



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS *COMPLIANCE RATE* PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI
BIDANG INDUSTRI GARMEN DI JABODETABEK**

TESIS

MOHAMMAD IMAN FACHRY

1006793901

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
JAKARTA
JANUARI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS *COMPLIANCE RATE* PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI
BIDANG INDUSTRI GARMEN DI JABODETABEK**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen**

MOHAMMAD IMAN FACHRY

1006793901

**FAKULTAS EKONOMI
MAGISTER MANAJEMEN
KEKHUSUSAN MANAJEMEN UMUM
JAKARTA
JANUARI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Mochammad Iman Fachry

NPM : 1006793901

Tanda Tangan :

Tanggal : 06 - 12 - 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Mochammad Iman Fachry

NPM : 1006793901

Program Studi : Manajemen Umum

Judul Skripsi : Analisis *compliance rate* perusahaan yang bergerak di Industri garmen di JABODETABEK

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Sari Wahyuni, Ph.D (.....)

Penguji : Dr. Yanki Hartijasti, MBA (.....)

Penguji : Riani Rachmawati, Ph.D (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 06- 01- 2012

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa beserta junjungannya, karena atas berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Analisis *compliance rate* perusahaan yang bergerak di industri garmen di JABODETABEK. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

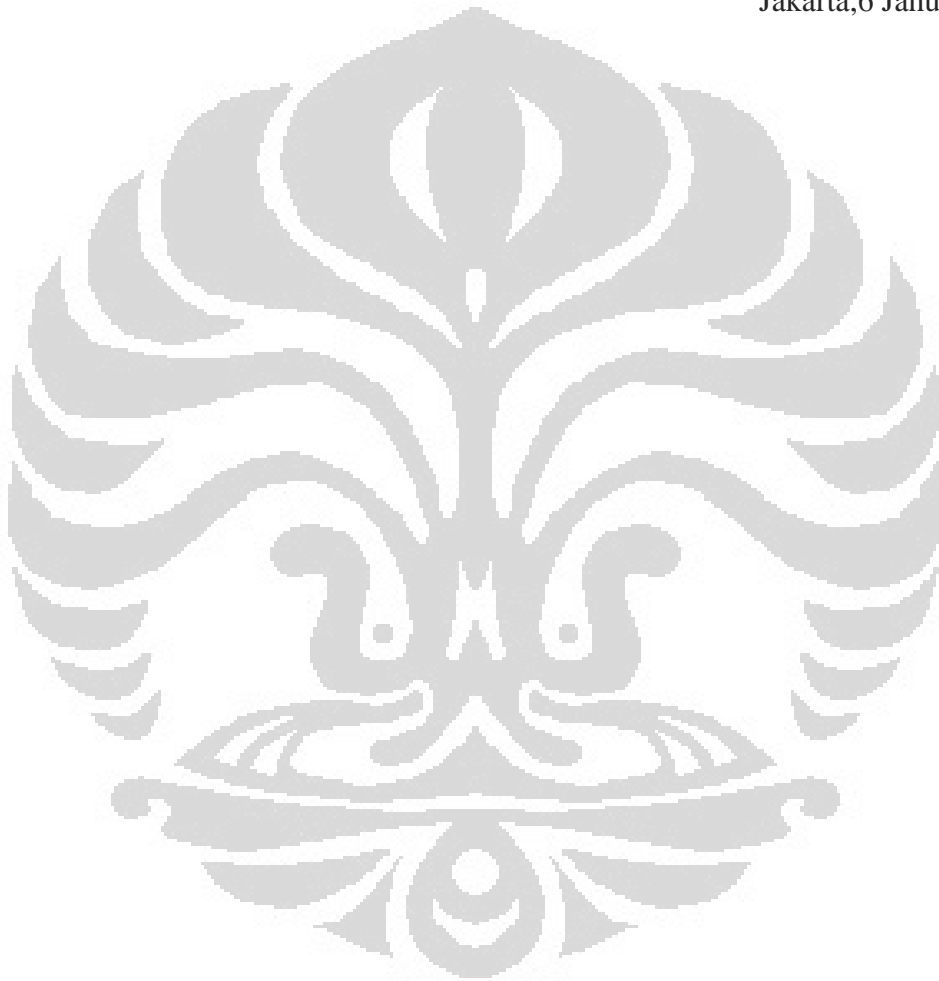
1. Bapak Prof. Rhenald Kasali, PhD, selaku ketua program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;
2. Ibu Sari Wahyuni, Phd. selaku pembimbing dalam penyusunan tesis ini;
3. Seluruh dosen pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia yang telah memberikan pendidikan dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti kegiatan perkuliahan;
4. Semua staf akademik, staf administrasi, staf perpustakaan dan pihak-pihak yang bertugas dalam kesatuan keluarga besar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;
5. Mr.Simon selaku Koordinator program Better Work Indonesia yang telah membantu selama proses pengambilan data berlangsung;
6. Pihak Manajemen dan staf Better Work *program* di *International Labour Organization* yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan;
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral;
8. Rekan-rekan mahasiswa MMUI Angkatan 2010 *batch* 1, khususnya kelas B-101 dan KP-101, yang telah menjadi teman penulis dalam menjalani perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;

