



► **Dampak
Better Work
Indonesia:
Refleksi sepuluh tahun**

OKTOBER 2022

Daftar Isi

Kata pengantar	iii
1. Pendahuluan dan latar belakang	1
2. Peningkatan dan tantangan dalam kepatuhan	6
3. Kemajuan menuju pencapaian kerja layak	9
4. Dialog sosial: Pendorong utama perubahan positif	19
5. Kondisi kerja dan kaitannya dengan profitabilitas dan ketahanan	26
6. Kesejahteraan pekerja dan keluarganya	30
7. Melihat ke depan	33
Lampiran	34

Daftar Gambar

1. Total ekspor industri garmen Indonesia 2010-2021 dalam US\$ miliar	2
2. Jumlah total pabrik di Better Work Indonesia	3
3. Pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work Indonesia	4
4. Perubahan ketidakpatuhan menurut masalah	8
5. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Sistem K3	11
6. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Kesiapsiagaan kondisi darurat	11
7. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Perlindungan pekerja	11
8. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Fasilitas kesejahteraan	12
9. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Waktu kerja	13
10. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Upah minimum untuk jam kerja biasa	14
11. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Kontrak kerja	17
12. Tantangan utama bisnis, menurut anggota LKSB (% yang menyebut tantangan)	28
13. Tren ketidakpatuhan (2011-2020) - Kesehatan perempuan dan cuti berbayar	31
14. Saya merasa optimis mengenai masa depan (semua - panel)	32
15. Saya mengatasi masalah dengan baik (semua - panel)	32

Copyright © Better Work,
International Labour Organization 2022

Publikasi Organisasi Perburuhan Internasional menikmati hak cipta di bawah Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat darinya bisa direproduksi tanpa izin, dengan syarat mencantumkan sumbernya. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permohonan harus disampaikan kepada Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Organization, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Organisasi Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan semacam itu.

Sebutan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan penyampaian pendapat apa pun dari

pihak Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, daerah, atau wilayah mana pun atau otoritasnya, atau mengenai penetapan garis perbatasannya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan mereka oleh Organisasi Perburuhan Internasional, dan tidak disebutkannya perusahaan, produk atau proses komersial tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

International Labour Organization (ILO)

Human Resources Development Department (HRD) 4,
route des Morillons
CH-1211 Geneva 2 Switzerland

Kata Pengantar

Industri garmen memainkan peran penting di sektor manufaktur padat karya dalam perekonomian Indonesia, menciptakan peluang kerja formal bagi jutaan pekerja. Pekerjaan-pekerjaan tersebut berpotensi memberikan mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya, dengan syarat pekerjaan-pekerjaan tersebut menjaga kualitas dan keamanan yang memadai.

Better Work Indonesia berupaya membantu pemangku kepentingan industri garmen mewujudkan sebuah sektor yang berkelanjutan dan berdaya saing yang menyediakan pekerjaan berkualitas yang sangat dibutuhkan oleh Indonesia. BWI fokus pada mempromosikan kepatuhan terhadap UU ketenagakerjaan nasional dan standar ketenagakerjaan internasional dan pada peningkatan hubungan industrial di sektor yang memiliki tingkat perserikatan pekerja yang lebih tinggi dari rata-rata nasional. Pengetahuan yang dihasilkan oleh program Better Work Indonesia memungkinkan konstituen tripartit ILO melihat secara langsung bagaimana peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan mempengaruhi bisnis dan juga pekerja.

Program kami memberikan sumbangsih pada visi ini dengan mendorong kepemilikan proses perbaikan oleh masing-masing perusahaan dan pemangku kepentingan rantai pasokan dan industri. Meskipun model kami yang merupakan gabungan penilaian, pelatihan, dan layanan konsultasi telah menunjukkan efektivitas dalam mencapai perbaikan di sektor ini, namun fokus kami tetap memastikan bahwa pemangku kepentingan mendapatkan kapasitas dan insentif untuk mengawasi upaya perbaikan berkelanjutan ini.

Laporan yang mencerminkan periode sepuluh tahun terakhir Better Work Indonesia ini menunjukkan dampak dari upaya bersama yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan industri – terutama, pekerja, pengusaha, dan merek internasional – untuk mencapai kepatuhan yang lebih tinggi, kondisi kerja yang lebih baik, dan perusahaan yang lebih bersaya saing di sektor garmen Indonesia. Laporan ini menunjukkan peningkatan yang luas selama sepuluh tahun perjalanan program kami, tetapi juga menyoroti bahwa tantangan yang signifikan tetap ada. Sebagaimana dibuktikan oleh pengalaman perusahaan peserta Better Work Indonesia, peningkatan kepatuhan jarang merupakan proses linier. Sebaliknya, ketika manajemen perusahaan dan pekerja belajar untuk bersama-sama mengidentifikasi dan menangani tantangan di tempat kerja melalui dialog sosial, sebagian bidang menunjukkan peningkatan yang lebih besar sementara sebagian bidang ketidakpatuhan lainnya membutuhkan upaya lebih lanjut. Terakhir, beberapa bidang seperti diskriminasi gender atau serikat pekerja sangat kurang dilaporkan mengingat kesulitan untuk mengumpulkan bukti yang cukup untuk mengkonfirmasi ketidakpatuhan.

Laporan ini, meskipun fokus pada suatu sub-bagian pabrik dalam program pra-COVID-19, diharapkan akan mendorong dialog lebih lanjut di kalangan pemangku kepentingan sektor nasional tentang tujuan dan peluang pasar tenaga kerja yang ingin diraih oleh Indonesia ke depan. Dengan kerangka UU ketenagakerjaan baru sejak akhir tahun 2020, panorama mungkin telah berubah, tetapi isu-isu yang diangkat dalam laporan ini masih relevan dan menggambarkan realitas di pasar tenaga kerja Indonesia.

Dekade kedua kerja Better Work Indonesia dimulai dengan strategi 2022-2027 kami, yang menekankan keberlanjutan penguatan upaya-upaya kami melalui pelaku lokal. Kami berharap dapat bermitra dengan beragam kepentingan di sektor ini untuk memajukan tujuan bersama kita.

Maria João Vasquez
Kepala Penasihat Teknis
Better Work Indonesia

Olivia Krishanty
Direktur Eksekutif
Yayasan Kemitraan Kerja

Temuan utama

- ▶ Sejak operasional Better Work Indonesia dimulai, industri garmen telah mencapai **peningkatan luas dalam hal kepatuhan** terhadap UU ketenagakerjaan dan standar ketenagakerjaan internasional.
- ▶ Layanan konsultasi, pelatihan, dan penilaian Better Work menjadi pendorong utama yang berkontribusi pada semakin rendahnya angka ketidakpatuhan.
- ▶ Bidang-bidang ketidakpatuhan penting tetap ada, termasuk di bidang **kesehatan dan keselamatan kerja**, penggunaan **jenis kontrak kerja** yang tepat, dan **batasan jam lembur**.
- ▶ Sebelum pandemi COVID-19, rata-rata pekerja di pabrik yang terdaftar di Better Work mengalami **peningkatan upah bersih (take-home pay)**, sejalan dengan peningkatan kepatuhan terhadap prosedur pembayaran.
- ▶ Banyak pekerja garmen mengalami pukulan ekonomi yang parah dari pandemi COVID-19, termasuk melalui dirumahkan tanpa upah dan kehilangan pekerjaan.
- ▶ Pekerja mengalami akses yang lebih besar ke layanan perawatan kesehatan penting dari waktu ke waktu dengan Better Work. Ini mencakup **layanan kesehatan terkait maternitas**, yang penting bagi tenaga kerja pakaian jadi yang didominasi perempuan.
- ▶ Semakin banyak pekerja rentan mendapat manfaat paling besar dari perbaikan positif kondisi kerja.
- ▶ **Perusahaan yang terdaftar di Better Work berkinerja lebih baik** daripada pabrik yang tidak terdaftar dalam hal kualitas komunikasi tempat kerja dan kondisi kerja terkait dengan upah dan jam kerja.
- ▶ **Perserikatan pekerja dan perundingan bersama di tempat kerja** berasosiasi dengan kondisi kerja yang lebih baik terkait dengan gaji dan tunjangan, kontrak, serta standar keselamatan dan kesehatan kerja dan kesejahteraan.
- ▶ Komite bipartit yang dipilih secara bebas dan adil, dan **keterwakilan perempuan** dalam komite-komite tersebut, merupakan pendorong utama untuk kondisi kerja yang lebih baik.
- ▶ Laba tahunan untuk rata-rata perusahaan meningkat dari waktu ke waktu dengan keikutsertaan dalam Better Work melalui **peningkatan produktivitas**, namun peningkatan profitabilitas tetap bergantung pada persyaratan yang lebih baik yang diperoleh dari pembeli utama.
- ▶ Mekanisme dialog sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam menangani dampak pandemi. Pertemuan rutin terjaga pada tahun 2020-2021, dan 70 persen anggota komite puas dengan hasil negosiasi.
- ▶ Meskipun mengalami kesulitan, pekerja tetap memiliki pandangan positif – pada akhir tahun 2021, tujuh dari sepuluh pekerja mengatakan mereka akan merekomendasikan pekerjaan mereka kepada orang lain dan hampir dua pertiga mengatakan mereka merasa optimis terkait masa depan.



1. Pendahuluan dan latar belakang

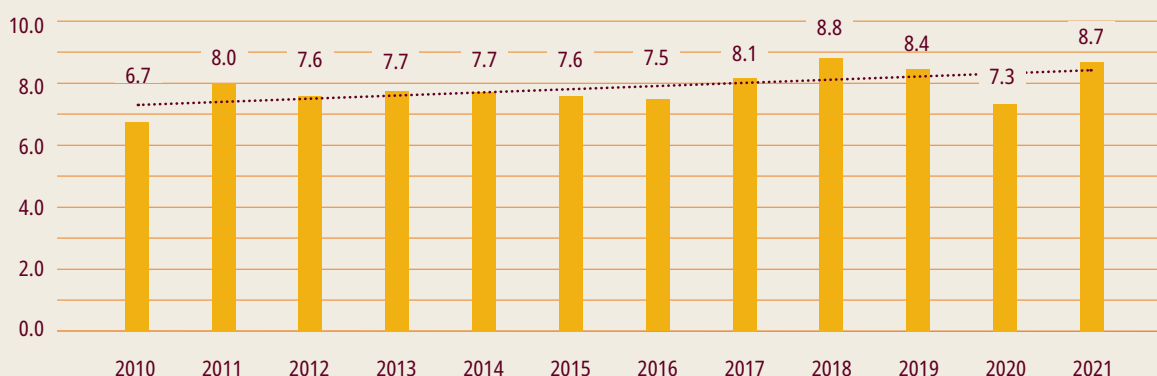
Didirikan pada tahun 2011, program Better Work di Indonesia berupaya memperbaiki kondisi kerja dan daya saing di sektor garmen ekspor. Program bersama Organisasi Perburuhan Internasional dan International Finance Corporation ini berkembang di Indonesia dengan melibatkan lebih dari 200 pabrik peserta, menjangkau hampir 400.000 pekerja, yang 80 persen di antaranya adalah perempuan.

Selama sepuluh tahun, program ini telah beroperasi secara konsisten di berbagai tingkatan. Di tingkat masing-masing pabrik, program ini menyediakan layanan yang saling terkait yang mendukung peningkatan berkelanjutan untuk daya saing dan kondisi kerja. Staf yang sangat terlatih memberikan pelatihan khusus dan layanan konsultasi ke pabrik, yang mencakup membantu membentuk komite pekerja-manajer guna mendorong dialog untuk menetapkan rencana perbaikan atas ketidakpatuhan yang teridentifikasi, dan untuk mendorong pemecahan masalah bersama. Program ini juga memberikan penilaian mendadak tahunan terhadap kondisi pabrik yang mengukur kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan inti ILO dan perundang-undangan nasional. Secara nasional, program ini

menyatukan beragam pemangku kepentingan yang mewakili bisnis, kepentingan pekerja, dan pemerintah. Di Indonesia, ini meliputi Kementerian Ketenagakerjaan, federasi serikat pekerja garmen utama Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia, APINDO, dan Asosiasi Pertekstilan Indonesia, API. Para pelaku ini membentuk arah strategis program, meninjau hasil dan prioritas, dan menetapkan visi tentang bagaimana beragam kepentingan dapat dipenuhi. Program ini juga terlibat langsung dengan merek dan pengecer internasional di industri garmen – untuk bertindak sebagai penyedia informasi tentang ketidakpatuhan di tingkat perusahaan, untuk mendorong peningkatan dan keberlanjutan dalam rantai pasokan tempat pembeli mencari barang, dan untuk mempengaruhi praktik bisnis perusahaan-perusahaan di puncak rantai pasokan yang memiliki pengaruh besar atas sektor ini.

Melalui kegiatannya di sektor garmen, Better Work Indonesia telah membantu perusahaan peserta meningkatkan kondisi kerja dengan menaikkan tingkat kepatuhan terhadap UU ketenagakerjaan nasional dan standar internasional. Program ini juga secara positif mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan

GAMBAR 1. TOTAL EKSPOR INDUSTRI GARMEN INDONESIA 2010-2020 DALAM US\$ MILIAR



CATATAN: Angka ekspor adalah penjumlahan HS Kode 61-63

SUMBER: UN Comtrade

nasional di beberapa bidang melalui fungsi penyelenggara pertemuan para pemangku kepentingan utama selama sepuluh tahun terakhir.

Laporan ini menyoroti bidang-bidang utama perbaikan dan tantangan terus-menerus yang masih ada dalam mencapai kerja layak dan bisnis yang berkembang dan berkelanjutan di sektor ini.

SEKTOR GARMEN INDONESIA – ASAL USUL DAN TREN TERKINI-

Industri garmen Indonesia muncul pada tahun 1970-an. Pada periode awal tersebut, garmen hanya diproduksi untuk konsumsi dalam negeri. Sektor ini berkembang ke pasar luar negeri pada tahun 1980-an dan sejak itu menjadi salah satu sektor ekspor utama Indonesia. Sektor ini menyumbang sekira 10 persen ekspor dan 1,7 persen PDB negara ini pada tahun 2021.

