berdasarkan agama, suku, dan keanggotaan serikat. Hal ini terlihat dari diagram di bawah ini.

Diagram 20
Persepsi Responden terhadap Diskriminasi di Perusahaan



Sumber: Hasil Survey

Dalam soal kesetaraan gender di perusahaan, terdapat perbedaan persepsi responden antar sektor. Lebih dari 80 % responden di sektor elektronik dan otomotif menyatakan terjadi diskriminasi berdasarkan usia dan status pernikahan. Sebaliknya, para responden di sektor garmen berpendapat bahwa perusahaan tidak melakukan diskriminasi usia dan status pernikahan.

Untuk diskriminasi usia, berdasarkan wawancara mendalam dengan informan di PT K sektor elektronik, diskriminasi ini terjadi karena 75% pekerja di perusahaan tersebut berstatus pekerja kontrak. Diskusi kelompok pada saat workshop validasi juga mendukung pernyataan tersebut, bahwa ternyata perusahaan cenderung memilih calon pekerja dengan rentang usia 18-24 tahun, karena dianggap lebih produktif. Hasil Penelitian AKATIGA mengenai pekerja kontrak dan outsourcing di sektor metal yang dilakukan pada tahun 2010 pun menemukan hal yang sama,

bahwa ternyata perusahaan mensyaratkan pekerja yang berusia 18-24 tahun dan berstatus lajang untuk direkrut, dengan alasan produktivitas.²⁶

Sedangkan, berdasarkan wawancara mendalam dan diskusi terfokus dengan para pekerja di sektor garmen, perusahaan justru lebih mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan calon pekerja dalam hal menjahit, dibandingkan dengan faktor usia dan status pernikahan. Salah satu informan yang bekerja di sektor garmen, juga mengatakan bahwa pekerja produktif adalah pekerja yang berpengalaman, dan hal ini memang tercermin dari lama bekerja sebagian besar responden di sektor garmen, yaitu mayoritas responden (60 %) yang bekerja di sektor garmen, telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Mengenai diskriminasi status pernikahan yang tinggi di sektor otomotif dan elektronik, hal ini disebabkan oleh tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk para pekerja. Tunjangan bagi pekerja yang belum menikah, jauh lebih murah dibandingkan dengan pekerja yang sudah menikah, baik yang memiliki maupun yang tidak memiliki anak. Sebagai contoh, tunjangan keluarga yang harus dibayar oleh PT. N kepada pekerja yang belum menikah, sebesar Rp70.000,-. Tunjangan keluarga bagi yang menikah namun tidak memiliki anak, sebesar Rp100.000,-, dan tunjangan keluarga bagi pekerja yang memiliki anak sampai anak ketiga sebesar Rp150.000,-. Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan menganggap hal ini sebagai biaya. Salah satu cara untuk mengurangi biaya ini adalah dengan tidak menerima calon pekerja yang sudah menikah.

Namun diskriminasi status pernikahan tidak banyak terjadi di sektor garmen. Hanya 11.1 % responden di sektor garmen yang berpendapat terjadi diskriminasi status pernikahan. Mengapa? Berdasarkan wawancara mendalam dengan beberapa informan di sektor garmen, perusahaan memang lebih mempertimbangkan ketrampilan dan kemampuan calon pekerja dibandingkan dengan status pernikahan. Perusahaan tidak menganggap bahwa tunjangan untuk para pekerjanya merupakan biaya yang berat dibayarkan, karena tunjangan yang diberikan untuk para pekerja garmen lebih murah dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan di sektor otomotif dan elektronik untuk para pekerjanya. Sebagai contoh, tunjangan yang harus dibayar oleh sebuah perusahaan garmen untuk para pekerja yang belum berkeluarga hanya sebesar Rp30.000,-, sedangkan tunjangan yang diberikan untuk pekerja yang sudah menikah, sebesar Rp60.000,-.

²⁶ Indrasari tjandraningsih; Rina herawati; Suhadmadi;2010. Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia, hal. xvii

Mengenai kondisi kehamilan, perusahaan cenderung tidak menerima calon pekerja yang sedang dalam kondisi hamil. Menurut wawancara dengan pengurus serikat, hal ini dikarenakan perusahaan tidak mau mengeluarkan biaya untuk membiayai proses persalinan pekerja tersebut. Selain itu perusahaan menganggap pekerja dalam kondisi hamil tidak produktif karena dalam kurun waktu tertentu, pekerja tersebut akan mengambil cuti hamil, dan ini dianggap sebagai biaya/ beban bagi perusahaan.

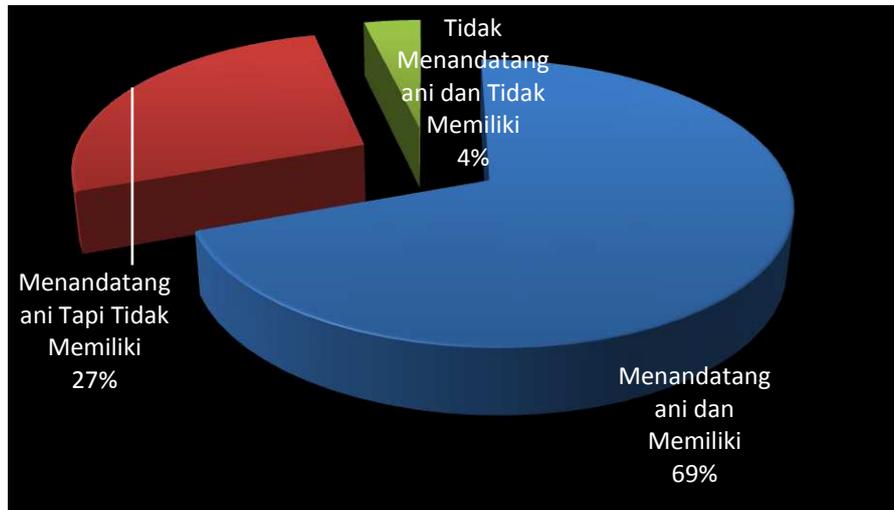
Diskriminasi kondisi fisik juga merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang banyak terjadi di tingkat perusahaan. Dalam hal ini, kondisi fisik yang dimaksud yaitu keterbatasan fisik yang dimiliki seseorang. Dari diagram di atas, terlihat bahwa sebanyak 54.6 % responden mengaku terjadi diskriminasi kondisi fisik, walaupun pekerjaan yang akan dilakukan oleh mereka, tidak terkait dengan kondisi fisik mereka.