9. Semua Pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia;

Akhir kata, penulis mengharapkan Tuhan Yang Maha Esa berkenaan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu dan semoga tesis ini dapat membawa manfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan.

Jakarta, 6 Januari 2012

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Mochammad Iman Fachry

NPM : 1006793901

Program Studi : Magister Manajemen

Departemen : Manajemen Umum

Fakultas : Ekonomi

Jenis karya : Tesis

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

Analisis *compliance rate* perusahaan yang bergerak di Industri garmen di JABODETABEK.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 06 - 01 - 2012

Yang menyatakan

(Mochammad Iman Fachry)

ABSTRAK

Nama : Mochammad Iman Fachry
Program Studi : Umum
Judul : Analisis *Compliance Rate* perusahaan yang bergerak di industri garmen di JABODETABEK

Pada penelitian ini membahas tentang *compliance rate* perusahaan di industri garmen di Indonesia. Penghitungan *compliance rate* dilakukan dengan mengukur sembilan variabel yang mempengaruhi *compliance rate* perusahaan antara lain *child labour*, *discrimination*, *forced labour*, *freedom of association and collective bargaining*, *contracts and human resource*, *pay and benefit*, *working time*, *occupational safety and healthy* dan *industrial relations*. Berdasarkan penghitungan yang dilakukan *compliance rate* perusahaan di industri garmen di Jabodetabek adalah 76%. *Compliance rate* pada tahun 2011 bila dibandingkan dengan kondisi pada tahun 1997 terdapat peningkatan *compliance rate* pada variabel pemenuhan upah tenaga kerja, akses untuk toilet, ketersediaan klinik di pabrik, berkurangnya cedera ketika bekerja dan meningkatnya persentase adanya perjanjian kerja bersama. Indonesia memiliki keadaan yang lebih baik bila dibandingkan dengan Yordania, akan tetapi keadaan ini terbalik bila dibandingkan dengan keadaan di Vietnam.

Kata kunci :
Human Resource, *Compliance Rate*, Industri Garmen

ABSTRACT

Name : Mochammad Iman Fachry
Study Program : General
Title : Compliance rate analysis of companies in the garment industry in Indonesia

In this research discusses the compliance rate of companies in the garment industry in Indonesia. calculated the compliance rate using nine variables, which are child labour, discrimination, forced labour, freedom of association and collective bargaining, contracts and human resource, pay and benefit, working time, occupational safety and healthy and industrial relations. Based on our analysis this research can concluded the compliance rate of companies in the garment industry in Indonesia is 76%. Then, when compared with conditions in 1997 there is an increased compliance rate on the minimum wage, access to toilets, clinics availability in factories, injuries at work and the collective bargaining agreement. Indonesia has compliance rate better than Yordania contrast when Indonesia compared to Vietnam.

Key words:

Human Resource, Compliance Rate, garment industry

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Gap Penelitian	7
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 Kajian Literatur.....	11
2.1 <i>Compliance Rate</i>	11
2.2 <i>Global Employment Law and Enforcement</i>	12
2.2.1 <i>Global Job Pact</i>	13
2.2.2 Peraturan Perserikatan Bangsa-Bangsa	16
2.2.3 Institusi Keuangan Internasional	17
2.2.4 Persatuan Buruh Internasional (ILO).....	17
2.2.5 Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia.....	18
2.3 Better Work Program	19
2.4 <i>Human Resource Management</i>	21
2.4.1 <i>Training and Development</i>	24
2.4.2 <i>Performance Management</i>	26