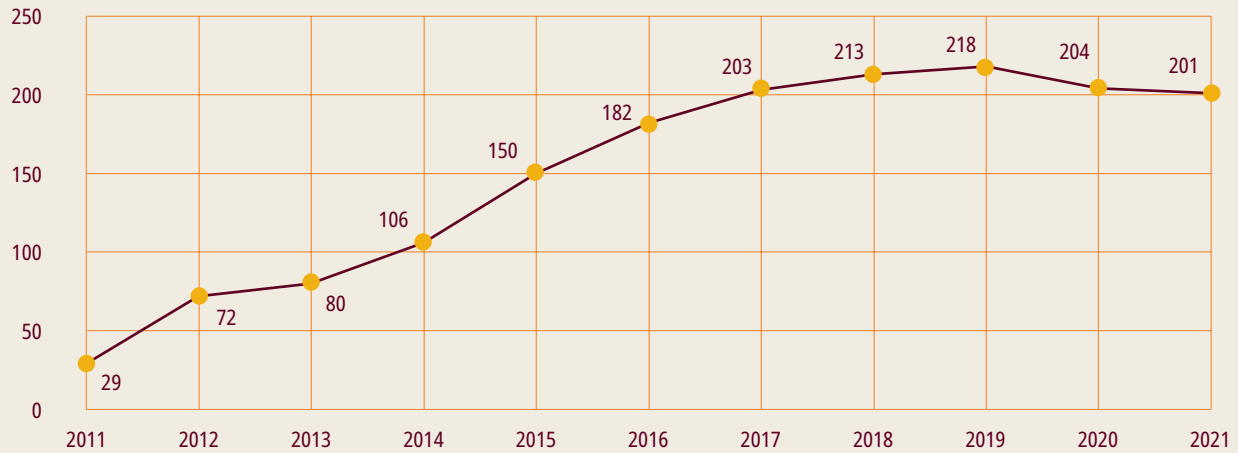
Nilai ekspor sektor ini tetap relatif stabil dalam dekade yang berkaitan dengan operasional Better Work. Total ekspor naik dari US\$ 6,7 miliar pada tahun 2010 ke puncaknya pada tahun 2018, yang menghasilkan ekspor US\$ 8,8 miliar. Ekspor turun menjadi US\$ 7,3 miliar pada tahun 2020

dan pulih pada tahun 2021 mencapai nilai ekspor US\$ 8,7 miliar.

Pandemi COVID-19 menciptakan gangguan besar operasional dan ketenagakerjaan di industri garmen di Indonesia, sebagaimana yang terjadi di seluruh pusat produksi di Asia Tenggara dan di seluruh dunia. Lebih dari 800.000 pekerja pakaian jadi dan alas kaki, atau sekira 30 persen dari tenaga kerja sektor ini, telah diberhentikan pada bulan Juli 2020 karena dampak ekonomi dari pandemi, menurut Kementerian Perindustrian Indonesia.¹ Indonesia kemudian mengalami lonjakan kasus COVID pada pertengahan tahun 2021. Meskipun situasi kemudian membaik, namun kasus kembali meningkat dengan meluasnya penyebaran varian Omicron. Langkah-langkah darurat (termasuk penguncian sebagian atau pembatasan pergerakan) diterapkan dengan berbagai tingkat keparahan sepanjang tahun 2021.

Meskipun mengalami dampak negatif COVID-19 yang signifikan, perekonomian secara umum dan industri garmen secara khusus memperlihatkan tanda-tanda pemulihan. Meskipun pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan kuat, tantangan kerja layak tetap ada. Berubahnya sifat pekerjaan,

1 ILO. 2020. The supply chain ripple effect: How COVID-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific.

GAMBAR 2. JUMLAH TOTAL PABRIK DI BETTER WORK INDONESIA

ketidaksesuaian keterampilan, besarnya sektor informal, tidak memadainya cakupan jaminan sosial, dan menurunnya daya tawar pekerja merupakan beberapa faktor utama yang melemahkan hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan dengan promosi kerja layak di Indonesia.²

Reformasi UU ketenagakerjaan baru-baru ini di tingkat nasional juga telah dirasakan di industri garmen. Reformasi besar-besaran UU ketenagakerjaan diselesaikan pada akhir tahun 2020 yang ditentang oleh serikat pekerja dan beberapa bagian masyarakat sipil. Peraturan yang dihasilkan, UU Cipta Kerja (atau Omnibus Law), bermaksud untuk menyelaraskan dan menyederhanakan persyaratan dan mendorong pertumbuhan dan investasi. UU tersebut dianggap kontroversial, dan Mahkamah konstitusi baru-baru ini menganggapnya tidak konstitusional untuk sementara.³

Sektor garmen ekspor, meskipun bukan yang paling menonjol dalam perekonomian nasional, terus memiliki signifikansi yang kuat di Indonesia.

Banyak perubahan yang diperkenalkan oleh UU ketenagakerjaan yang baru tampaknya ditujukan untuk mengatasi masalah dan kenyataan spesifik dan lazim terjadi di sektor ini. Selain itu, sektor ini sering dilihat sebagai contoh utama industri manufaktur padat karya di Indonesia yang dapat menyediakan pekerjaan formal bagi orang-orang yang sebelumnya berada di lingkungan yang kurang produktif atau informal. Oleh karena itu, sektor garmen tetap menjadi titik masuk yang menarik bagi perubahan untuk mempromosikan kerja layak dan daya saing.

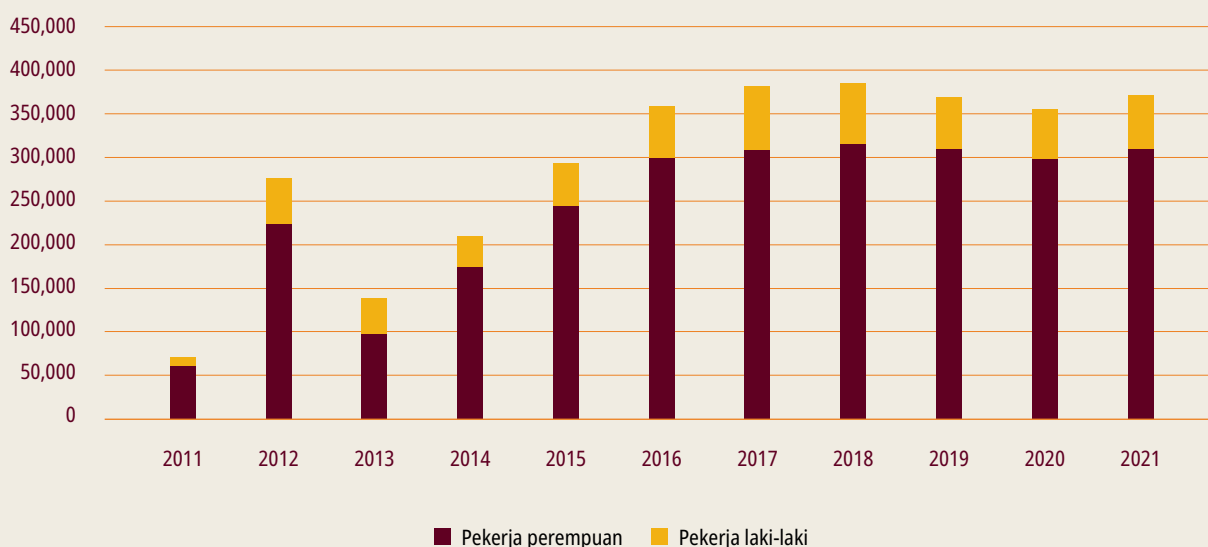
EVOLUSI PROGRAM BETTER WORK DI INDONESIA

Program Better Work di Indonesia telah dilaksanakan dalam empat fase sejak tahun 2011. Better Work Indonesia tumbuh bersama dengan industri garmen Indonesia dan ekspornya. Program ini dimulai dengan 33 pabrik yang mempekerjakan sekira 71.000 pekerja. Pada tahun 2018, sekitar 201 pabrik dan

² ILO. 2020. Decent Work Country Programme for Indonesia (2020-2025).

³ Sebagai tanggapan atas gugatan yang diajukan oleh serikat pekerja Indonesia, Mahkamah Konstitusi (MK) Indonesia memutuskan, pada November 2021, bahwa prosedur pengesahan UU Cipta Kerja secara formal cacat dan UU tersebut bertentangan dengan UUD. Mahkamah memerintahkan pemerintah dan DPR untuk merevisi UU tersebut dalam waktu dua tahun. Jika tidak dilakukan, UU tersebut akan dicabut secara permanen, dan semua UU yang direvisi sebelumnya harus diberlakukan kembali. Namun demikian, UU tersebut "masih berlaku sampai direvisi".

GAMBAR 3. PEKERJA DI PABRIK YANG TERDAFTAR PADA BETTER WORK INDONESIA



kurang lebih 385.580 pekerja menjadi bagian dari program ini. Dari puncak tersebut, terjadi sedikit penurunan termasuk akibat dampak COVID-19. Jumlah pabrik cenderung berfluktuasi setiap tahun, tetapi karena program telah matang, sebagian besar tetap stabil dari tahun ke tahun.

Fase pertama mencakup periode dari bulan Agustus 2011 hingga bulan Juni 2012 dan uji coba alat dan layanan program di 30 perusahaan garmen.

Fase kedua berlangsung dari bulan Juli 2012 hingga bulan Juli 2015 dengan tujuan untuk lebih memperluas program dan dampaknya. Komite Ad-Hoc penafsiran dan penerapan hukum di mana Better Work Indonesia dan Kementerian

Ketenagakerjaan Indonesia duduk bersama⁴ dibentuk pada tahun 2013 dan masih, hingga hari ini, menjadi sumber kejelasan hukum dan kolaborasi yang otoritatif. Pada fase ini Better Work Indonesia juga mulai mendukung upaya Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia untuk mereformasi pengawasan ketenagakerjaan dengan mendukung program-program inovatif yang memanfaatkan sektor swasta maupun publik untuk kepatuhan ketenagakerjaan strategis.⁵

Pada fase ketiga (pertengahan tahun 2015 hingga 2018), Better Work Indonesia menambah jumlah anggota pabrik sebesar 50 persen, mencapai 213 pabrik dan mencakup hampir 72 persen dari semua pekerja pabrik garmen berorientasi ekspor dan hampir 62

4 Sebuah Komite Ad-Hoc dibentuk oleh Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 untuk memandu kerja Better Work Indonesia dan menyepakati interpretasi, pendekatan, dan perangkat umum tentang UU ketenagakerjaan. Better Work Indonesia menarik kewenangan nasihat hukumnya dari komite ini tetapi pada saat yang sama membantu Kementerian untuk menyepakati interpretasi secara internal dan mempertimbangkan aplikabilitas dan kesesuaian persyaratan.

5 Program inisiatif kepatuhan swasta utama hingga hari ini adalah peraturan Menteri mengenai 'kader norma ketenagakerjaan', atau KNK, yang membangun kapasitas di pabrik dengan mewajibkan adanya ahli norma ketenagakerjaan bersertifikat di semua pabrik. Program KNK diberlakukan sebagai tanggapan atas kekurangan pengawas ketenagakerjaan di lapangan. Program kembarannya juga dibuat – program kepatuhan standar ketenagakerjaan (PROKEP). Kedua program ini banyak mengambil dari pengalaman BW di lapangan, alat dan pendekatan pelaporan publik serta pendekatan kepatuhan strategis ILO: ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates (Labour administration and inspection)

persen dari semua pabrik besar. Ini terjadi dalam konteks perubahan struktural besar di sektor ini dengan lusinan pabrik garmen tutup dan/atau berpindah dari Jawa Barat ke Jawa Tengah untuk mencari daerah dengan upah minimum lebih rendah yang berdampak buruk pada ketenagakerjaan. Kerja kebijakan dan advokasi ILO dan Better Work Indonesia seputar pengenalan asuransi pengangguran dan peningkatan sistem penetapan upah minimum nasional diintensifkan selama fase ini.

Pada akhir tahun 2016, Better Work Indonesia mendirikan Yayasan Nasional – Yayasan Kemitraan Kerja – untuk memastikan keberlanjutan program. Better Work Indonesia merupakan yang pertama, dan hingga saat ini satu-satunya, program Better Work tingkat negara yang berkembang menjadi sebuah badan mandiri.

Fase empat Better Work Indonesia (2019-2022) ditandai dengan pandemi COVID-19 dan pengesahan paket reformasi UU ketenagakerjaan yang kontroversial – Omnibus Law atau UU Cipta Kerja. Selama periode ini, program memperkuat dukungan keselamatan dan kesehatan kerja, menguji pemantauan kondisi kerja dari jarak jauh dan membangun struktur dan proses dialog sosial untuk menemukan solusi yang adil atas masalah yang dihadapi oleh pekerja dan pemberi kerjanya.

Melalui layanannya yang diberikan di ratusan tempat kerja di Indonesia sejak tahun 2010,

Better Work telah menghasilkan serangkaian data signifikan yang memungkinkan dilakukannya penelitian tentang topik-topik prioritas misalnya efektivitas program dalam meningkatkan kondisi kerja dan daya saing perusahaan, peran dinamika gender dalam menentukan hasil di tempat kerja, dampak ketidakseimbangan kuasa dalam rantai pasokan, dan potensi pengembangan ekonomi dan sosial bagi individu yang bekerja di sektor garmen. Penelitian dan data/pembelajaran yang dikumpulkan oleh program juga telah digunakan untuk memberikan informasi untuk kebijakan nasional dan perdebatan seputar isu-isu ketenagakerjaan utama termasuk sistem penetapan upah minimum, UU kontrak kerja dan reformasi perlindungan sosial.

Laporan ini melihat kembali sepuluh tahun terakhir operasional Better Work Indonesia untuk melihat apa yang telah dicapai oleh pabrik garmen dan pemangku kepentingan di sektor ini secara bersama. Laporan ini merangkum tren dan bukti utama dari data operasional yang dikumpulkan oleh program, serta mensintesis hasil dari penelitian eksternal yang dilakukan oleh para mitra untuk menunjukkan evolusi perusahaan peserta dan menyoroti dampak kegiatan Better Work. Singkatnya, Laporan ini menyajikan gambaran hasil yang dicapai tetapi juga tantangan yang masih harus ditangani.



2. Peningkatan dan tantangan dalam kepatuhan

Penilaian kepatuhan Better Work merupakan layanan utama yang diberikan kepada pabrik peserta, yang melengkapi layanan pelatihan dan konsultasi khusus program. Better Work menilai pabrik pada lebih dari 200 pertanyaan yang dikelompokkan ke dalam delapan klaster yang terdiri dari 36 Poin Kepatuhan berbeda secara tahunan tanpa pemberitahuan.⁶ Penilaian yang dilakukan selama beberapa tahun menghasilkan informasi berharga tentang kinerja kepatuhan pabrik peserta di sektor garmen berkenaan dengan standar ketenagakerjaan internasional dan UU ketenagakerjaan nasional. Selain itu, hasil penilaian memberikan dasar untuk

kegiatan perbaikan berkelanjutan dan kerjasama tempat kerja antara manajer dan pekerja yang difasilitasi oleh Better Work. Hasil penilaian kepatuhan yang diuraikan dalam laporan ini mengacu pada penilaian yang dilakukan dari tahun 2011 hingga kuartal pertama tahun 2020, sebelum terjadi gangguan layanan akibat pandemi COVID-19.