Mengenai diskriminasi dalam hal koneksi, sampai saat ini ternyata kesempatan bekerja masih lebih besar diberikan untuk calon pekerja yang memiliki koneksi, atau memiliki hubungan dekat dengan pekerja di perusahaan tersebut. Dari 45.4 % responden yang mengatakan bahwa terjadi diskriminasi dalam hal ini, sebagian besar (63.9%) responden berasal dari sektor elektronik. Sedangkan 40.3 % responden berasal dari sektor otomotif, dan sebanyak 31.9 % responden berasal dari sektor garmen.

II.3.4. Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus dimiliki oleh setiap pekerja agar setiap pekerja tahu dengan jelas hak dan kewajibannya di dalam perusahaan. Survey menunjukkan bahwa sebagian besar (69%) responden sudah menandatangani dan memiliki kontrak kerja.

Diagram 21
Kepemilikan Kontrak Kerja



Sumber: Hasil survey

Sebanyak 27 % responden menyatakan bahwa mereka pernah menandatangani kontrak kerja, tapi tidak memiliki dokumen tersebut. Responden ini umumnya adalah responden yang bekerja di sektor garmen, dan berstatus kontrak karena pengetahuan pekerja terhadap peraturan ketenagakerjaan rendah. Mereka tidak mengetahui bahwa mereka perlu memiliki dokumen kontrak kerja yang telah ditanda tangani. 69% responden yang menandatangani dan memiliki kontrak kerja, 75% diantaranya menyatakan perusahaan telah menerapkan kontrak kerja yang baik.

Diagram 22
Persentase Persepsi Responden terhadap Penerapan Kontrak Kerja



Sumber: Hasil survey

KESIMPULAN

Secara umum hasil survey memperlihatkan apresiasi positif terhadap pemerintah dan pengusaha dalam mewujudkan dialog sosial. Apresiasi positif terutama diberikan kepada pemerintah yang telah memberikan ruang kebebasan berserikat dan pemberian kesempatan yang setara bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pendidikan pelatihan dan kesempatan kerja, kepada pengusaha yang telah membuka ruang partisipasi pekerja dalam penentuan kebijakan perusahaan dan pemberian upah layak.

Akan tetapi untuk aspek keadilan pemerintah dalam bersikap terhadap pekerja dan pengusaha para pekerja menganggap bahwa pemerintah tidak adil dan lebih memihak kepada pengusaha dalam dialog tripartite dan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Pemerintah juga dianggap kurang berhasil dalam memberikan upah layak. Selain itu hak mogok dianggap belum sepenuhnya terpenuhi dan aparat keamanan kurang melindungi pekerja dalam menerapkan hak tersebut.

Terhadap pengusaha para pekerja memberikan persepsi negative untuk masalah diskriminasi karena perusahaan menerapkan diskriminasi berdasarkan usia, kondisi kehamilan, kondisi fisik dan status pernikahan dalam merekrut tenaga kerja.

Persepsi positif pekerja terhadap pengusaha tidak dapat dilepaskan dari keberadaan serikat pekerja di perusahaan sebagai mitra dan pengawas perusahaan bagi pemenuhan hak-hak pekerja. Para pimpinan serikat pekerja memberikan catatan bahwa situasi positif dalam perusahaan sebagaimana yang ditemukan dalam survey ini besar kemungkinan tidak terjadi di perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja.

Catatan mengenai pengaruh keberadaan serikat pekerja terhadap kondisi positif di perusahaan sejalan dengan perspsi pekerja dalam survey yang memberikan apresiasi positif terhadap keberadaan dan peran serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja.

III. PERSEPSI PEKERJA TERHADAP ASPEK PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL

PENGANTAR

Perlindungan sosial sebagai bagian dari elemen sosial merupakan faktor penting di mata pekerja untuk mendukung perusahaan berkelanjutan. Termasuk di dalam perlindungan sosial adalah jaminan sosial tenaga kerja dan bentuk jaminan lain serta kesempatan untuk peningkatan keterampilan pekerja dan persiapan berusaha setelah masa kerja di perusahaan berakhir. Konsep perusahaan yang berkelanjutan memang mempersyaratkan pekerja yang produktif dan sejahtera karena perlindungan sosial yang menjadi kewajiban pemerintah dan perusahaan. Ketika jaminan dan perlindungan sosial terhadap pekerja terpenuhi maka perusahaan memperoleh keuntungan dengan peningkatan produktivitas kerja.