2.4.3 <i>Employee Separation and Retention</i>	27
2.4.4 <i>Compensation (Pay & Benefit)</i>	28
2.4.5 <i>Labour Relations</i>	30
2.5 Teori Maslow	32
2.6 Penelitian Pendahuluan	35
BAB 3 Metodologi Penelitian	37
3.1 Model Penelitian.....	37
3.2 Jenis dan Desain Penelitian	39
3.3 Ruang Lingkup Penelitian	41
3.4 Unit Analisis.....	42
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.5.1 Faktor <i>Child labour</i>	43
3.5.2 Faktor <i>Discrimination</i>	43
3.5.3 Faktor <i>forced Labour</i>	44
3.5.4 Faktor <i>freedom of association and collective bargaining</i>	44
3.5.5 Faktor <i>Contracts and Human Resources</i>	44
3.5.6 Faktor <i>Working Time</i>	45
3.5.7 Faktor <i>Compensation and Benefits</i>	45
3.5.8 Faktor <i>Occupational Safety and Health</i>	46
3.5.9 <i>Industrial Relations</i>	47
3.6 Operasional Variabel.....	47
3.7 Metode Analisis Data	49
3.8 Perhitungan <i>Compliance Rate</i> setiap variabel.....	50
3.8.1 Perhitungan Variabel Pekerja di bawah Umur	50
3.8.2 Perhitungan Variabel Diskriminasi Pekerja.....	50
3.8.3 Kerja Paksa	50
3.8.4 <i>Freedom of association and Collective Bargaining</i>	51
3.8.5 <i>Contracts and Human Resources</i>	51
3.8.6 Waktu Kerja.....	53
3.8.7 <i>Compensation and benefits</i>	53
3.8.8 <i>Occupational Safety and Health</i>	55
3.8.9 <i>Industrial Relations</i>	57
BAB 4 Analisis Data.....	59
4.1 Profil Responden Penelitian	59
4.1.1 Perusahaan Responden	59
4.1.2 Demografi Responden Berdasarkan Gender.....	60

4.1.3 Demografi Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.4 Latar Belakang Pendidikan	61
4.1.5 Pengalaman Bekerja	62
4.1.6 Tempat Tinggal	63
4.1.7 Posisi Dari Responden	63
4.2 Pengolahan Data	64
4.3 Analisis Data	64
4.3.1 Pekerja Dibawah Umur	64
4.3.2 Diskriminasi	65
4.3.3 <i>Forced Labour</i>	67
4.3.5 Kontrak dan Sumber Daya Manusia	71
4.3.6 Waktu Kerja	75
4.3.7 Struktur Penggajian dan Kompensasi	78
4.3.8 <i>Occupational Safety and Healthy (Working Condition)</i>	83
4.3.9 Hubungan Industrial	87
4.4. <i>Compliance rate</i>	89
4.5 Perbandingan Kondisi Tenaga Kerja	91
4.6 Diskusi dan Implikasi Manajerial	94
BAB 5 Kesimpulan Dan Saran	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	98
5.2.1 Saran bagi Pemerintah	98
5.2.2 Saran bagi Perusahaan	99
5.2.3 Saran bagi Penelitian Selanjutnya	99
Daftar Pustaka	100
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	103