Industri ini telah mencapai peningkatan besar terkait kepatuhan terhadap UU ketenagakerjaan dan standar ketenagakerjaan internasional. Bila dilihat secara agregat selama sepuluh tahun, peningkatan nyata telah dilakukan di sebagian

6 Delapan klaster kepatuhan dan 36 poin kepatuhan dirinci dalam Lampiran. Penilaian kepatuhan rinci dan laporan pabrik selanjutnya didasarkan pada informasi triangulasi selama kunjungan mendadak ke pabrik, di mana penilai Better Work mengamati kondisi tempat kerja secara langsung, meninjau dokumentasi, dan mewawancarai orang-orang di tempat kerja selama empat hari kerja. Penentuan apakah ada cukup bukti ketidakpatuhan di bidang tertentu dibuat berdasarkan teknik investigasi ini. Sebelum laporan menjadi resmi, pabrik diberi waktu lima hari kerja untuk memberikan tanggapan dan klarifikasi. Meskipun metode ini kuat, masalah-masalah tertentu tetap sulit untuk dinilai dan diverifikasi secara independen. Misalnya, pelecehan seksual sulit diidentifikasi selama kunjungan penilaian pabrik dan umumnya dianggap dilaporkan tidak semestinya.

besar perusahaan peserta dan di sebagian besar bidang kepatuhan yang dinilai. Hasil dari penilaian kepatuhan ini dikumpulkan dan dianalisis dari waktu ke waktu, dan menunjukkan bahwa pabrik yang terlibat bekerja dengan Better Work secara konsisten dan penuh komitmen mencapai penurunan ketidakpatuhan di sebagian besar bidang. Sepanjang laporan ini, kepatuhan dilaporkan berdasarkan sampel pabrik peserta yang memiliki data yang cukup untuk mengidentifikasi dan melaporkan tren yang signifikan. Saat ini, pabrik-pabrik yang saat ini terdaftar di Better Work Indonesia rata-rata telah menjadi peserta selama kurang lebih enam tahun di Better Work. Oleh karena itu, tren yang dibahas di dalam laporan ini adalah data agregat ketidakpatuhan untuk 48 pabrik yang telah bergabung dengan Better Work minimal

selama enam siklus layanan di tahun 2011 hingga kuartal pertama tahun 2020.⁷ Gambar 4 memberikan gambaran tentang bagaimana kepatuhan telah berkembang di pabrik-pabrik ini.

Sejak permulaan program, Better Work menemukan ketidakpatuhan di 29 dari 36 Poin Kepatuhan.⁸ Di antara 29 bidang ketidakpatuhan selama sepuluh tahun tersebut:

- ▶ Pabrik telah meningkatkan kepatuhannya di 26 poin kepatuhan.
- ▶ Ketidakpatuhan meningkat di 2 poin kepatuhan.
- ▶ 1 poin kepatuhan memiliki ketidakpatuhan yang identik di awal dibandingkan dengan akhir.
- ▶ Tidak ada bukti ketidakpatuhan yang ditemukan untuk 7 poin kepatuhan.

7 Pada saat penulisan, rincian pabrik aktif di Better Work Indonesia adalah sebagai berikut: 11% telah menyelesaikan Siklus 1; 7% Siklus 2; 7% Siklus 3; 11% Siklus 4; 18% Siklus 5; 10% Siklus 6; 12% Siklus 7; 9% Siklus 8; 9% Siklus 9; 5% Siklus 10; dan 2% Siklus 11. Rata-rata pabrik telah terdaftar pada program ini selama antara 5-6 tahun.

8 Dari 36 Poin Kepatuhan, tujuh menunjukkan tidak ada ketidakpatuhan di awal periode pengamatan dan tetap tidak memiliki ketidakpatuhan selama durasi program.

GAMBAR 4. PERUBAHAN KETIDAKPATUHAN MENURUT MASALAH



Penurunan ketidakpatuhan terjadi di semua klaster, dengan peningkatan yang nyata dalam keselamatan dan kesehatan kerja, di mana delapan poin kepatuhan semuanya menunjukkan penurunan ketidakpatuhan selama periode tertentu, termasuk dalam perlindungan pekerja (dari 92 persen menjadi 75 persen) dan bahan kimia dan zat berbahaya (dari 100 persen menjadi 75 persen). Meskipun terjadi peningkatan, ketidakpatuhan tetap pada tingkat yang signifikan di beberapa bidang, yang menunjukkan tetap adanya masalah dan bidang-

bidang yang membutuhkan peningkatan lebih lanjut. Selain itu, kinerja kepatuhan memburuk di dua titik kepatuhan – upah minimum dan kontrak kerja – bidang-bidang di mana perubahan dalam UU nasional menciptakan situasi di mana praktik di tingkat perusahaan tidak memenuhi persyaratan kepatuhan. Informasi lebih rinci tentang bagaimana angka ketidakpatuhan telah berubah dari penilaian awal ke penilaian terkini yang tersedia dapat ditemukan di Lampiran laporan ini.



3. Kemajuan menuju pencapaian kerja layak

Di luar kepatuhan, Better Work mengukur dampaknya dari laporan langsung para pekerja. Bekerja melalui peneliti independen, program ini memastikan bahwa perspektif pekerja anonim ditingkatkan melalui survei dan digunakan untuk mengukur tren di sektor ini serta perubahan yang dicapai oleh pemangku kepentingan industri saat bekerja dengan program.⁹ Di bagian ini, **temuan dari peneliti independen menggunakan data survei pekerja dan manajer dari tahun 2011-2020 dan data survei dari anggota komite bipartit pada tahun 2020-2021** disajikan bersama dengan pemeriksaan mendalam terhadap tren kepatuhan tertentu. Secara keseluruhan, para peneliti menemukan bahwa pekerja di pabrik yang terdaftar di Better Work mengalami dan melaporkan kondisi kerja yang lebih baik dengan semakin lama pemberi kerja mereka menjadi peserta program tersebut. Sorotan apa yang telah diungkapkan oleh penelitian selama beberapa tahun meliputi:

- ▶ Lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja semakin membaik, dan angka kecelakaan menurun di pabrik-pabrik peserta Better Work.
- ▶ Upah yang dilaporkan oleh pekerja di pabrik Better Work meningkat seiring waktu, yang dikaitkan dengan semakin baiknya kepatuhan untuk membayar upah sesuai UU dan sebagaimana diatur dalam kontrak pekerja
- ▶ Meskipun lembur di luar batasan UU tetap menjadi masalah yang terus muncul, jam kerja berlebih dibatasi sampai batas tertentu melalui partisipasi pabrik dalam program ini.
- ▶ Pekerja di pabrik yang terdaftar di Better Work cenderung mencapai stabilitas kontrak yang lebih besar dari waktu ke waktu.
- ▶ Intervensi pelatihan Better Work meningkatkan komunikasi, kompetensi, dan hasil produksi bagi peserta dan rekan mereka sesama pekerja.

9 Dalam dua proyek penelitian terpisah yang dilakukan sejak tahun 2011, Universitas Tufts dan Universitas Indonesia telah mengumpulkan lebih dari 9.000 tanggapan survei pekerja dari pekerja garmen di pabrik Better Work dan non-Better Work, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dampak dari program tersebut. Rincian lebih lanjut di <https://sites.tufts.edu/laborlab/>

HUBUNGAN EMPIRIS ANTARA KEPATUHAN DAN PENINGKATAN HIDUP PEKERJA

Meskipun fokus tunggal pada peningkatan kinerja dalam penilaian kepatuhan dikritik karena menghasilkan latihan “daftar periksa” yang lemah di industri, peningkatan sejati melalui penegakan dan kepatuhan yang lebih baik terhadap peraturan ketenagakerjaan meningkatkan kesejahteraan individu di tempat kerja. Data Better Work menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan inti berkorelasi positif dengan kepuasan hidup dan kesejahteraan pekerja yang dilaporkan secara mandiri. Para peneliti membangun kaitan ini menggunakan kinerja kepatuhan pabrik selama beberapa tahun di Indonesia, dikombinasikan dengan data survei confidential yang mengajukan serangkaian pertanyaan kepada pekerja tentang pandangan hidup dan kesejahteraan mereka. Secara spesifik, pekerja melaporkan tingkat kepuasan hidup dan kesejahteraan yang lebih tinggi di pabrik yang memiliki kepatuhan lebih tinggi terhadap peraturan perundang-undangan mengenai diskriminasi di tempat kerja dan pekerja anak. Selain itu, pekerja melaporkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan hidup yang lebih tinggi jika mereka bekerja di pabrik yang mematuhi UU mengenai batasan waktu kerja, dan di mana pekerja yang sama melaporkan melalui survei bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang memadai termasuk merasa aman dari kecelakaan. Singkatnya, memastikan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan internasional dan UU ketenagakerjaan nasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kehidupan pekerja.

Sumber: “Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers’ lives and boosting factory competitiveness” ILO: 2016

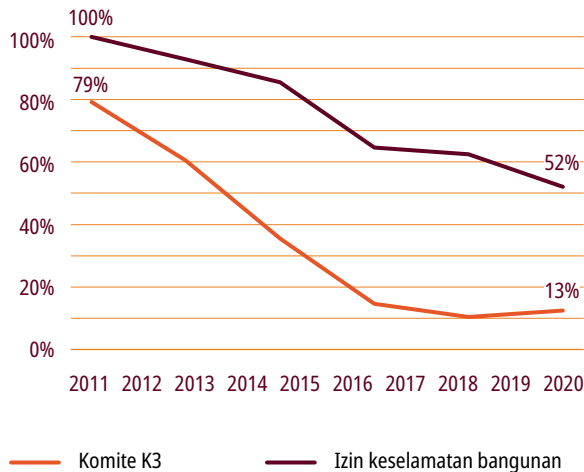
LINGKUNGAN KERJA FISIK MENINGKAT MELALUI PARTISIPASI DI BETTER WORK, TETAPI TANTANGAN TETAP ADA

Terlepas dari peningkatan yang dicapai selama sepuluh tahun program Better Work Indonesia, kepatuhan perusahaan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nasional terus menjadi tantangan dalam industri garmen Indonesia. Pelanggaran terkait K3 mencakup lebih dari separuh masalah ketidakpatuhan yang paling sering disebut yang teridentifikasi

dalam penilaian kepatuhan secara mendadak oleh Better Work Indonesia. Ketidakpatuhan terkait K3 sebagian terkait dengan tidak adanya sistem manajemen K3 internal.¹⁰ Namun, yang menggembirakan, kondisi terkait sistem manajemen K3 meningkat secara dramatis dari waktu ke waktu, dengan peningkatan 60 poin persentase dalam angka agregat ketidakpatuhan untuk menetapkan dan mempertahankan komite K3 di pabrik. Dalam penilaian awal Better Work terhadap perusahaan yang memasuki program, hampir delapan dari sepuluh tidak mengikuti persyaratan ini (Gambar 5).

10 ILO-IFC. 2018. Better Work Indonesia: an industry and compliance review.

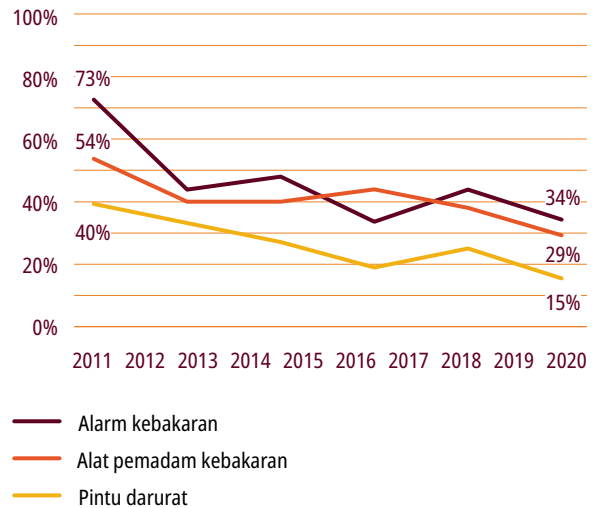
GAMBAR 5. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – SISTEM K3



Persentase perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan untuk memelihara persyaratan izin keselamatan bangunan juga menurun drastis, dari ketidakpatuhan universal menjadi separuh lebih sedikit perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan ini.

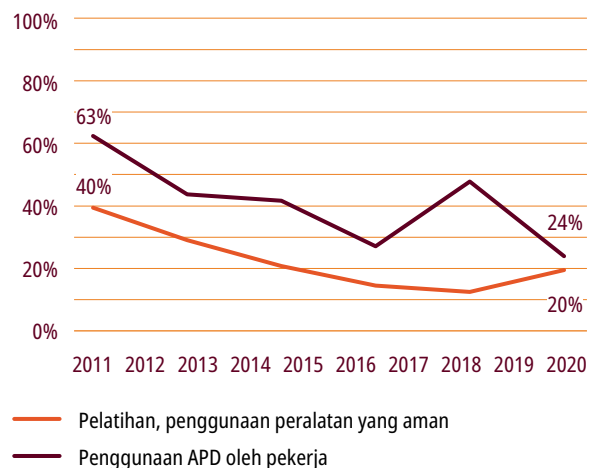
Berkenaan dengan pemeliharaan lingkungan bangunan struktural yang aman, pabrik dinilai sesuai dengan kapasitas dan kesiapannya untuk menanggapi keadaan darurat. Di tiga unsur terkait kesiapsiagaan darurat – memelihara alarm kebakaran dan peralatan pemadam kebakaran yang memadai, dan memelihara pintu keluar darurat yang semestinya – perusahaan yang terdaftar di Better Work Indonesia mencapai peningkatan yang konsisten (lihat Gambar 6). Namun demikian, sekira sepertiga perusahaan tetap tidak patuh di bidang alarm yang memadai dan memelihara pintu keluar darurat.

GAMBAR 6. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – KESIAPSIAGAAN KONDISI DARURAT



Penasihat Better Work memberikan panduan kepada perusahaan tentang cara mematuhi peraturan perlindungan pekerja, termasuk pemeliharaan dan pelatihan penggunaan peralatan yang aman, serta penyediaan dan penggunaan alat pelindung diri (APD) di lantai produksi pabrik – sebuah masalah yang dinaikkan ke puncak daftar prioritas selama pandemi COVID-19. Kedua bidang tersebut menunjukkan peningkatan yang stabil dari waktu ke waktu.