Jaminan sosial merupakan konsensus ILO. Pada tahun 2008 ILO mengeluarkan sebuah konsensus baru mengenai Jaminan Sosial. Dalam konsensus tersebut secara eksplisit dipaparkan bahwa jaminan sosial sangat penting bagi masyarakat terutama bagi pekerja dan keluarganya. Konsensus jaminan sosial ILO tersebut memuat beberapa komponen jaminan yang harus diterima oleh pekerja yaitu perlindungan ekonomi dan sosial pada masa pengangguran, penyakit, kehamilan, pengasuhan anak, kehilangan pencari nafkah, cacat dan hari tua. Jika dikelola dengan baik, jaminan sosial akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga keberlanjutan perusahaan terjaga.²⁷

Survey ini menghasilkan tiga kategori persepsi pekerja terhadap perlindungan sosial yakni jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), cuti besar, dan perlindungan untuk kehamilan dan menyusui anak. Selain itu aspek pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai bentuk perlindungan sosial selama berada di dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

Dua temuan utama survey mengenai aspek perlindungan sosial memperlihatkan apresiasi positif pekerja terhadap perusahaan dalam memberikan jaminan sosial tenaga kerja dan hak pekerja yang berkaitan dengan cuti melahirkan, akan tetapi pekerja belum merasa puas dengan jaminan pensiun, jaminan kecelakaan di luar jam kerja dan cuti besar serta kesempatan menyusui anak di tempat kerja. Dalam kaitan dengan pendidikan dan pelatihan, pekerja memiliki persepsi positif terhadap perusahaan yang memberikan kesempatan pelatihan dan sebaliknya berpersepsi negatif terhadap

²⁷ International Labor Organization, 2008, *Jaminan Sosial: Konsensus baru*. Tersedia di www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122356.pdf

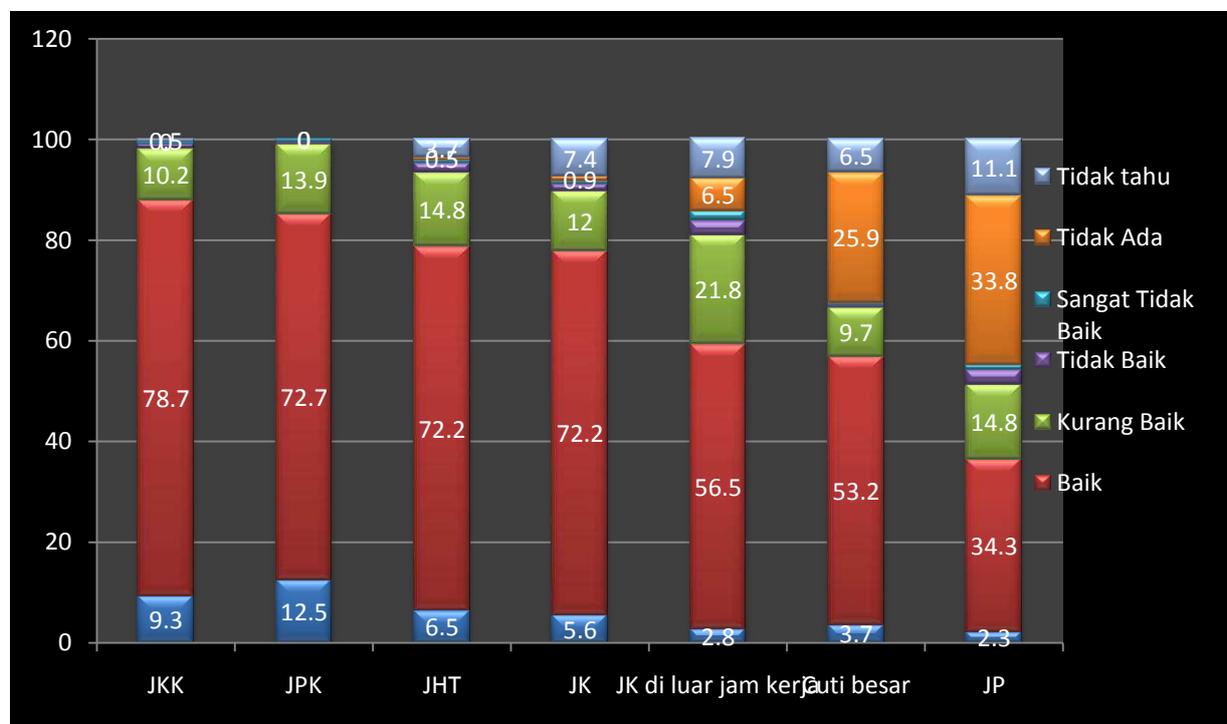
pemerintah karena dianggap kurang memberikan kesempatan dan penyediaan fasilitas pelatihan bagi pekerja.

III. 1 Aspek Perlindungan dan Jaminan Sosial

Survey ini menemukan bahwa secara umum perusahaan yang diteliti telah memberikan jaminan sosial yang baik kepada pekerja. Diagram di bawah ini mengungkapkan bahwa Lebih dari 75% responden mengapresiasi kemampuan perusahaan dalam memenuhi jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian. Sebanyak 88% responden memberikan penghargaan tertinggi atas keberhasilan perusahaan membayarkan jaminan kecelakaan kerja. Akan tetapi banyak responden yang berpersepsi kurang baik atas kemampuan perusahaan memenuhi hak pekerja untuk mendapatkan cuti besar dan jaminan pensiun. 33,8% responden menyatakan perusahaan tidak memberikan jaminan pensiun dan 25,9% responden menjawab tidak ada cuti besar yang diberikan oleh perusahaan.