DAFTAR GAMBAR

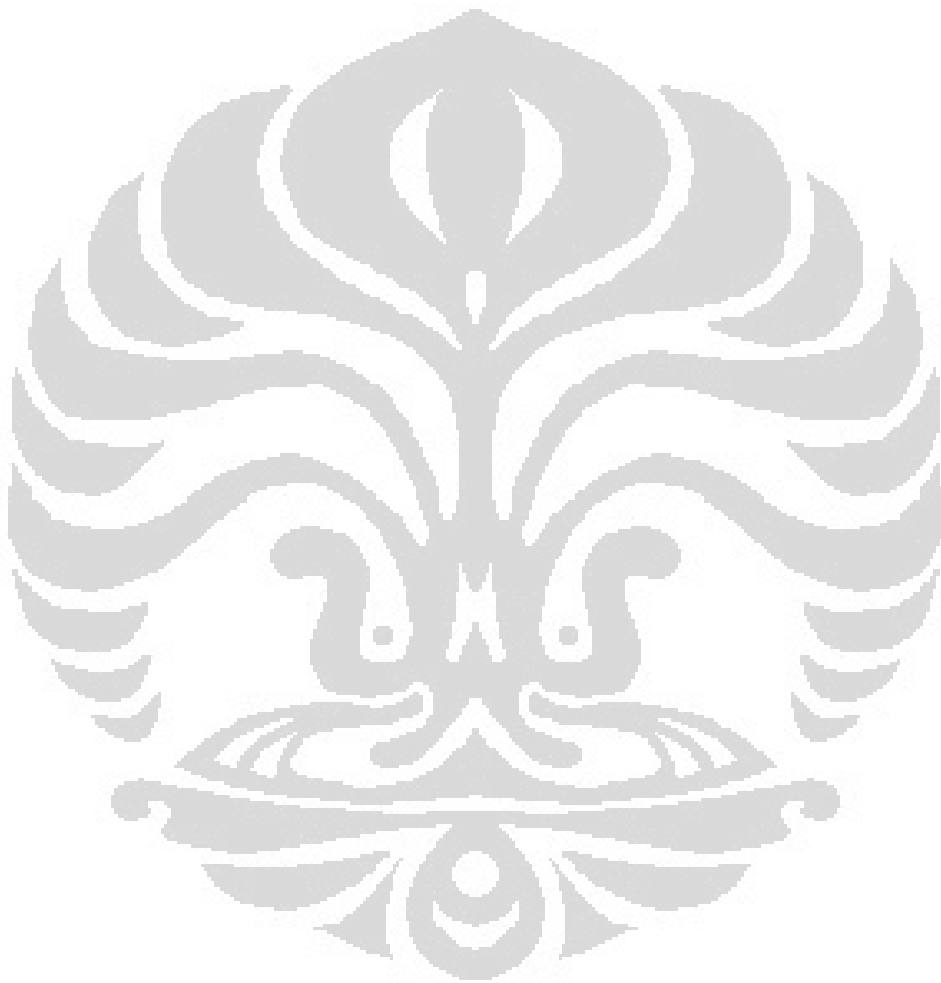
Gambar 1.1 Hambatan Perusahaan manufaktur di Indonesia	2
Gambar 2.1 Fokus Studi.....	12
Gambar 2.3 : Tingkat kepatuhan di Kamboja (2001-2008)	21
Gambar 2.4 <i>Strategic International Human Resource Management</i>	24
Gambar 2.5 Bagan <i>Causes of Job Dissatisfaction</i>	28
Gambar 2.6 <i>Total Returns for Work</i>	29
Gambar 2.7 <i>Framework Labour Relations</i>	31
Gambar 2. 8 <i>Maslow's Theory</i>	32
Gambar 3.1 Model Penelitian <i>Compliance rate</i> untuk industri Garmen.....	37
Gambar 3.2 <i>Research Model</i>	40
Gambar 3.3 Metode Pengumpulan Data Primer	41
Gambar 4.1 Usia Responden.....	61
Gambar 4.2 Latar Belakang Pendidikan	62
Gambar 4.3 Latar Belakang Pendidikan	62
Gambar 4.4 Latar Belakang Pendidikan	63
Gambar 4.5 Posisi dari Responden	63
Gambar 4.6 Usia Responden.....	64
Gambar 4.7 Promosi pada saat bekerja	65
Gambar 4.8 Alasan Tidak Dipromosikan.....	66
Gambar 4.9 Alasan Karena di Hukum	67
Gambar 4.10 Hukuman bagi Pekerja	68
Gambar 4.11 Anggota Serikat Kerja.....	70
Gambar 4.12 Perjanjian Kerja Bersama.....	71
Gambar 4.13 Penandatanganan Kontrak, Pemahaman Isi Kontrak dan Salinan kontrak.....	72
Gambar 4.14 Jangka Waktu Kontrak	73
Gambar 4.15 Pelatihan Kerja	74
Gambar 4.16 Waktu Mulai Kerja.....	75
Gambar 4.17 Lama Istirahat.....	77
Gambar 4.18 Jenis Bonus yang diterima	79
Gambar 4.19 Kesesuaian dengan UMR	80
Gambar 4.20 Fasilitas Kantin dan Air Minum.....	82
Gambar 4.21 Kualitas Kantin dan Air Minum.....	83
Gambar 4.22 Frekuensi Kelelahan	85
Gambar 4.23 Frekuensi Pekerja yang Mengalami Sakit Perut dan Pusing.....	85
Gambar 4.24 Frekuensi Pekerja yang mengalami nyeri punggung	86
Gambar 4. 25 Penguasaan Bahasa Supervisor	87
Gambar 4.26 Kenyamanan menyampaikan keluhan pada supervisor	88
Gambar 4.27 Kenyamanan menyampaikan keluhan pada serikat kerja	88
Gambar 4.28 Komplain Satu tahun Terakhir	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Upah Minimum Regional DKI Jakarta tahun 2006-2011	3
Tabel 2.1 Permasalahan yang sering terjadi pada Penilaian Tenaga kerja	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 4.1 List Perusahaan Responden.....	59
Tabel 4.2 Gender Responden	61
Tabel 4.3 Hari Kerja.....	75
Tabel 4.4 Lama Jam Kerja	76
Tabel 4.5 Lama Jam Kerja Untuk Hari Senin s/d Sabtu	76
Tabel 4.6 Sistem Penggajian	79
Tabel 4.7 Klinik Kesehatan.....	84
Tabel 4.8 Fasilitas Klinik Kesehatan	84
Tabel 4.9 <i>Compliance rate</i>	89
Tabel 4.10 <i>Compliance rate</i> (lanjutan)	90
Tabel 4.11 Perbandingan <i>compliance rate</i> beberapa negara.....	91
Tabel 4.12 Upah Tenaga Kerja	92
Tabel 4.13 Waktu Kerja Reguler	92
Tabel 4.14 Akses Untuk Air Minum.....	92
Tabel 4.15 Akses Untuk Toilet	92
Tabel 4.16 Pelatihan kerja untuk Penggunaan Alat	93
Tabel 4.17 Klinik di Pabrik.....	93
Tabel 4.18 Cedera Ketika Bekerja	93
Tabel 4.19 Perjanjian Kerja Bersama.....	94
Tabel 4.20 Tabel Rangkuman Perkembangan <i>Compliance Rate</i>	94
Tabel 4. 21 Langkah Strategis.....	95