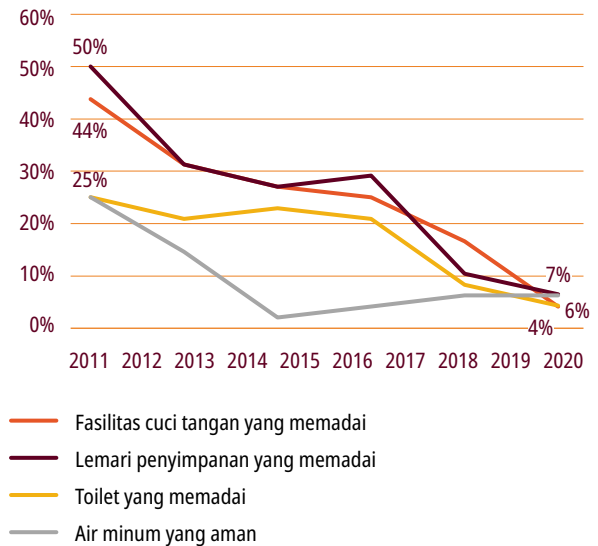
GAMBAR 7. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – PERLINDUNGAN PEKERJA



Para peneliti bertanya kepada pekerja di pabrik Better Work dan non-Better Work secara langsung melalui survei tentang keselamatan dan kesehatan dan pekerjaan mereka. Bila dibandingkan dengan pekerja di pabrik yang tidak terdaftar dalam program ini, pekerja di pabrik Better Work cenderung tidak melaporkan dalam survei anonim bahwa mereka tidak nyaman di tempat kerja dengan lingkungan kerja secara umum. Misalnya, mereka cenderung tidak melaporkan kejadian rasa haus atau lapar yang membuat tidak nyaman di tempat kerja, masalah yang sering terjadi dalam setting produksi misalnya sektor garmen yang mencakup jam kerja panjang dan pengaturan waktu istirahat pekerja yang ketat. Akibatnya, para pekerja di pabrik-pabrik yang terdaftar di Better Work juga berpotensi kurang melaporkan kelelahan dalam bekerja.¹¹

Fasilitas kesejahteraan di pabrik – termasuk akses ke fasilitas air bersih dan sanitasi – merupakan kondisi penting dan berpotensi diabaikan yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja. Penurunan angka ketidakpatuhan terlihat pada fasilitas kesejahteraan untuk pekerja sebagaimana terlihat pada Gambar 8.

GAMBAR 8. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – FASILITAS KESEJAHTERAAN



Peningkatan dalam lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang dilaporkan oleh pekerja di pabrik-pabrik yang terdaftar di Better Work sangat selaras dengan hasil dari peningkatan kepatuhan terhadap peraturan K3 yang ditekankan di atas. Namun demikian, meskipun terdapat bukti bahwa pendekatan Better Work membantu meningkatkan kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, namun itu tetaplah menjadi bidang ketidakpatuhan signifikan yang memengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja.

11 RTA Analytics. 2020. Empowering Women through Humane Workplaces. Tufts University, Universitas Indonesia.

JAM KERJA REGULER YANG BERLEBIHAN DIKURANGI, TAPI LEMBUR DI ATAS BATAS YANG DIIZINKAN SECARA HUKUM TETAP MENJADI TANTANGAN

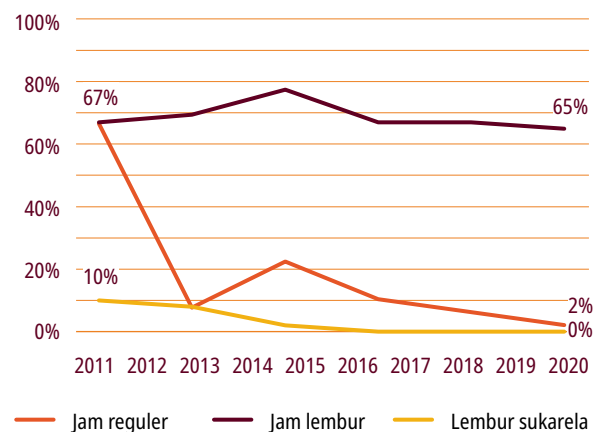
Jam kerja berlebihan marak di industri garmen, termasuk di pabrik-pabrik yang terdaftar di program Better Work. Survei independen pada sampel pekerja yang representatif di pabrik yang menjadi peserta Better Work menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia rata-rata mencatat hampir 50 jam per minggu. Peneliti evaluasi dampak mengidentifikasi penurunan rata-rata 3,3 jam lebih sedikit per pekerjaan yang dilaporkan oleh pekerja pada saat tahun keempat kepesertaan dalam program, dan mengkaitkan perubahan ini dengan paparan layanan Better Work.¹²

Pelanggaran terhadap peraturan waktu kerja seringkali dicatat dalam penilaian kepatuhan Better Work. Gambar di bawah ini menunjukkan bahwa meskipun selama masa kepesertaan dalam program angka ketidakpatuhan terhadap peraturan tentang jam kerja reguler membaik secara dramatis, hanya sedikit yang telah dicapai dalam mengurangi pelanggaran terkait jam lembur berlebihan. Angka ketidakpatuhan yang ditemukan pada sampel perusahaan yang representatif dalam program ini hampir tidak berubah, dengan hampir dua pertiga perusahaan ditemukan tidak patuh di bidang ini. Enam puluh lima persen pabrik tetap mendapat nilai tidak patuh terhadap jam lembur yang melampaui batasan legal. Tuntutan persaingan industri, praktik pembelian, dan faktor-faktor lain harus ditangani guna membantu agar waktu lembur masuk ke dalam batasan legal. Jam kerja dan batas lembur legal di Indonesia juga lebih rendah dari pada di negara-negara pesaing, yang akan menemukan banyak pabrik di Indonesia tidak mematuhi batas lembur

ketika mereka menetapkan target produksi yang serupa dengan pesaing internasional.

Memastikan lembur bebas dipilih oleh pekerja merupakan bidang ketidakpatuhan yang ditemukan pada 10 persen perusahaan pada permulaan program, yang menurun hingga tidak ada temuan ketidakpatuhan selama putaran penilaian terkini yang tersedia.

GAMBAR 9. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) - WAKTU KERJA



Dampak kepesertaan dalam Better Work dan bagaimana itu dikaitkan dengan beberapa aspek berkurangnya waktu kerja berlebihan dialami secara berbeda oleh berbagai subkelompok pekerja berbeda. Perempuan dengan pendidikan rendah dan perempuan dengan anak mengalami pengurangan jam kerja yang lebih besar dibandingkan dengan rekan sesama pekerja perempuan lainnya. Dampak diferensial untuk berbagai subkelompok ini dapat ditafsirkan sebagai dampak positif penerapan peraturan hukum yang konsisten yang dimaksudkan untuk melindungi para pekerja yang memiliki tuntutan yang lebih besar pada waktu mereka di luar tempat kerja, termasuk dalam tanggung-jawab pengasuhan

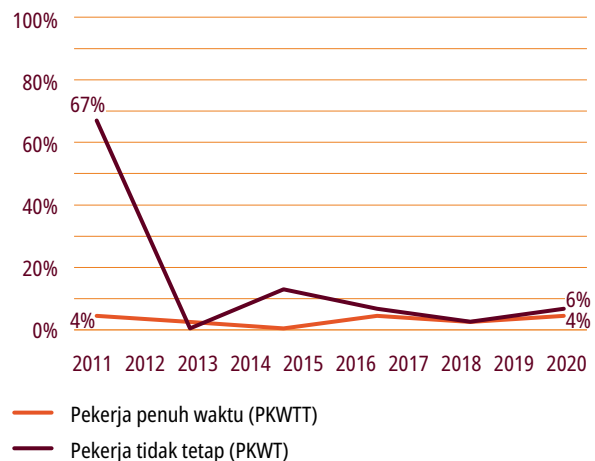
12 Brown et al. 2020. The Impact of Better Work. Tufts University

keluarga. Peningkatan kepatuhan waktu kerja ini menunjukkan dinamika yang lebih luas: pekerja yang lebih rentan, baik karena status pendidikan atau beban ganda pengasuhan, dapat relatif lebih diuntungkan dari keuntungan positif dalam kepatuhan dan kondisi kerja yang didorong oleh keterlibatan dengan Better Work.¹³

MELALUI FOKUS PADA PEMBERIAN SARAN KEPADA PABRIK TENTANG PEMBAYARAN GAJI DAN TUNJANGAN SECARA BENAR SESUAI PERSYARATAN HUKUM, UPAH BERSIH (TAKE-HOME PAY) UNTUK PEKERJA MENINGKAT

Program Better Work memiliki dampak yang nyata dan signifikan secara statistik terhadap take-home pay pekerja. Ini dilakukan tidak dengan secara langsung mengadvokasi tingkat upah tertentu, tetapi dengan memberikan saran kepada pabrik untuk membayar upah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh UU dan sebagaimana diatur dalam kontrak pekerja. Kemampuan penilaian perusahaan untuk memastikan mereka mematuhi UU nasional dapat dilihat pada Gambar 10, yang menunjukkan perbaikan angka ketidakpatuhan yang ditemukan terkait pembayaran upah minimum dengan benar. Pekerja tidak tetap, yang merupakan persentase besar dari angkatan kerja di sektor pakaian jadi di Indonesia, mulai menerima upah minimum yang benar menyusul tingginya kasus ketidakpatuhan (67 persen pabrik) di tahun-tahun awal program.

GAMBAR 10. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – UPAH MINIMUM UNTUK JAM KERJA BIASA



Analisis evaluasi dampak menggunakan data dari pabrik yang terdaftar pada Better Work Indonesia terhadap sampel pekerja yang beragam secara geografis dalam lima tahun pertama program menunjukkan bahwa take-home pay (upah bersih) pekerja meningkat, sementara menjaga faktor eksternal tetap konstan. Rata-rata pekerja dalam sampel melaporkan upah bersih bulanan sebesar US\$ 160. Setelah empat tahun menjadi peserta program, rata-rata ini meningkat sekira US\$ 28, atau hampir 18 persen. Para peneliti mengaitkan dampak ini dengan proses terlibat dalam layanan penilaian dan konsultasi Better Work, yang membantu memastikan bahwa pekerja dibayar sesuai dengan UU nasional dan sebagaimana ditetapkan dalam kontrak.¹⁴ Analisis lebih lanjut dengan sampel pekerja yang lebih luas selama empat tahun hingga tahun 2020 juga menunjukkan bahwa Better Work berdampak positif pada take-home pay yang dilaporkan oleh pekerja, dari rata-rata US\$ 0,80 per jam menjadi sekira US\$ 0,98.¹⁵

13 Djaya, D. et al. 2019. "An impact evaluation of Better Work from a gender perspective", ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 30.

14 Brown et al. 2020. Tufts University.

15 Djaya, D. et al. 2019. ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 30.

Data dari pekerja yang dilaporkan secara mandiri menunjukkan bahwa tidak semua pekerja mengalami kondisi upah dan tunjangan yang sama. Meskipun kesenjangan upah langsung berdasarkan jenis kelamin secara umum tidak terdeteksi pada tingkat yang signifikan secara statistik di dalam kategori pekerjaan yang sama di pabrik-pabrik yang terdaftar pada Better Work Indonesia, para pekerja mengalami kondisi berbeda terkait jam kerja dan take-home pay berdasarkan pekerjaan dan peluang promosi yang dapat mereka akses di mana mereka bekerja. Kemungkinan dipromosikan, sebagaimana dilaporkan oleh semua pekerja,

masih relatif rendah. Namun kemungkinan promosi meningkat bagi perempuan sebagai dampak dari paparan intervensi Better Work secara keseluruhan, dari 13 menjadi 27 persen, meskipun dampak ini lebih besar untuk perempuan dengan pendidikan tinggi dan perempuan tanpa anak.¹⁶ Better Work pada gilirannya mengakui bahwa pendekatan sensitif gender merupakan kunci ketika menilai dan memberi saran kepada pabrik tentang isu waktu kerja, kompensasi, dan pengembangan tenaga kerja.

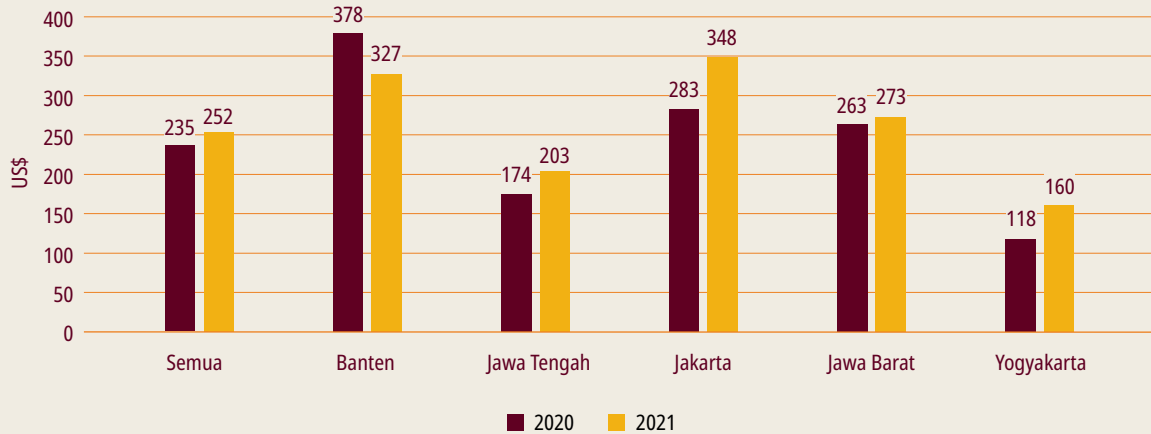
16 Djaya, D. et al. 2019. ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 30.