Diagram 23

Persepsi Responden terhadap Jaminan Sosial di Perusahaan



Sumber: Hasil survey

Secara umum meskipun tidak signifikan terdapat perbedaan persepsi pekerja mengenai pelaksanaan jaminan sosial berdasarkan sektor. Pada umumnya pekerja di sektor garmen dan otomotif

memberikan persepsi yang positif akan tetapi sebagian kecil pekerja di sektor otomotif memiliki persepsi negatif.

Secara spesifik juga terdapat perbedaan persepsi di antara pekerja di sektor garmen dengan pekerja di sektor elektronik dan otomotif. 60% responden di sektor garmen menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan kecelakaan di luar jam kerja dengan baik. Temuan ini berbeda dengan persepsi responden di sektor elektronik dan otomotif yang menganggap perusahaan belum dapat memberikan jaminan kematian dan jaminan kecelakaan di luar jam kerja secara baik.

Tabel 2
Persepsi Positif Responden terhadap Jaminan Sosial

Sektor	Jaminan Kecelakaan kerja	Jaminan Kematian	Jaminan Hari Tua
Elektronik	77.8 %	63.80%	66.60%
Garmen	93.1 %	91.70%	93.10%
Otomotif	93.1 %	77.80%	77.30%

Sumber: Hasil survey

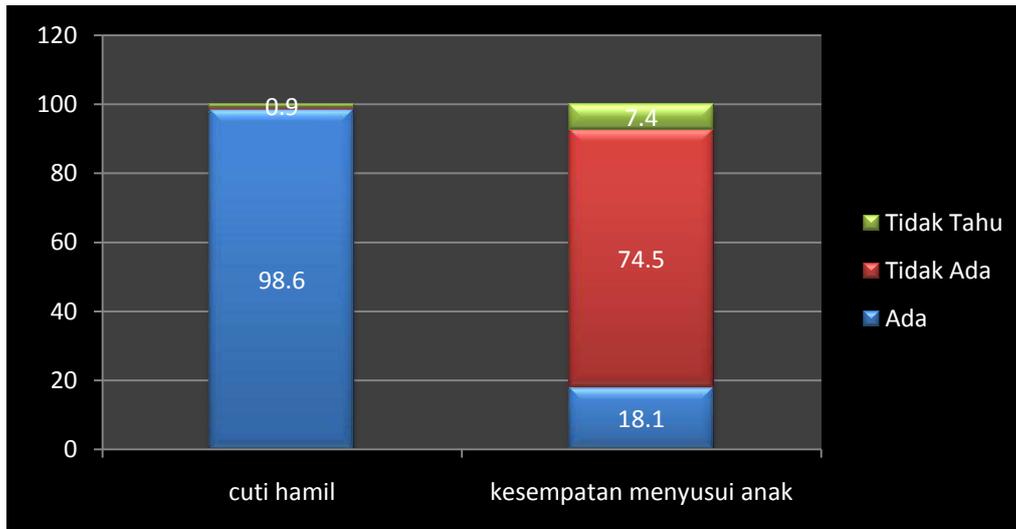
Para pengurus serikat di tingkat konfederasi dan perusahaan memberikan catatan bahwa yang dimaksud dengan jaminan sosial sebenarnya mencakup lebih dari sekedar jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Jaminan sosial meliputi juga perumahan dan pendidikan. Hasil survey yang menghasilkan persepsi pekerja terhadap jamsostek dianggap sebagai keterbatasan pemahaman pekerja mengenai konsep perlindungan dan jaminan sosial.

Untuk cuti besar, 72,2% pekerja di sektor garmen menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan hak tersebut karena perusahaan membutuhkan banyak pekerja untuk mengejar target dan tenggat ekspor, sehingga tidak ada kebijakan cuti besar.

Selain pemberian jaminan sosial tenaga kerja, perusahaan juga dinilai positif dalam memberikan cuti hamil sebagaimana dinyatakan oleh 98.4 % responden, tetapi dalam soal kesempatan dan fasilitas menyusui 74,5% responden memberikan penilaian negatif.

Diagram 24

Persentase Persepsi Responden Terhadap Cuti Hamil dan Kesempatan Menyusui



Sumber: Hasil survey

Kotak 5: Kesempatan Menyusui Anak

Kesempatan menyusui anak di PT. N dapat dilihat dari tersedianya pojok laktasi bagi ibu-ibu yang sedang menyusui anak. Di ruangan itu, ibu-ibu yang bekerja dapat memompa air susu ibu (ASI). ASI yang sudah dipompa, disimpan dalam fasilitas steril yang telah disediakan. Mayoritas buruh perempuan memompa ASI, kemudian ASI yang sudah dipompa diserahkan kepada penjemput ASI untuk diminum oleh bayi.

Catatan wawancara dengan SR, pekerja di PT. N.

Dari tujuh perusahaan dalam survey ini, hanya ada satu perusahaan di sektor otomotif yang menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan. Penyediaan ruang laktasi tersebut merupakan hasil dari proses edukasi yang dilakukan serikat kepada buruh perempuan mengenai pentingnya pemberian ASI secara penuh kepada anak. Penyediaan ruang laktasi secara konkrit berwujud penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung hak perempuan pekerja untuk menyusui anak.

III. 2. Aspek pendidikan dan pelatihan

Konsep keberlanjutan usaha menekankan pentingnya manusia (pekerja/buruh) sebagai salah satu sumber daya. Perusahaan yang berkelanjutan harus memastikan bahwa pekerja yang terlibat dalam kegiatan usaha memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sejalan dengan itu upaya untuk menciptakan keberlanjutan usaha adalah dengan memberikan

pelatihan dan pendidikan secara terus menerus kepada pekerja.²⁸ Dalam hal ini, penyelenggaraan pelatihan harus dimaknai sebagai sebuah investasi, bukan pemborosan.