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Perhitungan <i>Compliance Rate</i>	50
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003	114



BAB 1

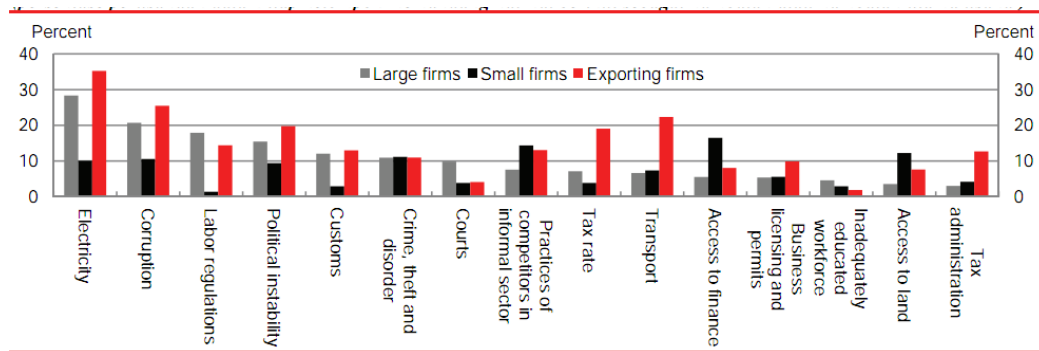
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara-negara berkembang pada saat ini tengah disorot oleh merek-merek internasional seperti Nike, Adidas, Wal*Mart dan GAP karena kurang memperhatikan kondisi pekerja mereka. Merek-merek internasional ini umumnya melakukan subkon ke pabrik garmen di negara berkembang untuk mengurangi biaya produksi. Mereka berharap setiap perusahaan yang menjadi subkon untuk mematuhi peraturan internasional, kendali mutu dan memperhatikan kondisi pekerja mereka. Contohnya, Nike memutus kontrak dua perusahaan sepatu di Indonesia, PT Hardaya Aneka Shoes Industry (HASI) dan PT Nagasakti Paramshoes Industri (NASA) karena mutu yang kurang baik (Ian,2007).

Di lain pihak dunia juga memprotes merek-merek terkenal karena memberikan pesanan pada perusahaan subkon dengan nilai yang terlalu kecil. Contohnya, Nike (Tempo,1997) diprotes para warganya di Amerika karena hanya mengupah buruh subkonnya senilai 2,46 dollar AS per hari dari sekitar 90-100 dollar harga sepasang sepatu Nike. Padahal dalam waktu sehari, seorang pekerja dapat menghasilkan sekitar 100 sepatu. Sementara itu, Michael Jordan meraup 20 juta dollar AS per tahun dari iklan Nike. Hal yang sangat kontras dan menjadi alasan mengapa Nike selalu mencari negara yang memiliki standar upah yang lebih kecil agar dapat menekan ongkos produksi mereka.