UPAH SELAMA PANDEMI COVID-19

Guncangan yang didorong oleh permintaan dalam industri ini terkait dengan COVID-19 menciptakan gangguan signifikan terhadap status ketenagakerjaan pekerja, upah mereka, dan pada akhirnya upah bersih (take-home pay). Puluhan ribu pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work Indonesia telah kehilangan pekerjaan mulai tahun 2020, menurut pelacakan internal laporan pabrik. Pekerja garmen di Indonesia, sebagaimana negara-negara produsen garmen lainnya di Asia, diperkirakan oleh ILO telah kehilangan minimal 2-4 minggu pekerjaan berbayar, dengan hanya tiga dari lima pekerja yang dipanggil kembali ke pabrik setelah merebaknya penutupan sementara. Pekerja yang dirumahkan harus menanggung pengurangan upah, sementara sebagian pemberi kerja menempuh skema “tidak bekerja, tidak dibayar”, yang sangat merugikan sumber pendapatan utama pekerja. Dalam upaya untuk mempertahankan penghidupan pekerja maupun kelangsungan pabrik, pada tahun 2021 ILO dan Kementerian Federal untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (BMZ) Jerman bersama-sama meluncurkan program subsidi upah di industri ini. Kemitraan ini bekerjasama dengan organisasi pekerja – federasi garmen F SP TSK KSPSI, yang berasosiasi dengan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, dan Garteks (federasi garmen yang berasosiasi dengan Konfederasi Serikat buruh Seluruh Indonesia (KSBSI)) – juga menetapkan dan mendistribusikan dana kompensasi bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Hingga bulan Desember 2021, proyek tersebut telah menyalurkan US\$ 1,7 juta kepada 20.004 pekerja dari 205 pabrik dalam program Better Work Indonesia.

Namun demikian, pekerja yang mampu mempertahankan pekerjaan mereka bernasib jauh lebih baik daripada rekan-rekan mereka yang mengalami gangguan ketenagakerjaan yang besar. Better Work menggunakan survei pekerja di luar proses penilaian untuk menanyakan langsung kepada pekerja tentang tingkat take-home pay mereka. Program ini mengandalkan hubungan dekat yang terjalin dengan komite bipartit, yang dikenal sebagai komite Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKSB) untuk menjangkau anggota selama pandemi melalui survei berbasis web untuk menanyakan isu-isu utama kepada mereka, termasuk upah. Better Work bertanya kepada responden tentang upah yang diterima selama pandemi COVID-19, dan sekitar 600 dari semua responden berpartisipasi dalam kedua putaran survei pada tahun 2020 dan 2021, yang memungkinkan perbandingan rata-rata upah yang dilaporkan secara mandiri selama dua tahun tersebut. Membandingkan dua putaran, 94 persen tetap berada di pekerjaan yang sama dalam dua tahun tersebut, sedangkan 6 persen telah mengundurkan diri atau diberhentikan. Mereka yang berada di pekerjaan yang sama melaporkan beragam tingkat perubahan jumlah bayaran mereka. Jumlah rata-rata yang diterima untuk semua responden, termasuk pekerja, penyelia dan manajer, naik dari sekira US\$ 343 menjadi sekira US\$ 368. Di kalangan pekerja produksi, jumlah rata-rata pembayaran terakhir naik dari US\$ 235 menjadi US\$ 252. Gambar di bawah ini menunjukkan upah rata-rata pekerja produksi menurut provinsi.

Upah bulanan yang dilaporkan oleh pekerja – Pekerja produksi di Komite LKSB

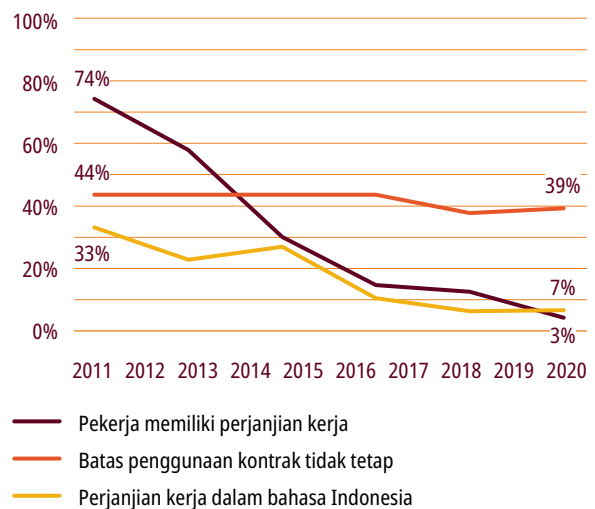


Berdasarkan UU Indonesia, pekerja tetap dan tidak tetap berhak atas tunjangan hari raya (THR). Lebih dari 98 persen responden pada kedua putaran tersebut mengatakan bahwa mereka menerima pembayaran THR.

KONTRAK KERJA TETAP MENJADI BIDANG YANG MEMERLUKAN PERHATIAN DARI PEMANGKU KEPENTINGAN INDUSTRI

Penurunan angka ketidakpatuhan untuk isu-isu terkait kontrak kerja itu nyata terjadi, dengan pekerja lebih banyak yang menerima perjanjian kerja tertulis, dan menerimanya dalam bahasa yang mereka pahami. Ketidakpatuhan untuk memastikan pekerja memiliki perjanjian kerja tertulis turun dari 74 persen menjadi 4 persen. Namun demikian, bidang lain yang mengatur kontrak kerja menunjukkan ketidakpatuhan terus-menerus selama durasi program. Misalnya, tiga puluh sembilan persen pabrik disebut tidak patuh terhadap batasan penggunaan kontrak tidak tetap untuk tenaga kerja mereka dalam penilaian terbaru. Meskipun ini menunjukkan sedikit penurunan dari 44 persen pabrik yang awalnya ditemukan tidak patuh, untuk tujuan praktis masalah ini tetap statis di seluruh industri ini.

GAMBAR 11. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – KONTRAK KERJA



PELATIHAN KHUSUS DAPAT MEMBUAT LINGKUNGAN KERJA LEBIH PENUH HORMAT DAN PRODUKTIF

Sebuah studi yang fokus pada modul pelatihan khusus di dalam Better Work, Supervisory Skills Training (SST), menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dapat menghasilkan manfaat besar bagi perorangan dan perusahaan. Perempuan yang mengikuti kurikulum SST tiga hari, dan merasa mendapat dukungan dari manajemen mereka untuk melakukannya, melaporkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi secara statistik terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka

secara efektif tiga bulan kemudian. Para penyelia yang baru mendapatkan pelatihan ini ternyata lebih cenderung untuk secara teratur mempertimbangkan perspektif pekerja mereka. Kemampuan untuk mempertimbangkan perspektif orang lain di tempat kerja agar lebih memotivasi upaya kerja dan menghindari perilaku kontraproduktif, misalnya berteriak, merupakan keterampilan yang sangat penting untuk lingkungan bertekanan tinggi yang ada di pabrik garmen. Individu yang diberi pelatihan melalui program ini selanjutnya mengelola lini produksi yang memiliki produktivitas yang jauh lebih tinggi – hingga 22 persen – dibandingkan dengan lini produksi kelompok kendali.



4. Dialog sosial: Pendorong utama perubahan positif

Dialog dan kolaborasi antara pekerja dan manajer merupakan inti upaya Better Work untuk menciptakan perubahan positif. Program ini menekankan dialog sosial yang efektif dan hubungan industrial yang sehat sebagai dimensi utama kerjanya di industri garmen. Dengan mempromosikan dialog sosial di pabrik, Better Work mendukung manajemen dan pekerja untuk mengidentifikasi kebutuhan mereka dan meningkatkan hubungan kerja dan komunikasi mereka. Peningkatan komunikasi ini berfungsi sebagai dasar bagi pencegahan dan perbaikan masalah yang efektif. Masalah ketidakpatuhan seringkali menjadi titik awal upaya pemecahan masalah sebagaimana teridentifikasi dalam penilaian Better Work terbaru di pabrik dan, konsekuensinya, ditargetkan untuk perbaikan.

Sementara fokus awal program Better Work di Indonesia adalah di tingkat pabrik dan kerjasama di tempat kerja, di luar rantai pabrik Better Work aktif terlibat dengan asosiasi pengusaha dan asosiasi pekerja di industri garmen Indonesia

untuk mempromosikan hubungan industrial yang sehat. Selama dekade terakhir, Better Work Indonesia telah mengumpulkan basis bukti penting yang berkaitan dengan dialog sosial, terutama pada komite pekerja-manajemen pabrik. Bagian ini menengok kembali dan menyoroti temuan-temuan kunci dari penelitian terkait dialog sosial, terutama di tingkat perusahaan.

LINGKUNGAN KOMUNIKASI DI PABRIK YANG TERDAFTAR PADA BETTER WORK LEBIH MATANG DARI PADA DI PABRIK YANG TIDAK TERDAFTAR PADA BW

Better Work tidak memulai kerjanya di pabrik di atas kertas kosong. Pabrik seringkali berada pada beragam tingkat kepatuhan dan memiliki lintasan yang berbeda untuk dialog sosial ketika mereka mendaftar di Better Work. Bila membandingkan pabrik yang terdaftar di Better Work dengan pabrik di luar program ini,

pekerja di Better Work cenderung mengalami komunikasi antar orang yang lebih baik di tempat kerja dari pada rekan-rekan mereka di pabrik serupa yang tidak terdaftar.¹⁷ Penelitian yang dilakukan selama beberapa tahun di ratusan pabrik, baik yang terdaftar maupun tidak terdaftar pada Better Work Indonesia, memberikan wawasan tentang berbagai titik awal dan lintasan untuk dialog sosial di tempat kerja. Lebih dari 4.000 tanggapan terhadap survei rahasia dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work cenderung mengalami komunikasi antar orang yang lebih baik di tempat kerja dari pada rekan mereka di pabrik serupa yang tidak terdaftar. Hasil ini tidak sepenuhnya tidak terduga, mengingat bahwa perusahaan yang mendaftar pada Better Work seringkali terhubung dengan baik melalui rantai pasokan global dengan pembeli yang peka reputasi, dan bahwa perusahaan yang menjadi sumber para pembeli ini pada umumnya diharapkan memiliki kondisi kerja yang lebih baik. Pada saat yang sama, kekurangan dalam komunikasi di tempat kerja cenderung tidak mudah diidentifikasi semudah isu kepatuhan yang terkait dengan karakteristik yang dapat diamati langsung, misalnya keselamatan kebakaran atau kondisi keselamatan dan kesehatan kerja lainnya. Untuk proyek penelitian multi-tahun yang mengkaji pabrik-pabrik yang terdaftar pada Better Work versus non-Better Work, para peneliti mengukur kualitas komunikasi – termasuk penerimaan manajemen terhadap ide pekerja, keluhan, dan seberapa mudah memperoleh informasi.

yang terdaftar pada Better Work mengalami komunikasi di tempat kerja yang lebih baik, dan lebih mungkin, dibandingkan pabrik-pabrik non-BW, untuk melaporkan merasa nyaman meminta bantuan dari penyelia, departemen sumberdaya manusia, dan serikat pekerja. Di luar keterlibatan dengan Better Work, faktor kontekstual bisa dikaitkan dengan kemampuan pekerja untuk merasa didengarkan di pabrik. Penelitian yang mengumpulkan data survei selama lima tahun mengungkapkan bahwa profil pekerja, termasuk jenis kelamin dan tingkat pendidikannya, berkorelasi dengan seberapa nyaman mereka angkat bicara tentang masalah tempat kerja. Misalnya, laki-laki lebih cenderung melaporkan bahwa mereka telah menyampaikan masalahnya kepada pekerja lain, serikat pekerja, atau manajemen pabrik. Perempuan dengan pendidikan yang relatif lebih rendah lebih kecil kemungkinannya dibandingkan perempuan berpendidikan tinggi untuk angkat bicara, tetapi dinamika ini berubah dengan dilaksanakannya Better Work. **Perempuan lebih mungkin mulai menyuarkan pendapatnya saat Better Work semakin lama beroperasi di pabrik mereka** tanpa memandang latar belakang demografis mereka.¹⁸ Bila pekerja merasa hak mereka telah dilanggar di tempat kerja, mereka harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan keluhan mereka secara resmi. Better Work memberikan saran kepada pabrik dan komite bipartitnya tentang strategi untuk merancang sistem mekanisme pengaduan di tempat kerja yang efektif. Melacak data Better Work internal menunjukkan bahwa pada tahun 2019, 92 persen pabrik peserta dipandang telah memiliki mekanisme pengaduan yang operasional, naik sebesar 23 persen dari lima tahun sebelumnya.

Hasil menunjukkan bahwa pekerja di pabrik

17 RTA Analytics. 2020. Tufts University, Universitas Indonesia.

18 Djaya, D. et al. 2019. ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 30.

MEMAHAMI ATRIBUT KOMITE BERKUALITAS TINGGI

Membangun rasa percaya dan kerjasama di antara pekerja dan manajer merupakan inti pendekatan Better Work untuk meningkatkan kepatuhan di pabrik. Untuk memfasilitasi proses peningkatan, Better Work membantu membentuk (atau meningkatkan yang ada) komite pekerja-manajemen bipartit melalui layanan konsultasi dan pelatihannya. Di Indonesia, komite bipartit, yang dikenal sebagai Komite LKSB, diwajibkan oleh UU. Komite yang difokuskan khusus pada masalah keselamatan dan kesehatan kerja (panitia K3/P2K3) pada umumnya juga ada secara paralel di seluruh industri. Semua pabrik yang terdaftar pada Better Work diharuskan memiliki komite bipartit, dengan perwakilan pekerja dan manajer yang setara. Anggota pekerja dapat mencakup perwakilan serikat pekerja atau perwakilan pekerja independen. Fungsi utama LKSB adalah mengidentifikasi dan mendorong perubahan di pabrik dengan mengembangkan dan menerapkan rencana aksi peningkatan. Komite LKSB dimaksudkan untuk mengadakan pertemuan rutin untuk bersama-sama mengidentifikasi masalah dan merundingkan solusi. Analisis terhadap data penilaian Better Work menunjukkan bahwa pada awal program, 79 persen pabrik pada awalnya tidak patuh dalam mempertahankan komite pekerja bipartit yang berfungsi, persentase yang menurun menjadi hanya 13 persen pada tahun 2021. Saat ini, minimal 37 persen persen komite LKSB mencakup keberadaan anggota dari serikat pekerja.