Dalam kaitan itu, survey ini juga mengukur persepsi responden terhadap aspek pendidikan dan pelatihan dalam mendukung keberlangsungan usaha. Dalam hal pendidikan, survey menemukan bahwa mayoritas responden (76%) berpendapat bahwa sekolah kejuruan telah mampu menghasilkan lulusan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Diagram 25
Kesesuaian Lulusan SMK Dengan Kebutuhan Perusahaan



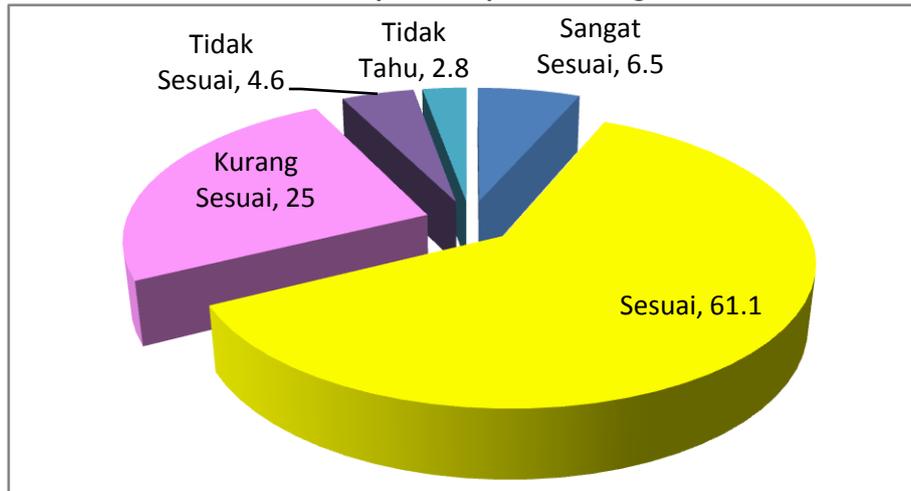
Sumber: Hasil survey

Untuk aspek keterampilan individu, 68% responden menyatakan bahwa keahlian dan keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

²⁸ International Labour Conference 96th Session, 2007, *The Promotion of Sustainable Enterprises Sixth Item On the Agenda*

Diagram 26

Kesesuaian Keahlian dan Keterampilan Responden dengan Kebutuhan Perusahaan



Sumber: Hasil survey

Sebanyak 25% dari 30% responden yang mengaku keahlian dan keterampilannya tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah pekerja yang berasal dari sektor otomotif dan elektronik, berjenis kelamin laki-laki, lulusan SMA, dan bekerja sebagai operator. Ketidakesesuaian keahlian dan keterampilan di sektor otomotif dikarenakan pihak manajemen tidak punya kualifikasi khusus mengenai keahlian dan keterampilan apa yang dibutuhkan.

Di tingkat empirik penerimaan pekerja di beberapa perusahaan elektronik tidak mempersyaratkan spesifikasi keterampilan khusus, melainkan menyaratkan angka minimal beberapa pelajaran. Setelah lolos seleksi administratif dilakukan proses seleksi selanjutnya berupa psikotes dan wawancara. Setelah lulus kemudian mengikuti orientasi selama 3 hari dengan materi K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), profil perusahaan dan sebagainya. Setelah masa orientasi para pekerja dibagi dalam grup-grup kerja dan dimasukkan ke bagian non shift yang bekerja dari jam 8 sampai dengan jam 5 selama dua minggu. Setelah itu ada tim evaluasi untuk melihat dan menilai kinerja pekerja. Pekerja yang dinilai baik akan mengikuti pelatihan selama dua minggu sebelum akhirnya mulai resmi bekerja secara penuh. Proses penerimaan dan pelatihan pekerja seperti ini merupakan pola yang umum untuk perusahaan manufaktur di sektor otomotif. Untuk perusahaan garmen, prosedurnya jauh lebih sederhana. Cukup diuji kemampuan menjahit selama beberapa hari kemudian langsung bekerja.

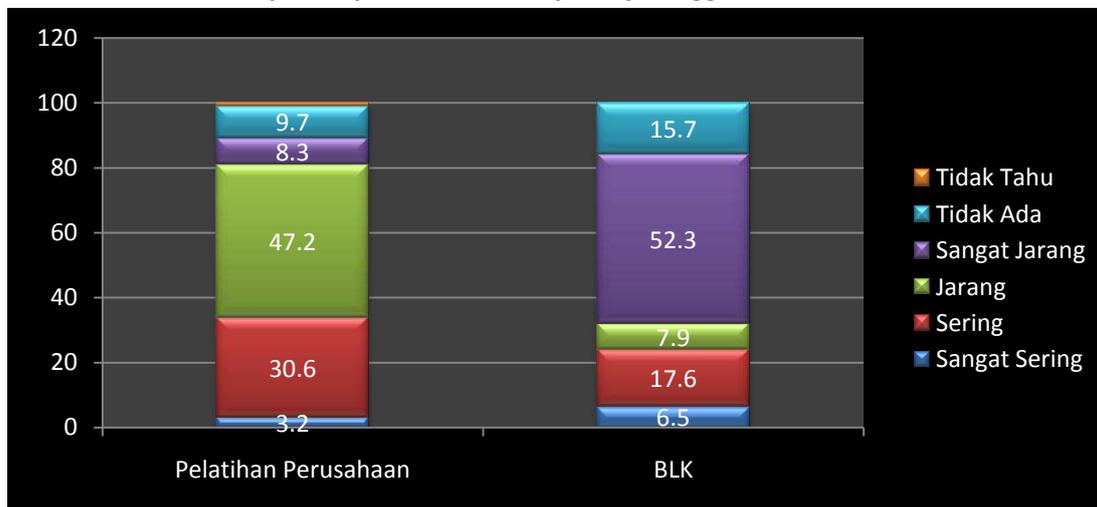
Kotak 6: Pelatihan secara berkala yang dilakukan oleh perusahaan