Negara-negara berkembang tempat umumnya perusahaan subkon berada, saat ini dihadapkan oleh rintangan-rintangan yang membuat menjadi penghambat usaha. World Bank (2011), menyatakan bahwa perusahaan yang berorientasi ekspor memiliki hambatan dalam melakukan kegiatan di Indonesia. Hambatan yang dihadapi antara lain listrik, korupsi, regulasi tenaga kerja, ketidakstabilan politik, kebiasaan, kejahatan/pencurian, peradilan, transportasi, tingkat pendidikan.



Gambar 1.1 Hambatan Utama Perusahaan di Sektor Manufaktur

Sumber : World Bank (2009)

Industri manufaktur merupakan salah satu penyerap angkatan kerja terbesar di Indonesia, sekitar 12,07 % dari total angkatan kerja yang ada. Dari total 12,07 % tenaga kerja yang diserap industri manufaktur, industri garmen menyumbang sebesar 10,6 % atau 1.330.000 orang. Industri garmen juga menjadi penyumbang devisa negara terbesar ketiga setelah industri minyak dan gas di Indonesia. Oleh sebab itu, menjadi menarik untuk mencoba melihat permasalahan yang terjadi pada industri garmen yang seharusnya diperhatikan oleh pemerintah ini.

Banyaknya pekerja yang diserap oleh industri garmen dapat meringankan beban pemerintah karena mampu menyerap angkatan kerja yang terus bertambah tiap tahunnya. Berdasarkan fakta tersebut pemerintah berusaha mengatur bagaimana seharusnya para pelaku bisnis memperlakukan buruh melalui aturan UU ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 mengenai umur minimal tenaga kerja yang diperbolehkan, jam kerja reguler dan lembur, upah minimum regional serta upah lembur yang disyaratkan, kondisi pekerjaan dari pabrik. Tetapi ternyata undang-undang ini dalam penerapannya seringkali dilanggar oleh perusahaan.

Industri garmen juga menarik karena banyaknya pelanggaran terhadap pekerja. Contohnya, pelanggaran terjadi di Sidoarjo (Suparno,2008), suatu perusahaan diklaim telah memberhentikan karyawan secara sepihak, tidak mengikutkan seluruh karyawan program jaminan sosial tenaga kerja serta pemaksaan kepada buruh agar mau untuk mengundurkan diri dalam rangka

menghindari kewajiban pemberian pesangon yang diatur pada Pasal 156 UU 13/2003 ayat 2 dan 3, serta berbagai pelanggaran lain yang dilakukan perusahaan pada tenaga kerja.

Sutedi (2009) menyatakan permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Dapat dikatakan, masalah ketenagakerjaan menjadi masalah multidimensi yang memiliki cakupan yang luas.

Sutedi (2009) mengemukakan masalah lain yang dihadapi dalam ketenagakerjaan adalah mencakup syarat-syarat kerja, termasuk jam kerja dan waktu istirahat, upah dan jaminan sosial, hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan produktivitas perusahaan, penyelesaian perselisihan, perlindungan tenaga kerja, kebebasan berserikat.

Dalam tulisannya Herawati (2009) mengenai upah layak di sektor garmen di Indonesia juga menunjukkan bahwa upah pekerja di sektor ini tidak memadai dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Upah dasar seringkali lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan, dan UMP baru tercapai setelah ditambah dengan tunjangan dan lembur.

Tabel 1. 1 Data Upah Minimum Regional DKI Jakarta tahun 2006-2011

No	Tahun	UMR/UMP	Kenaikan
1	2006	Rp.819.100	15,1%
2	2007	Rp.900.560	9,9%
3	2008	Rp.972.604	8,0%
4	2009	Rp.1.069.865	10,0%
5	2010	Rp1.118.009	4,5%
6	2011	Rp.1.290.000	15,83 %

Sumber : Badan Pusat Statistik (2011)

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya kenaikan upah minimum regional/provinsi tiap tahunnya. Tetapi kebijakan ini terkadang tidak seimbang dengan pertumbuhan harga bahan-bahan pokok, terlebih lagi adalah mayoritas penentuan upah minimum tidak didasarkan pada kebutuhan para pekerja, tetapi seringkali karena masalah politis, seperti untuk menarik simpati dari para pendukung.