Komite dan perwakilan perempuan yang dipilih secara bebas dan adil menjadi faktor utama yang memengaruhi hubungan antara komite bipartit dan kondisi kerja yang lebih

baik.¹⁹ Tidak semua mekanisme dialog sosial, termasuk komite, mempertahankan tingkat kualitas yang sama. Kualitas komite bipartit juga menentukan efektivitasnya dalam mendorong dialog sosial dan peningkatan kepatuhan. Dimensi tertentu, terutama indikator inklusi dan keterwakilan, sangat penting agar bagaimana komite semacam itu dirasakan kehadirannya di pabrik mereka serta seberapa besar mereka dapat mendorong peningkatan. Selain itu, Better Work telah mengintegrasikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan mengenai perselisihan industrial di pabrik yang terdaftar yang menyarankan empat kriteria yang saling terkait diperlukan agar komite berfungsi dengan baik. Dalam komite berkualitas tinggi, i) pekerja dipilih melalui proses pemungutan suara yang bersifat partisipatif dan rahasia tanpa kehadiran manajemen, ii) anggota sepenuhnya mewakili pekerja, yang mencakup berkonsultasi dengan para pekerja (non-anggota) sebelum mengikuti pertemuan dan melaporkan kepada mereka setelahnya, iii) anggota sepenuhnya terlindungi dari kemungkinan tindakan retaliasi oleh manajemen, dan iv) anggota diberdayakan agar mampu secara memadai menangani masalah ketidakpatuhan serius. Kerangka kerja “memilih, mewakili, melindungi, dan memberdayakan”²⁰ ini berfungsi sebagai acuan bagi untuk Better Work karena memperluas kerjanya pada dialog sosial tingkat perusahaan.

Terakhir, pengalaman Better Work menunjukkan bahwa komite saja tidak cukup untuk meningkatkan kondisi kerja dan daya saing. Namun, terdapat bukti kuat bahwa membentuk komite yang berfungsi dan mempromosikan komunikasi terbuka dan pemecahan masalah bersama di tingkat pabrik menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

19 ILO-IFC. 2016. Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness

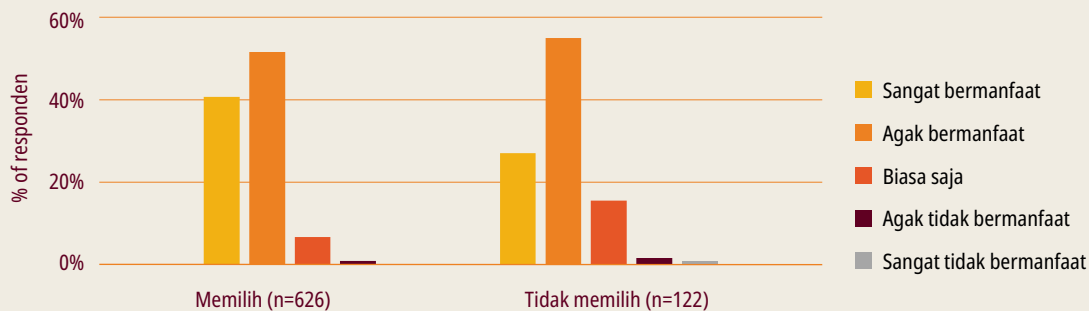
20 Anner, M. 2017. "Wildcat strikes and Better Work bipartite committees in Vietnam", ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 24.

MENDALAM: KOMITE LKSB BIPARTIT DAN DIALOG SOSIAL SELAMA COVID-19

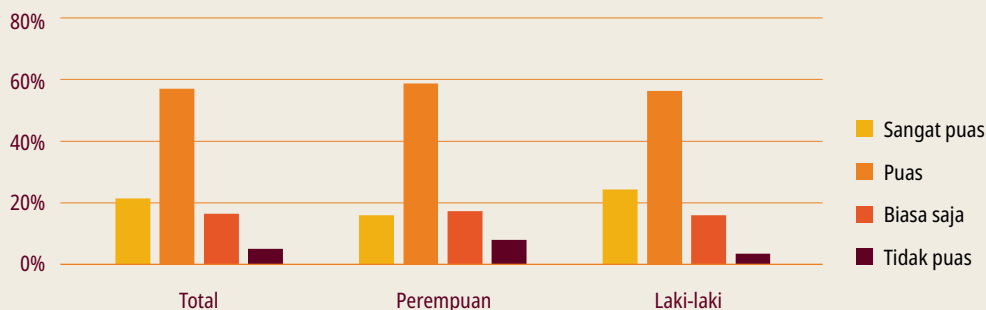
Komite bipartit yang dibentuk dengan bantuan Better Work memainkan peran kunci dalam menjaga komunikasi antara pekerja dan manajer selama gangguan pandemi. Untuk lebih memahami peran dialog sosial dalam konteks ini, Better Work menyebarkan survei berbasis seluler pada anggota LKSB di 70 pabrik yang terdaftar pada Better Work Indonesia pada tahun 2020 dan 2021. Meringkas dan melacak tanggapan mereka dari waktu ke waktu memungkinkan untuk melihat persepsi anggota komite mengenai dialog sosial selama pandemi, dan peran komite dalam lingkungan tersebut.

Pertama, anggota ditanya tentang sifat partisipasi mereka di dalam komite, yang mulai mengungkapkan wawasan tentang keberfungsian mereka. Lebih dari 80 persen dari 749 anggota LKSB yang berpartisipasi mengatakan bahwa mereka terpilih menjadi komite bipartit mereka. Persentase ini lebih tinggi di kalangan perwakilan perempuan, di mana sekitar 90 persen anggota perempuan mengatakan bahwa mereka terpilih menjadi komite LKSB mereka. Rata-rata, anggota yang terpilih memiliki pandangan yang lebih positif tentang bermanfaatnya LKSB dalam mengelola dampak negatif pandemi pada pekerja. Ini berlaku untuk kedua jenis kelamin.

Dalam mengelola dampak negatif wabah COVID-19, apakah menurut Anda LKSB / komite bipartit bermanfaat atau tidak bermanfaat bagi pekerja?



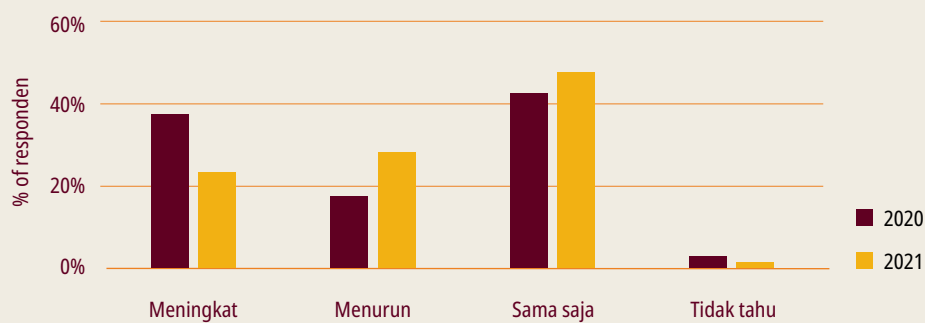
Seberapa puas Anda dengan serikat pekerja Anda dalam mengadvokasi kepentingan Anda selama negosiasi?



Berlanjut di halaman selanjutnya ►

Tiga puluh satu persen anggota komite juga merupakan anggota serikat pekerja. Jika responden survei LKSB menunjukkan bahwa mereka merupakan anggota serikat pekerja, mereka diminta untuk menunjukkan tingkat kepuasan mereka dengan serikat mereka dalam mengadvokasi kepentingan mereka dalam negosiasi selama pandemi. Sekitar 21 persen mengatakan bahwa mereka sangat puas dan sekitar 57 persen puas. Anggota serikat perempuan rata-rata memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah – sekitar 75 persen perempuan menyebutkan tingkat kepuasan dibandingkan dengan 80 persen anggota laki-laki.

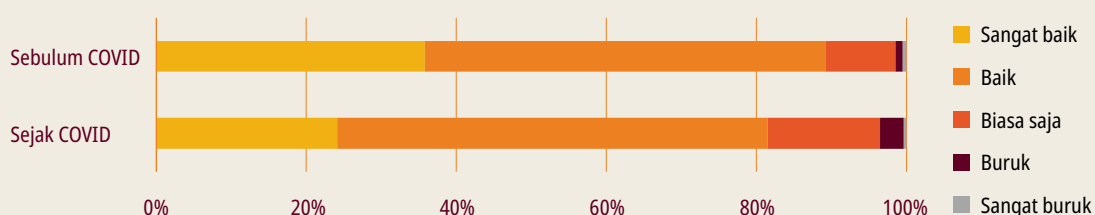
Apakah frekuensi pertemuan LKSB / komite bipartit meningkat atau menurun selama periode gangguan COVID-19



Meskipun sulit bagi pabrik untuk mengadakan pertemuan selama pandemi, mayoritas anggota LKSB yang disurvei melaporkan pertemuan dan berpartisipasi dalam negosiasi tempat kerja pada tahun 2020 dan 2021. Rata-rata, anggota LKSB melaporkan pertemuan sekira delapan kali pada tahun 2021. Secara keseluruhan, sedikit lebih banyak anggota melaporkan peningkatan frekuensi pertemuan pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020. Anggota dapat melakukan pertemuan kemungkinan besar karena semakin rendahnya pembatasan dan semakin baiknya respons terhadap pandemi. Di antara topik-topik yang dibahas selama negosiasi, penangguhan kerja sementara, pembayaran tunjangan hari raya, “tidak bekerja tidak dibayar”, dan kontrak dan kompensasi untuk pekerja tidak tetap adalah beberapa topik yang dibahas secara luas.

Bagi mereka yang berpartisipasi dalam negosiasi ini, sekitar 34 persen peserta pada tahun 2021 dan 37 persen pada tahun 2020 melaporkan merasa bahwa pendapat mereka didiskusikan dan didengar sepanjang waktu. Pada tahun 2021, sekitar 95 persen anggota LKSB mengatakan bahwa negosiasi telah menghasilkan kesepakatan yang ditandatangani dan 70 persen menyatakan puas atau sangat puas dengan hasilnya. Sementara rata-rata persepsi tentang didengarkan berubah sedikit di antara dua tahun tersebut, tingkat kepuasan dengan hasil kesepakatan yang dinegosiasikan telah turun sejak tahun 2020. Survei juga meminta responden untuk menggambarkan hubungan pekerja-manajer di pabrik mereka sebelum dan sejak pandemi COVID-19. Tanggapan secara keseluruhan menunjukkan relatif lebih sedikit pandangan positif tentang hubungan kerja di kalangan responden.

Hubungan antara pekerja dan manajemen



DIALOG TEMPAT KERJA YANG BERKUALITAS MENGHANTARKAN PADA PERUBAHAN POSITIF DALAM KONDISI KERJA

Banyaknya pabrik yang terdaftar dalam program Better Work memungkinkan para peneliti untuk mengkaji bagaimana variasi kualitas komite bipartit mempengaruhi hasil di tempat kerja, dan bagaimana Better Work berkontribusi pada peningkatan.

Penelitian evaluasi dampak menyimpulkan bahwa komite bipartit yang berkualitas – khususnya yang memiliki keterwakilan gender yang proporsional dengan angkatan kerja secara keseluruhan dan pemilihan yang bebas – berkorelasi dengan semakin baiknya kondisi kerja di pabrik, sebagaimana dirasakan oleh pekerja dan manajer. Semakin baiknya kondisi kerja yang dikaitkan dengan mekanisme dialog kualitas ini mencakup hubungan pekerja-penyelia yang dilaporkan lebih baik, lingkungan kerja yang lebih baik dari perspektif kesehatan kerja, dan berkurangnya bukti pelecehan lisan dan diskriminasi. Lingkungan kerja yang lebih baik kemungkinan dihasilkan dari kerja komite dalam meningkatkan pelanggaran keselamatan yang terlihat di tempat kerja – masalah yang seringkali dilihat sebagai bidang untuk kolaborasi komite awal yang mempromosikan pembangunan kepercayaan antar anggota.²¹

Para peneliti juga menggunakan kesempatan untuk mensurvei pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work dan non-Better Work untuk membandingkan lingkungan dalam hal komunikasi. Bukti menunjukkan bahwa lingkungan yang menghasilkan komunikasi yang lebih baik di pabrik Better Work memiliki kaitan dengan lebih tingginya kemungkinan kepercayaan pekerja terhadap kemampuan

mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka, dan apakah pekerja merasa diberdayakan untuk mengungkapkan pemikiran mereka di tempat kerja. Keyakinan dan pemberdayaan kerja memiliki kaitan dengan lebih tingginya kemungkinan pekerja menganggap pekerjaan mereka berharga. Pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work lebih mungkin, dibandingkan rekan-rekan mereka di pabrik lain, untuk semakin bersuara untuk memecahkan masalah, dan mengungkapkan masalah tempat kerja mereka. Paparan dengan model Better Work secara umum – penilaian reguler dan layanan konsultasi dan pelatihan yang saling terkait – mengubah lingkungan kerja di pabrik ke kondisi yang lebih ramah bagi pekerja untuk menyuatkan pendapat dan masalah mereka.

MEKANISME HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG LEBIH LUAS HARUS Mendukung DAN MEMPERKUAT KERJA KOMITE

Meskipun komite tempat kerja saja mungkin tidak cukup untuk menopang perbaikan, namun komite semacam itu membuka ruang untuk dialog dan proses hubungan industrial lainnya untuk diselenggarakan di tempat kerja. Penelitian terbaru menggunakan data dari Better Work in Indonesia memberikan bukti terkait hal ini.

Serikat pekerja dan perundingan bersama dikaitkan dengan kondisi kerja yang lebih baik terkait gaji dan tunjangan, kontrak, serta keselamatan dan kesehatan kerja dan standar kesejahteraan.²²

Lima puluh tujuh persen pabrik yang terdaftar pada Better Work Indonesia memiliki minimal satu serikat pekerja di tempat kerja, dan 37 persen dari semua pekerja di seluruh pabrik

²¹ ILO-IFC. 2016.

²² Lupo, L. and Verma, A., 2020. "Labour standards compliance in the global garment supply chain", ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 37.

dalam program ini merupakan anggota serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja dan proporsi pekerja yang berserikat tetap relatif konstan selama periode operasional program. Melihat kekuatan sistem hubungan industrial (HI) di tempat kerja – keberadaan serikat pekerja, kebebasan serikat pekerja untuk beroperasi, keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan pelaksanaan PKB yang efektif – bukti terbaru menunjukkan bahwa semakin kuat sistem HI, semakin besar kemungkinan pabrik memenuhi dan menegakkan kepatuhan terhadap upah reguler dan upah lembur, masalah yang berkaitan dengan kontrak, dan terhadap persyaratan cuti berbayar. Temuan ini menunjukkan bahwa proses, alih-alih hanya konten, keterlibatan dengan serikat pekerja dan negosiasi PKB yang mungkin memiliki dampak positif dalam meningkatkan kondisi kerja, termasuk kepatuhan untuk membayar gaji dan tunjangan sesuai atau melebihi ketentuan hukum.