Perusahaan Jepang biasanya menerapkan gaya manajemen yang mengutamakan skill dan long-life employment. Artinya semakin lama seseorang bekerja dia akan semakin berpengalaman dan semakin terampil. Selain itu juga diberikan pelatihan secara berkala sebagai wujud pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar dapat mendorong produktivitas perusahaan.

S, pekerja PT. K, 27 September 2011

Dalam penyelenggaraan pelatihan oleh pemerintah dan perusahaan, survey ini mendapatkan bahwa 34 % responden lebih menganggap positif terhadap peran perusahaan dalam memberikan pelatihan dibandingkan dengan peran pemerintah melalui Balai Latihan Kerja (BLK). Hanya 24% responden yang menyatakan BLK sering menyelenggarakan pelatihan keahlian dan keterampilan. Faktanya, beberapa responden yang diwawancarai mengaku kurang familiar dengan istilah BLK dan SP/SB pun mengatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK kurang beragam dan kurang memadai dalam mempersiapkan pekerja masuk ke dunia kerja.

Diagram 27
Persepsi Responden Terhadap Penyelenggaraan Pelatihan



Sumber: Hasil survey

Survey ini juga menemukan bahwa pekerja dengan jabatan supervisor dan kepala line lebih sering mendapatkan pelatihan keahlian dan keterampilan dari perusahaan. Kedua jabatan ini menurut hasil wawancara sering memperoleh pelatihan kepemimpinan dari perusahaan. Temuan lain menjelaskan bahwa mayoritas perusahaan memilih melaksanakan pelatihan dengan model "on the job training"

dan pertama kali pelatihan dilakukan saat pekerja masuk masa orientasi kerja saat mereka bergabung dengan perusahaan.

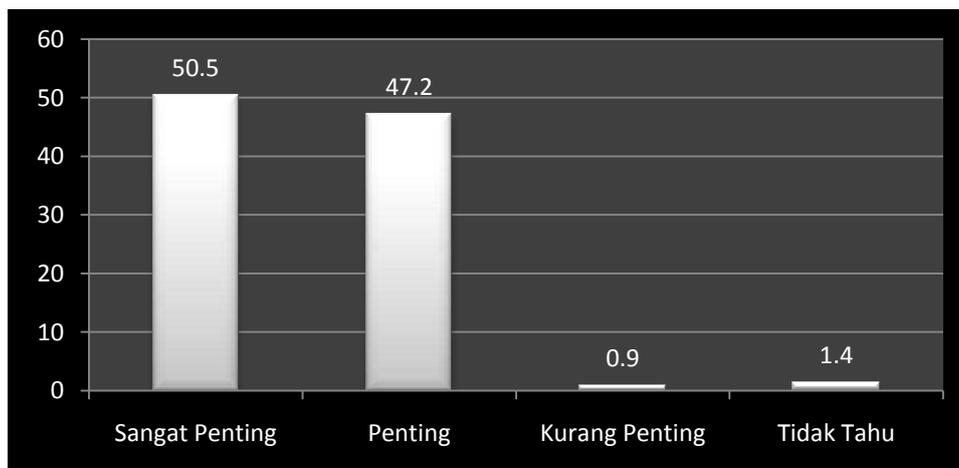
III. 3 Pelatihan Kewirausahaan

Kewirausahaan menjadi faktor pendukung lainnya dari keberlanjutan usaha. Dengan asumsi bahwa ketika pemerintah dapat menciptakan kesempatan seluas-luasnya wirausaha akan berkorelasi terhadap pertumbuhan ekonomi suatu Negara dan menciptakan kesempatan kerja. Pengembangan wirausaha selain menjadi tugas pemerintah, juga membutuhkan keterlibatan perusahaan.

Dari persepsi pekerja, perusahaan dianggap memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan pelatihan. Diagram di bawah ini menunjukkan bahwa hampir 100% responden berpandangan bahwa perusahaan penting melaksanakan pelatihan kewirausahaan.