Penelitian Pangestu dan Medelina (1997) juga menunjukkan terdapat permasalahan yang dihadapi oleh pekerja wanita pada industri garmen di JABODETABEK, di antaranya 20 % dari tenaga kerja yang ada dibayar di bawah Upah Minimum Regional yang ditetapkan, tidak jelasnya sistem pengupahan apabila tenaga kerja bekerja lembur serta tidak adanya izin khusus apabila pekerja wanita sedang mengalami siklus *menstrual*. Di samping itu ketiadaan asuransi bagi tenaga kerja, kurangnya standar keselamatan serta tidak berfungsi optimalnya serikat buruh di merupakan catatan negatif di industri garmen.

Segala permasalahan yang merundung tenaga kerja pada sebuah perusahaan juga akan berdampak ketidakpuasan dalam pekerjaan. Padahal kepuasan kerja akan berdampak pada perilaku yang positif, meningkatkan motivasi kerja, membuat lebih produktif dan menawarkan keuntungan yang lebih besar dari perusahaan (Judge & Illies, dalam Greenberg & Baron,2008). Sedangkan apabila tenaga kerja tidak dikondisi menghadapi kepuasan dalam bekerja akan berdampak pada tingginya tingkat pergantian karyawan dan absensi (Hardy, Woods & Wall dalam Greenberg & Baron,2008) , pengunduran diri karyawan (Boswell, Boudreau & Tichy,2008), turunya kesehatan mental (Blegen, dalam Kreitner & Kinichi,2007), rendahnya level dari kerjasama, sikap, mudah bosan dan berkurangnya produktifitas (Ansari dalam Zhang, DeMichele & Connaughton, 2004).

Dengan mempertimbangkan permasalahan di atas serta kondisi tenaga kerja di industri garmen yang terjadi sebelumnya maka penelitian ini menjadi penting untuk melihat bagaimana kondisi tenaga kerja sekarang, apakah terjadi peningkatan *compliance rate* perusahaan garmen di Indonesia berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan internasional lainnya.

Peraturan yang akan dilihat adalah berdasarkan konvensi *International Labour Organization* yaitu suatu perusahaan harus mematuhi unsur-unsur mengenai pekerja di bawah umur, diskriminasi pada lingkungan kerja, gaji dan kompensasi yang didapatkan, banyaknya jam kerja, kondisi kesehatan dan keselamatan pada lingkungan kerja serta kebebasan untuk berserikat dan mengutarakan pendapat.

International Labour Organization sebagai salah satu lembaga pada Perserikatan Bangsa-Bangsa juga membuat suatu konvensi yang berguna untuk meningkatkan kondisi kerja bagi para pekerja dengan membuat berbagai program. Salah satu program yang saat ini gencar dipromosikan adalah program Better Work yang ditujukan untuk mengurangi kemiskinan melalui peningkatan kepatuhan para perusahaan terhadap standar tenaga kerja dan program ini juga bertujuan untuk meningkatkan daya saing di *supply chain*. Standar tenaga kerja yang dimaksud melingkupi standar tenaga kerja internasional (seperti mengenai tenaga kerja dibawah usia, diskriminasi, kekerasan dan kebebasan bergabung dengan serikat) maupun hukum ketenagakerjaan yang berlaku di masing-masing negara (seperti sistem kontrak, waktu kerja, kompensasi serta permasalahan kesehatan).

Program Better Work pertama kali dilakukan di Kamboja dan sudah berjalan hingga sekarang (10 tahun). Program ini berdampak positif terhadap *compliance rate* perusahaan yang secara langsung berdampak meningkatnya kinerja perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang telah sesuai dengan peraturan, Kamboja mendapatkan reputasi yang bagus dari konsumen dan juga meningkatnya kualitas produk karena meningkatnya kepatuhan dari unsur kesehatan dan keselamatan kerja.

Perusahaan yang memiliki merek pakaian yang terkenal seperti Wal*mart, Nike, Adidas, Gap telah berkonsentrasi dengan pekerja yang berada di perusahaan subkon mereka. Perusahaan tersebut menganggap apabila terjadi permasalahan tentang aturan kerja yang diterapkan ataupun kondisi kerja yang buruk akan berdampak negatif pada citra perusahaan mereka. Hal inilah yang menyebabkan

mereka melakukan pengawasan secara berkala kepada pabrik yang membuat pandangan pelanggan mereka tetap positif.