Fitur berfungsinya komite bipartit di pabrik Better Work, yang meliputi perwakilan serikat pekerja, proses pemilihan, perwakilan perempuan, dukungan manajemen, serta

konteks negara merupakan faktor penting dalam menentukan bagaimana komite bipartit berdampak pada hasil kepatuhan.²³ Di Indonesia, perwakilan serikat pekerja di komite bipartit menghantarkan pada semakin banyaknya pelanggaran yang dilaporkan, terutama di bidang kesehatan dan keselamatan, perlindungan pekerja dan jam kerja. Di sisi lain, komite yang dipastikan memiliki proses pemilihan yang adil diasosiasikan dengan lebih sedikitnya pelanggaran yang ditemukan dalam penilaian kepatuhan berikutnya. Satu penjelasan yang masuk akal dari tren yang tampaknya berlawanan ini adalah bahwa aktivasi suara pekerja dalam komite bipartit dengan serikat pekerja memungkinkan lebih banyak masalah untuk diangkat, baik dalam pertemuan bipartit maupun dalam umpan balik dari pekerja saat kunjungan penilaian.²⁴ Pada saat yang sama, komite bipartit independen dengan anggota yang dipilih secara bebas bisa diasumsikan berfungsi dengan sangat baik, membantu menangani dan memulihkan masalah ketidakpatuhan secara efektif dan tepat waktu.

23 Khan, M. 2021. “Worker Voice and Labor Standards – Study of Participation Committees in Supply Chains”, ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 41.

24 Khan, M. 2021. ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 41.



5. Kondisi kerja dan kaitannya dengan profitabilitas dan ketahanan

Pabrik peserta program Better Work beragam dalam banyak hal, termasuk dalam kinerja bisnis mereka. Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan bisnis di industri garmen meliputi, antara lain, memastikan posisi rantai pasokan yang kompetitif, berhasil memenuhi persyaratan pesanan yang menguntungkan dari pembeli utama, dan mencapai profitabilitas dan ketahanan untuk menahan berbagai guncangan terhadap industri.

Di dalam lingkungan yang kompetitif ini, strategi manajemen perusahaan berbeda-beda dan menghasilkan berbagai kondisi kerja, meskipun menghadapi tekanan yang sama terkait biaya, kualitas dan fleksibilitas dalam produksi, dan kecepatan untuk memenuhi pesanan. Dengan demikian, pabrik menghadapi keputusan untuk mengambil strategi bisnis “jalan rendah (low-

road)” untuk bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, yang menghasilkan kondisi kerja yang buruk, atau strategi “jalan tinggi (high-road)” yang menghantarkan pada kepatuhan dan daya saing yang lebih tinggi. Strategi jalan rendah dapat terdiri dari bermanuver untuk membayar pekerja di bawah yang ditetapkan secara hukum, mengandalkan jam lembur berlebihan atau tidak dapat diprediksi untuk memenuhi pesanan, atau menggunakan strategi kontraproduktif misalnya menjeriaki pekerja untuk memotivasi upaya kerja. Di sisi lain, strategi jalan tinggi memandang pekerja di pabrik sebagai aset untuk berinvestasi; standar kepatuhan terkait upah, tunjangan, dan jam kerja yang harus dipenuhi dan pekerja agar termotivasi untuk berkontribusi secara produktif untuk memenuhi tujuan produksi.

Sepuluh tahun pengalaman operasional di Indonesia memungkinkan program untuk memanfaatkan akses ke perusahaan untuk mengeksplorasi dampak Better Work terhadap kinerja perusahaan dari berbagai sudut, meliputi produktivitas, profitabilitas, posisi dalam rantai pasokan, ukuran pesanan, dan interaksi dengan pembeli utama. Para peneliti yang melaksanakan kerja ini menggunakan survei rahasia dalam periode 2011-2017 terhadap manajemen perusahaan di 58 pabrik untuk memperoleh informasi tentang pesanan produksi, pendapatan dan biaya, operasional produksi teknis, dan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan yang berpartisipasi.

Melalui berbagai survei, Better Work bertanya kepada manajer tentang hambatan utama keberhasilan bisnis – yang meliputi pesanan yang tidak pasti, perubahan di menit-menit akhir, dan denda atas cacat atau keterlambatan pengiriman. Data juga dikumpulkan tentang rata-rata ukuran pesanan yang diterima dari pembeli utama, dan jarak waktu antara pengiriman barang jadi dan pembayaran. Karena Better Work terlibat langsung dengan pembeli internasional untuk memengaruhi model dan praktik bisnis mereka dalam rantai pasokan, program ini diinvestasikan dalam memahami apakah dan bagaimana perubahan dalam praktik pengadaan barang dari pembeli utama dirasakan oleh manajer di tingkat pemasok. Meskipun tidak ada dampak positif yang ditemukan dari mengaitkan kepesertaan dalam Better Work dengan lebih pastinya pesanan atau lebih sedikitnya denda dari pembeli, pemasok cenderung melaporkan lebih sedikit perubahan di menit akhir dari pembeli selama kepesertaan dalam program Better Work. Selain itu, rata-rata ukuran pesanan meningkat dengan semakin lamanya

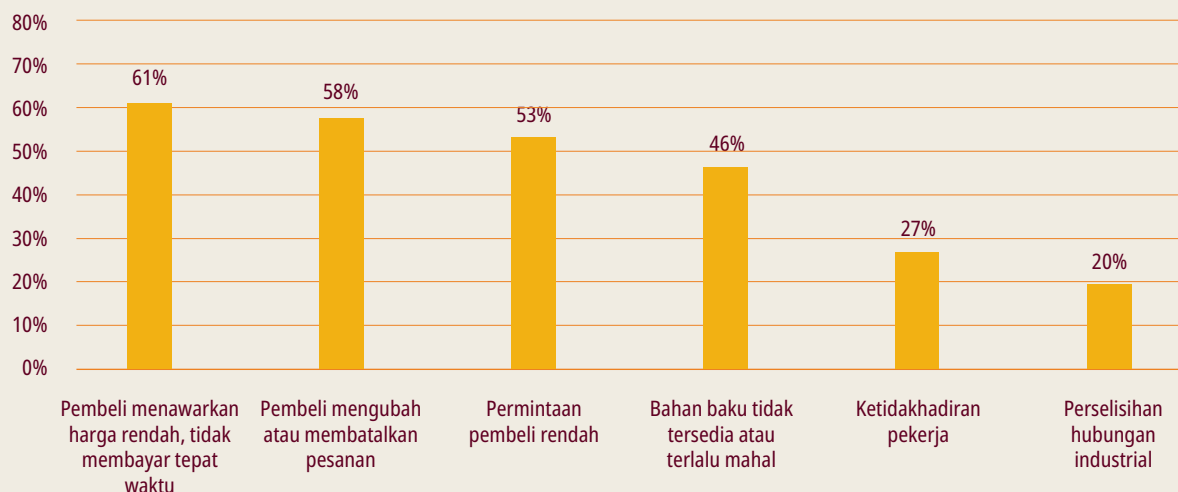
kepesertaan dalam Better Work, sementara faktor-faktor lain misalnya karakteristik pabrik dan permusiman tetap konstan.²⁵

Apa yang pada akhirnya diimplikasikan oleh interaksi rantai pasokan dengan pembeli utama ini untuk keberhasilan bisnis perusahaan memerlukan pengkajian yang lebih cermat mengenai pendapatan, biaya, dan produktivitas aktual. Pendapatan dan biaya triwulanan dan tahunan diketahui melalui survei rinci terhadap manajemen perusahaan. Produktivitas diukur melalui triangulasi rinci dan dengan menggunakan survei pekerja untuk menetapkan waktu rata-rata target produksi untuk produk tertentu pada waktu tertentu. Penelitian evaluasi dampak Better Work membentuk pola yang konsisten: kondisi kerja yang patuh, termasuk semakin tingginya tagihan upah yang harus dibayar sesuai dengan peraturan hukum, meningkatkan biaya untuk rata-rata perusahaan; namun, kenaikan biaya ini diimbangi oleh produktivitas pekerja yang lebih tinggi maupun persyaratan bisnis lebih baik yang diperoleh dari pembeli. Akibatnya, laba tahunan untuk rata-rata perusahaan yang terdaftar pada Better Work Indonesia meningkat seiring masing-masing siklus dan lamanya kepesertaan dalam program. Pada akhirnya, analisis menunjukkan bahwa pada tahun keempat kepesertaan dalam program Better Work, laba triwulanan meningkat lebih dari dua kali lipat dari laba awal untuk rata-rata perusahaan. Peningkatan profitabilitas yang ditunjukkan perusahaan-perusahaan ini kemungkinan disebabkan oleh semakin besarnya pesanan, dan potensi lebih menguntungkannya penetapan harga pesanan ini – hasil yang konsisten dengan asumsi bahwa pembeli internasional yang sensitif secara reputasi mungkin merespons secara positif terhadap peningkatan kepatuhan.²⁶

25 Brown et al. 2018. "The Impact of Better Work – Firm performance in Vietnam, Indonesia and Jordan", ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 27.

26 Brown et al. 2018. ILO-IFC: Better Work Discussion Paper no. 27.

GAMBAR 12. TANTANGAN UTAMA BISNIS, MENURUT ANGGOTA LKSB (% YANG MENYEBUT TANTANGAN)



Temuan di atas menggunakan data dari tujuh tahun program Better Work Indonesia, meskipun itu adalah data sebelum pandemi COVID-19. COVID-19 sangat berdampak pada prospek bisnis di tingkat produsen, termasuk melalui jalur penutupan tempat kerja yang diamanatkan oleh pemerintah, turunnya permintaan pakaian jadi secara agregat, dan gangguan input rantai pasokan.²⁷ Di Indonesia, sekira 70 persen pabrik peserta Better Work tutup kurang dari satu bulan dengan proporsi terbesar (38 persen) penutupan kurang dari 14 hari. Secara total, di antara pemasok Indonesia yang disurvei, hari kerja yang hilang menyebabkan hilang atau tertundanya bisnis sekira US\$ 70 juta.

Pandemi COVID-19 menekankan perlunya diskusi tentang praktik pengadaan dan pembelian di industri garmen global. Pandemi dan gangguan yang ditimbulkannya telah menimbulkan

kerentanan yang dihadapi oleh bisnis dan pekerja di negara-negara produsen garmen, termasuk Indonesia. Ketika ditanya tentang dampak pandemi terhadap operasional bisnis di akhir tahun 2021, sebagian besar pekerja, penyelia, dan manajer yang disurvei melaporkan masalah yang signifikan. Hampir separuh responden melaporkan bahwa permintaan pelanggan yang rendah, pembatalan pesanan dan pelanggan yang menawarkan harga rendah merupakan masalah yang dihadapi oleh industri garmen dan memperngkat masalah-masalah tersebut dari serius ke sedang.

Singkatnya, meningkatkan lingkungan kerja dan menghapuskan perilaku abusive berhubungan dengan memaksimalkan laba – dalam pengertian ini, “jalan tinggi” tersedia dan dapat ditempuh oleh perusahaan garmen dalam rantai pasokan global. Pendekatan yang lebih holistik untuk

27 ILO. 2020. The supply chain ripple effect: How COVID-19 is affecting garment workers and factories in Asia and the Pacific.

manajemen rantai pasokan, yang menjangkau di luar tingkat pabrik, diperlukan untuk mengarusutamakan sistem produksi jalan tinggi ini dalam industri pakaian jadi global. Merek dan pengecer memainkan peran penting dan harus meninjau model rantai pasokan dan praktik pengadaan saat ini guna menangani akar penyebab buruknya kondisi kerja. Sementara

itu, dalam sebagian besar kasus, manajer pabrik harus meningkatkan pemahaman mereka tentang strategi SDM yang mengoptimalkan kinerja. Mereka juga harus membuat perubahan besar dalam persepsi mereka tentang pekerja, mengakui mereka sebagai aset dan individu yang berharga untuk berinvestasi.



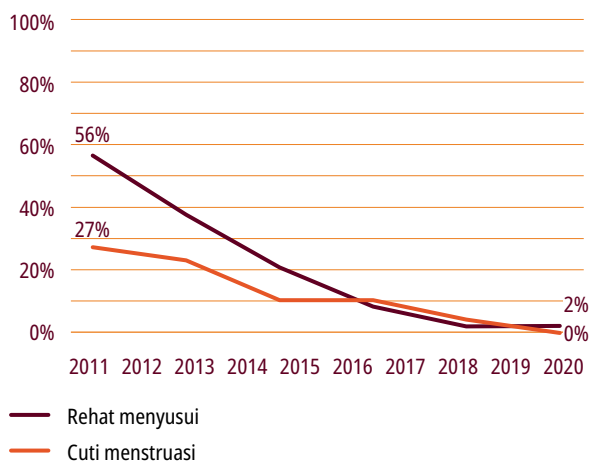
6. Kesejahteraan pekerja dan keluarganya

Dengan membimbing perusahaan menuju model bisnis yang mendorong tempat kerja yang aman dan sehat mematuhi UU ketenagakerjaan, Better Work berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan, pada akhirnya, keluarga mereka. Bagian sebelumnya dalam ringkasan ini fokus pada bagaimana program membantu industri menavigasi sepuluh tahun terakhir dengan fokus pada peningkatan kepatuhan hukum, mencapai kerjasama pekerja-manajer yang lebih besar di tempat kerja, dan meningkatkan kondisi kerja dan daya saing perusahaan. Bagian ini beralih untuk fokus pada bagaimana peningkatan di bidang-bidang kerja ini pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan pekerja. Bukti menunjukkan bahwa:

- ▶ Kesejahteraan pekerja pada umumnya lebih tinggi di pabrik-pabrik yang terdaftar pada Better Work dari pada di pabrik-pabrik yang tidak terdaftar pada Better Work, sebuah tren yang terus berlanjut dari waktu ke waktu.
- ▶ Pekerja melaporkan peningkatan akses ke layanan perawatan kesehatan, baik di tempat kerja ataupun di tempat lain.
- ▶ Kondisi kerja yang lebih baik dapat meningkatkan kesempatan pendidikan bagi anak-anak pekerja.

Kesehatan dan akses ke perawatan kesehatan. Pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work melaporkan secara mandiri kesehatan yang lebih baik dari pada pekerja di pabrik non-BW.²⁸ Melalui kerja penilaian dan konsultasinya untuk memastikan kepatuhan yang lebih besar terhadap UU yang ada, Better Work Indonesia memungkinkan perluasan akses ke perawatan kesehatan terkait kehamilan. Lebih banyak pekerja melaporkan melalui survei bahwa mereka memiliki akses ke perawatan kesehatan semacam ini, sebuah layanan penting bagi banyak perempuan muda yang bekerja dengan jam panjang di sektor garmen. Analisis data penilaian dari Better Work juga menunjukkan peningkatan kepatuhan terhadap peraturan nasional yang menetapkan hak-hak terkait pertimbangan kesehatan perempuan. Misalnya, setelah beberapa tahun bekerja dengan Better Work, pabrik yang tidak memberikan waktu istirahat menyusui yang memadai menurun dari lebih dari separuh (56 persen) dalam penilaian awal mereka, menjadi hanya 2 persen pabrik dalam siklus penilaian terakhir.