Diagram 28

Persepsi Responden terhadap Pentingnya Latihan Kewirausahaan



Sumber: Hasil survey

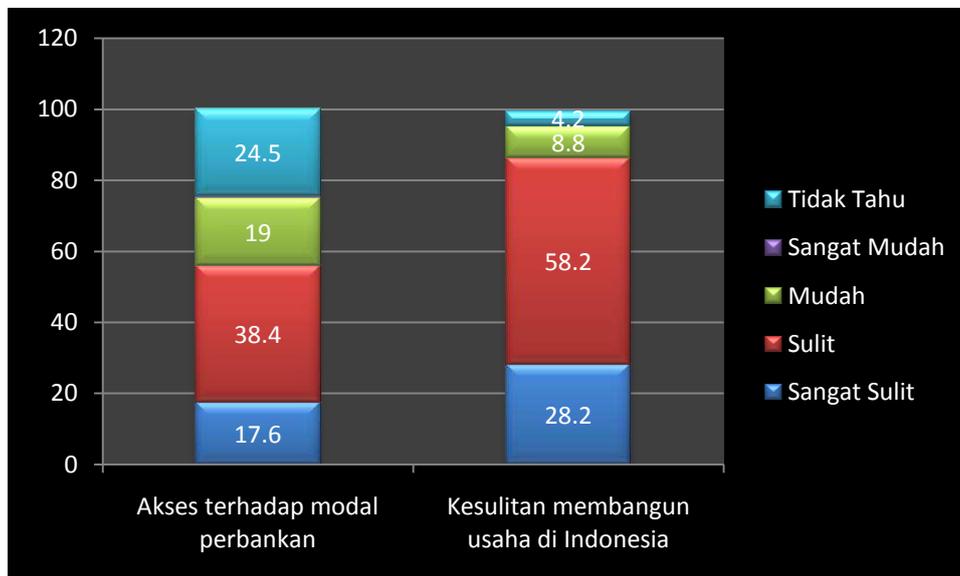
Meskipun demikian pandangan responden tersebut masih merupakan harapan karena penelitian ini tidak menemukan perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan.

Diskusi kelompok terfokus di sektor garmen menunjukkan walaupun para pekerja sudah memiliki keahlian dan keterampilan menjahit tapi belum tentu setelah berhenti bekerja akan dapat berwirausaha membuka usaha jahitan sendiri. Hal ini karena pekerja hanya memperoleh keterampilan menjahit yang sifatnya parsial (setengah-setengah). Sebagai contoh, pekerja yang bertugas menjahit lengan hanya akan menguasai menjahit lengan, dan belum tentu bisa

menyatukan setiap bagian baju menjadi sehelai baju yang utuh. Keterampilan menjahit secara penuh hanya didapatkan oleh pekerja yang bekerja di divisi *sampling*, yang bertugas membuat satu contoh baju secara utuh.

Selain ketiadaan pelatihan kewirausahaan, masih ada hambatan lain yang harus dihadapi saat seseorang memutuskan untuk membuka usaha sendiri. Diagram di bawah ini menjelaskan bahwa responden berpandangan negatif terhadap situasi dan kondisi Indonesia untuk membangun usaha sendiri. Lebih dari 60% responden berpersepsi sulit untuk membangun usaha sendiri di Indonesia.

Diagram 29
Persepsi Responden terhadap Akses Terhadap Modal Perbankan
dan Sulitnya Membangun Usaha di Indonesia



Sumber: Hasil survey

Wawancara dengan beberapa responden menunjukkan faktor utama yang menyebabkan sulitnya membangun usaha sendiri di Indonesia adalah masalah birokrasi untuk membuat ijin usaha dan masalah permodalan.

Untuk masalah permodalan, persepsi negatif juga ditujukan kepada kemampuan perbankan dalam menyediakan akses permodalan bagi masyarakat. Sebanyak 56% pekerja di sektor otomotif, garmen dan elektronik mengaku kesulitan untuk mendapatkan pinjaman modal dari perbankan baik bank pemerintah maupun bank swasta.

KESIMPULAN

Mayoritas responden mengapresiasi perusahaan telah menyediakan jaminan sosial yang baik untuk JPK, JK, JKK, JHT dan memberikan cuti hamil. Akan tetapi persepsi responden bervariasi untuk jaminan lain seperti JP, JK di luar jam kerja, cuti besar dan kesempatan menyusui. Persepsi ini tergantung dari sektor dan pabrik. Persepsi pekerja terhadap jaminan sosial masih terbatas pada jaminan sosial tenaga kerja.

Latar belakang pendidikan responden secara umum dianggap sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan tetapi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja tetap dibutuhkan. Dalam hal ini mayoritas pekerja memberikan persepsi yang positif terhadap perusahaan karena telah memberikan kesempatan dan fasilitas pelatihan dibandingkan dengan pemerintah. BLK sebagai bentuk pelayanan pemerintah untuk peningkatan keterampilan dianggap masih kurang aktif dan kurang siap untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

IV. PERUSAHAAN BERKELANJUTAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA:

KESIMPULAN STUDI

Intisari dari konsep dan pengertian perusahaan berkelanjutan yang menekankan pada nilai, etika dan prinsip sosial merupakan wujud dari kepentingan pekerja yang tercermin dalam persepsi pekerja sebagaimana dihasilkan dari survey ini. Di antara ke-4 elemen dan 17 pilar yang penting untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan tumbuhnya perusahaan yang berkelanjutan, survey ini menemukan bahwa bagi pekerja hal terpenting yang perlu didorong agar perusahaan berkelanjutan muncul dan memberikan manfaat bagi pekerja adalah elemen sosial dan politik terutama yang berkaitan dengan dialog sosial dan perlindungan sosial sebagai instrumen untuk menciptakan kesejahteraan pekerja.

Survey ini juga mengungkapkan bahwa kondisi yang memungkinkan bagi tumbuhnya usaha yang berkelanjutan yang menyejahterakan pertama-tama merupakan tanggungjawab pemerintah yang didukung oleh tanggungjawab pengusaha. Keberadaan dan peran serikat pekerja juga dianggap penting dalam mempengaruhi peran dan tanggungjawab kedua pihak tersebut. Serikat pekerja yang kuat akan memberikan sumbangan yang besar dalam mendorong dan mewujudkan kesejahteraan pekerja dan kebutuhan perusahaan terhadap produktivitas dan profitabilitas.