GAMBAR 13. TREN KETIDAKPATUHAN (2011-2020) – KESEHATAN PEREMPUAN DAN CUTI BERBAYAR



28 RTA Analytics. 2020. Tufts University, Universitas Indonesia.

29 RTA Analytics. 2020. Tufts University, Universitas Indonesia.

Masalah dan pandangan tentang kerja-hidup.

Ketika membandingkan pekerja di pabrik yang terdaftar pada Better Work versus yang tidak terdaftar pada Better Work, bukti menunjukkan bahwa di pabrik yang terdaftar, pekerja memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi.²⁹ Para pekerja ini, dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di pabrik yang tidak terdaftar pada Better Work, memiliki niat pindah kerja 7 per persen lebih rendah, sebuah ukuran kemungkinan bahwa mereka menunjukkan bahwa mereka sedang mencari pekerjaan baru atau akan segera meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Pekerja yang memiliki hasil kesehatan lebih baik yang dilaporkan secara mandiri juga kurang cenderung menghabiskan waktu untuk berpikir tentang meninggalkan pekerjaan mereka.

Hampir 90 persen anak pekerja di pabrik Better Work Indonesia terdaftar di sekolah. Pekerja yang pabriknya menjadi peserta Better Work melaporkan sedikit peningkatan lebih lanjut dalam angka bersekolah ini dari waktu ke waktu, yang menunjukkan bahwa memastikan kondisi yang lebih baik di tempat kerja dapat berdampak pada peningkatan kehidupan keluarga pekerja.

Pada tahun 2021, selama pandemi COVID-19, ketika perwakilan LKSB ditanya bagaimana perasaan mereka tentang jaminan kerja mereka, hampir 88 persen melaporkan bahwa mereka sangat yakin atau yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pekerjaan mereka saat ini. Rata-rata, responden perempuan di semua kategori lebih cenderung melaporkan keyakinan yang sedikit lebih tinggi terkait jaminan kerja dibandingkan laki-laki.

Survei anggota LKSB pada tahun 2020 dan 2021 juga mencakup dampak pandemi terhadap mata pencaharian dan mekanisme pertahanan diri mereka. Membandingkan tanggapan dari dua putaran tersebut menunjukkan beberapa

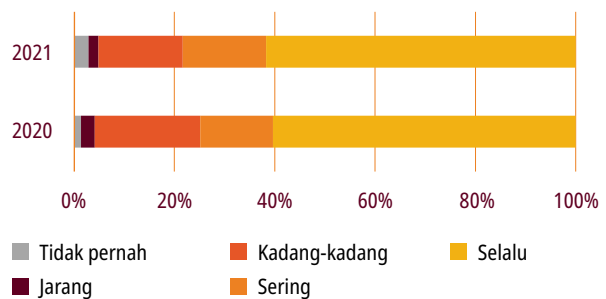
perbaikan dalam situasi ini. Persentase responden yang menggunakan tabungan mereka untuk menutup biaya hidup turun 18 poin persen dalam survei terbaru. Hampir 32 persen responden pada tahun 2021 melaporkan menerima bantuan pemerintah (yaitu, bantuan tunai, kartu pra-kerja).

Bahkan selama pandemi, sekira 71 persen responden mengatakan mereka akan merekomendasikan pekerjaan mereka kepada teman atau anggota keluarga. Mereka yang tidak akan merekomendasikan pekerjaan mereka umumnya menyebutkan jarak geografis, upah rendah dan peluang yang lebih baik di tempat lain sebagai alasan utama untuk tidak merekomendasikan pekerjaan mereka. Selanjutnya, responden yang menyebut hubungan positif (baik sangat baik atau baik) antara manajer dan pekerja di pabrik mereka lebih cenderung mengatakan bahwa mereka akan merekomendasikan pekerjaan mereka kepada keluarga dan teman.

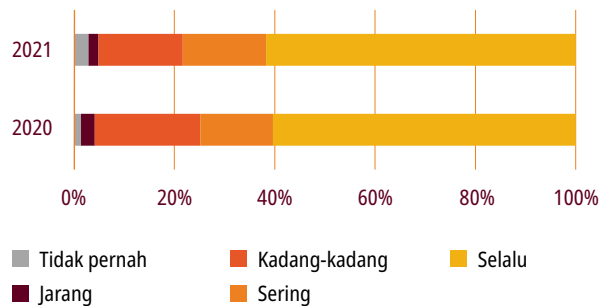
Ketika ditanya tentang apa yang ingin dilakukan oleh responden dalam waktu sekitar tiga tahun, sekira 52 persen menyatakan mereka ingin terus bekerja di pabrik mereka saat ini dan lebih dari 33 persen menyampaikan harapan untuk menjalankan bisnis sendiri. Pimpinan dan penyelia lini merupakan yang paling cenderung (sekira 67 persen) dan manajer (48 persen) yang paling tidak cenderung untuk mengatakan bahwa mereka ingin bertahan di pabrik mereka. Mereka yang melaporkan lebih positif tentang hubungan pekerja-manajemen lebih cenderung ingin terus bekerja di pabrik yang sama. Tren ini konsisten di jenis kelamin dan pekerjaan berbeda.

Ketika ditanya seberapa optimis perasaan mereka tentang masa depan dan menurut mereka seberapa baik mereka menghadapi masalah, persentase sedikit lebih rendah dari anggota LKSB melaporkan merasa tertekan selama dua minggu terakhir, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 14 dan 15.

GAMBAR 14. SAYA MERASA OPTIMIS MENGENAI MASA DEPAN (SEMUA PANEL)



GAMBAR 15. SAYA MENGATASI MASALAH DENGAN BAIK (SEMUA - PANEL)





7. Melihat ke depan

Better Work Indonesia berupaya memanfaatkan pencapaian yang telah dicapai saat ini, sembari memperdalam hubungan kerja yang telah terjalin dengan para pemangku kepentingan untuk mengatasi tantangan yang tersisa dan tetap ada yang diidentifikasi dalam tinjauan ini. Oleh karena itu, pada tahun 2023 program ini meluncurkan fase strategis kelima, di mana program akan terus mendukung pemerintah Indonesia dan mitra sosial untuk meningkatkan kebijakan, undang-undang, dan sistem tata kelola pasar tenaga kerja berdasarkan pengalaman Better Work. Program ini akan terus bekerjasama dengan pemangku kepentingan nasional terkait untuk menerapkan dan meningkatkan UU Ketenagakerjaan dan mereformasi pengawasan ketenagakerjaan. Program ini juga akan lebih mempromosikan efektivitas dan penggunaan sistem tata kelola ketenagakerjaan nasional, misalnya program sertifikasi nasional sistem manajemen K3. Rencana bersama atau nota kesepahaman antara semua pelaku terkait tentang ketidakpatuhan yang terus terjadi akan diformalkan pada fase program berikutnya. Mengingat sangat pentingnya dialog sosial yang telah terbukti dalam sepuluh tahun terakhir, prioritas utama adalah terus mempromosikan hubungan

industrial yang baik di tingkat nasional, sektoral dan pabrik. Di tingkat layanan pabrik, program ini akan mengembangkan model keterlibatan pabrik, yang memprioritaskan penyesuaian dan diferensiasi, efisiensi operasional lebih lanjut dan kepemilikan dan kemandirian pabrik. Program ini akan terus mendukung pabrik dalam upaya mereka untuk mempromosikan kesetaraan dan inklusi gender, sebagai pendorong penting untuk perbaikan pabrik secara keseluruhan, termasuk produktivitas.

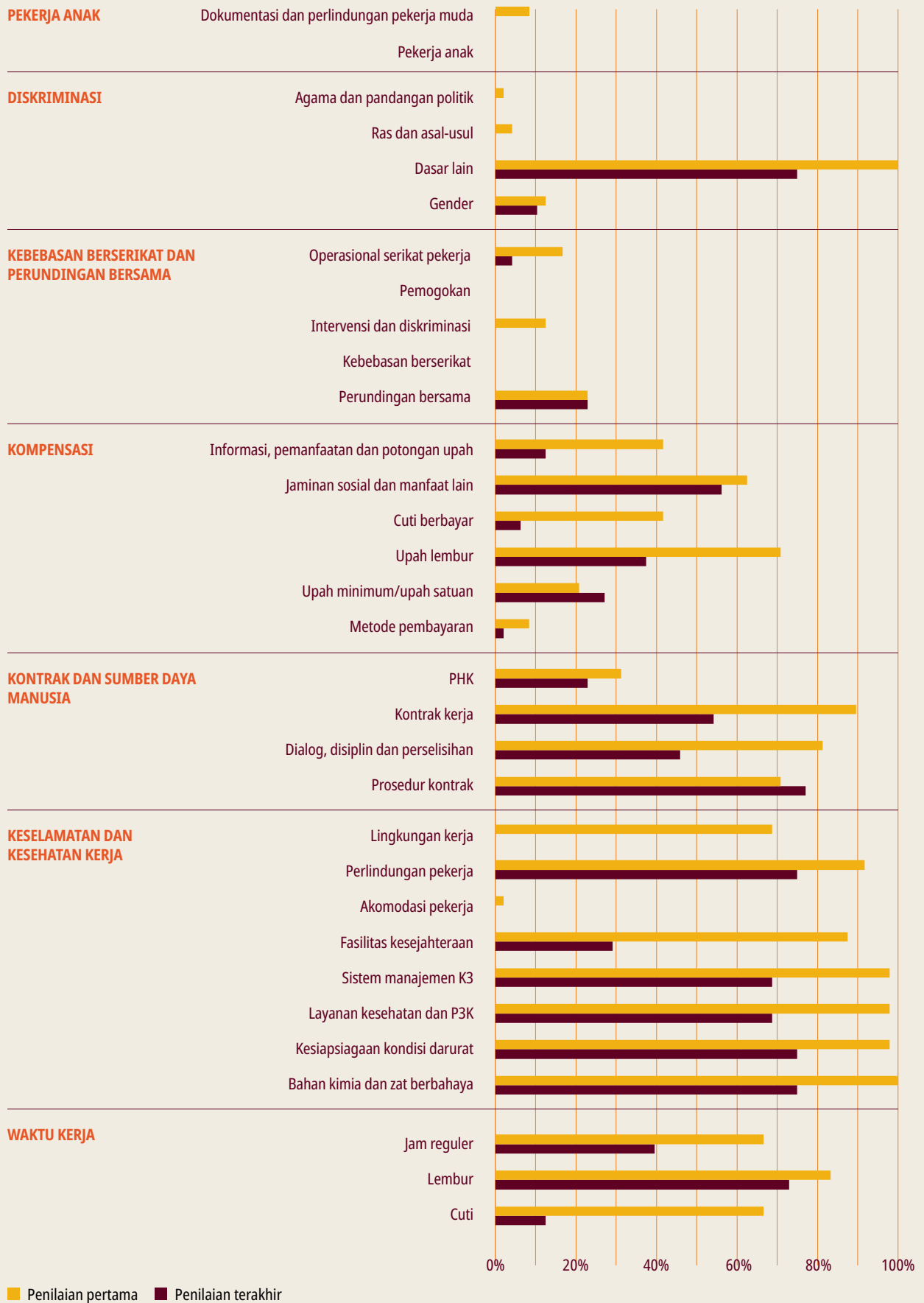
Ke depan, Better Work Indonesia akan terus melibatkan perwakilan pekerja dan manajemen di tingkat perusahaan, memberikan layanan penilaian, konsultasi, dan pelatihan meskipun dalam bentuk yang direvisi dan lebih responsif. Program ini akan bekerjasama dengan intervensi bidang lain untuk mempromosikan penghormatan terhadap hak-hak pekerja dan kerja layak di Indonesia, sekaligus bertindak sebagai pelaku kebijakan ketenagakerjaan. Dalam peran ini, Better Work Indonesia akan terus menjadi advokat untuk akuntabilitas dan transparansi, dan bersama dengan pemerintah dan mitra sosial, berfungsi sebagai sarana eksperimen dan inovasi untuk perbaikan kondisi kerja dan industri garmen yang produktif dan tangguh.

Lampiran

Bagan di halaman berikutnya memberikan rincian lebih lanjut tentang bagaimana kinerja pabrik secara agregat di seluruh Better Work Indonesia telah berkembang sejak tahun 2010. Bilah oranye berkaitan dengan angka ketidakpatuhan rata-rata di seluruh sampel yang sesuai dengan penilaian pertama masing-masing pabrik. Bilah biru mewakili angka kepatuhan agregat yang sesuai dengan penilaian terbaru dalam periode waktu tersebut. Penurunan ketidakpatuhan terjadi di semua klaster, dengan peningkatan yang nyata dalam keselamatan dan kesehatan kerja, di mana kedelapan poin kepatuhan menunjukkan penurunan ketidakpatuhan selama periode tertentu, termasuk dalam perlindungan pekerja (dari 92 persen menjadi 75 persen) hingga

bahan kimia dan zat berbahaya (dari 100 persen menjadi 75 persen). Bagan ini menghilangkan klaster kedelapan yang dinilai oleh Better Work, kerja paksa, mengingat klaster ini berisi empat poin kepatuhan tanpa bukti ketidakpatuhan yang ditemukan dalam periode studi. Meskipun terjadi peningkatan, ketidakpatuhan tetap berada pada tingkat yang signifikan di beberapa bidang, yang menunjukkan terus terjadinya masalah dan bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan lebih lanjut. Selain itu, kinerja kepatuhan memburuk di dua titik kepatuhan, – upah minimum dan kontrak kerja – bidang di mana perubahan dalam UU nasional menciptakan situasi di mana praktik di tingkat perusahaan tidak memenuhi persyaratan kepatuhan.

PERBANDINGAN ANGKA KETIDAKPATUHAN, 2011-2020



Better Work Indonesia didukung oleh mitra pembangunan berikut ini :

- ▶ Australia, Departemen Luar Negeri dan Perdagangan
- ▶ Kanada, Employment and Social Development Canada (ESDC)
- ▶ Jerman, Kementerian Federal Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi
- ▶ Belanda, Kementerian Luar Negeri
- ▶ Swiss, State Secretariat for Economic Affairs (SECO)
- ▶ Amerika Serikat, United States Department of Labor, Bureau for International Labor Affairs, Office of Trade and Labor Affairs