Peran pemerintah di tingkat nasional dan peran pengusaha dan serikat di tingkat perusahaan mendapatkan penilaian yang berbeda dari para pekerja. Secara umum pekerja memberikan persepsi negatif terhadap peran pemerintah di dalam menciptakan kondisi positif bagi usaha. Sebaliknya pekerja memberikan apresiasi positif terhadap perusahaan di dalam menciptakan kondisi yang menyejahterakan pekerja di tingkat perusahaan termasuk dengan membuka ruang partisipasi bagi pekerja dalam penentuan kebijakan perusahaan dan dengan pemberian upah layak. Apresiasi positif juga diberikan kepada peran serikat pekerja dalam memperjuangkan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Di dalam apresiasi negatif terhadap pemerintah dalam upaya menciptakan kondisi positif bagi dunia usaha, pekerja memiliki catatan positif terhadap pemerintah dalam memberikan peluang yang setara bagi semua orang untuk memperoleh pendidikan dan pekerjaan. Apresiasi positif juga diberikan kepada pemerintah yang telah memberikan ruang kebebasan berserikat. Di tengah apresiasi positif terhadap perusahaan, pekerja memberikan penilaian yang negative terhadap praktik diskriminasi dalam penerimaan pekerja.

Persepsi positif pekerja terhadap pengusaha tidak dapat dilepaskan dari keberadaan serikat pekerja di perusahaan sebagai mitra dan pengawas perusahaan bagi pemenuhan hak-hak pekerja. Persepsi positif ini masih perlu diuji untuk perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja.

Apresiasi positif juga diberikan kepada pekerja kepada perusahaan berkaitan dengan jaminan dan perlindungan sosial.

Secara keseluruhan survey ini menyimpulkan bahwa kerjasama tripartite dalam pengertian yang luas merupakan instrumen penting untuk mendorong terciptanya kondisi yang menyuburkan keberadaan dan kualitas perusahaan yang berkelanjutan. Kerjasama yang setara di antara ketiga pihak akan dimungkinkan antara lain dengan pemahaman yang baik terhadap hak-hak buruh di tingkat internasional dan nasional di antara pekerja, pengusaha dan pemerintah. Di dalam kaitan ini khusus bagi serikat pekerja, pekerjaan rumah sudah menanti untuk lebih aktif menyebarkan berbagai istilah yang berhubungan dengan hak-hak buruh karena pemahaman yang tepat di kalangan pekerja akan amat bermanfaat dalam setiap upaya meningkatkan kesejahteraan.

@@@

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal

- Antlov; Hans. 2007, *Paper presented at the PRAKARSA Workshop: Innovation and Elite Capture in the Promotion of Decentralized Public Services for the Poor*. Jakarta
- Hirawan; Fajar B. 2010 *Tinjauan Perkembangan Ekonomi Pertumbuhan Positif Dibayangi Kenaikan Harga*. Jakarta: Jurnal Analisis CSIS, Vol 39, No. 3
- Indrasari tjandraningsih; Rina herawati; Suhadmedi; 2010. *Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*.
- International Labour Conference 96th Session. 2007. *The Promotion of Sustainable Enterprises Sixth Item On the Agenda*
- Kosuke Mizuno; Indrasari Tjandraningsih; & Herawati; Rina. 2007. *Direktori Serikat Pekerja / Serikat Buruh Indonesia*. AKATIGA Pusat Analisis Sosial.
- Tjandraningsih & Herawati. 2009. *Menuju Upah Layak- Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*.

Sumber Internet

- Badan Pusat Statistik. Data Strategis 2011. http://www.bps.go.id/65tahun/data_strategis_2011.pdf
- Bank Dunia. Poverty headcount ratio at \$1,5 a day (PPP) (% of Population). Tersedia di <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.2DAY>. Diunduh tanggal 20 Oktober 2011
- Bank Dunia, Poverty headcount ratio at \$2 a day (PPP) (% of population). Tersedia di <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.2DAY>. Diunduh tanggal 20 Oktober 2011
- Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah. *Industri Unggulan kab. Bekasi* www.disperindag.bekasikab.go.id. Diunduh tanggal 24 Oktober 2011
- International Labor Organization, 2008, *Jaminan Sosial: Konsensus baru*. Tersedia di www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122356.pdf. Diunduh tanggal 28 Oktober 2011
- Kawasan Berikat Nusantara. Profil Kawasan Berikat. Tersedia di www.kbn.co.id. Diunduh tanggal 24 Oktober 2011
- Nusantaraku. 2010. *Memalukan..Indonesia Negara Terkorup Asia Pasifik*. Nusantaraku: 9 Maret 2010. Tersedia di <http://nusantaraneews.wordpress.com/2010/03/09/prestasi-terus-naik-indonesia-negara-terkorup-asia-2010/>
- Political & Economic Consultancy LTD. 2011. Negative change in investor sentiment is being exaggerated. Tersedia di www.asiarisk.com/subscribe/indindex.html. Diunduh tanggal 25 Oktober 2011

Transparansi Internasional. 2010. *Corruption Percepation Index 2010*. Tersedia di http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results. Diunduh tanggal 2 November 2011

World Audit Organization. Democracy Audit. [http://www.worldaudit.org/democracy .htm](http://www.worldaudit.org/democracy.htm). Diunduh tanggal 24 Oktober 2011

World Bank. 2005. Raising Investment in Indonesia: A Second Generation Of Reforms, Report NO. 3 1708-ID. Tersedia di http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/05/17/000011823_20050517122403/Rendered/PDF/31708.pdf. Diunduh tanggal 27 Oktober 2011

World Economic Forum, 2009, The Global Competitiveness Report 2009–2010. Tersedia di http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf. Diunduh tanggal 27 Oktober 2011