Dengan mempertimbangkan hal-hal di atas maka sangatlah menarik untuk melakukan penelitian ini. Angka angkatan kerja yang terus meningkat dan fakta dari penelitian-penelitian sebelumnya tentang banyaknya peraturan yang dilanggar oleh perusahaan. Selain itu, suatu perusahaan menghasilkan produk yang baik sangat tergantung dengan perlakuan manajemen terhadap tenaga kerja mereka. Maka usaha yang dapat dilakukan adalah dengan melihat kondisi yang sekarang dihadapi oleh pekerja di perusahaan garmen, apakah ada permasalahan dan apakah ada ruang yang tersedia untuk perbaikan-perbaikan unsur tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan.

Penelitian ini menggunakan berbagai variabel yang disusun berdasarkan hal-hal yang menjadi fokus dalam masalah ketenagakerjaan ini. Untuk mendukung penelitian ini survei dilakukan untuk menilai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pada industri garmen yang berada di area Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Hasil dari penelitian ini akan menjadi data dasar (*baseline data*) mengenai kondisi tenaga kerja dilihat dari variabel-variabel atau unsur yang menjadi obyek penelitian yang dapat dirumuskan dalam suatu solusi yang tepat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka riset ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan ataupun kondisi yang dihadapi oleh pekerja di perusahaan garmen. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan juga apakah masih ada ruang untuk dilakukan perbaikan-perbaikan kondisi kerja tersebut. Perusahaan juga harus menyadari tenaga kerja merupakan ujung tombak dari perusahaan karena berinteraksi langsung dengan produk yang dihasilkan. Isu-isu mengenai keharusan perusahaan menyesuaikan dengan sembilan unsur yang ditetapkan sebagai standar peraturan oleh *International Labour Organization* juga menarik perhatian dari perusahaan pemesan seperti Nike, GAP, Wal*Mart dan lainnya. Hal ini sebagai upaya merek ternama tersebut mentaati peraturan yang ada secara global dan

menimbulkan citra yang baik bagi pelanggan mereka. Adapun pertanyaan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimanakah kondisi tenaga kerja pada Industri garmen di Indonesia dan faktor-faktor apa sajakah yang perlu diperbaiki?

Sub-question dari penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pekerja di bawah umur yang dipekerjakan pada Industri garmen di JABODETABEK ?
2. Apakah ada diskriminasi pekerja di industri garmen di JABODETABEK?
3. Apakah ada pekerja yang dipaksa untuk bekerja pada industri garmen di JABODETABEK ?
4. Bagaimanakah kebebasan berserikat dan kekuatan bersama pada industri garmen di JABODETABEK ?
5. Bagaimanakah Kontrak dan pengelolaan sumber daya manusia pada industri garmen di JABODETABEK ?
6. Apakah waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan di industri garmen di JABODETABEK telah sesuai dengan peraturan yang ada ?
7. Bagaimanakah sistem penggajian dan kompensasi yang ada pada industri garmen di JABODETABEK ?
8. Apakah faktor kesehatan dan keselamatan kerja pada industri garmen di Indonesia telah sesuai dengan kondisi yang ada ?
9. Bagaimana hubungan industrial antara pekerja dan manajemen berlangsung pada industri garmen di JABODETABEK ?
10. Bagaimanakah kondisi pekerja pada tahun 2011 dibandingkan dengan tahun 1997 pada industri garmen di JABODETABEK ?

1.3 Gap Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *compliance rate* perusahaan garmen di Indonesia. Setelah mengidentifikasi *compliance rate* tersebut diharapkan dapat melihat sejauh mana perusahaan mematuhi aturan yang ada dan bagaimana kondisi kerja di perusahaan tersebut. Penelitian terakhir mengenai

compliance rate dilakukan oleh Pangestu dan Madeline pada tahun 1997 (hasil penelitian dapat dilihat pada point 2.5), sehingga terdapat *gap* penelitian dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2011.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1. Aspek yang ditekankan dalam topik karya akhir ini adalah melihat kondisi pekerja dengan membandingkan dengan keadaan yang sudah ada sebelumnya melalui pembangunan kuesioner.
2. Penelitian mengenai keadaan awal dilakukan di 22 perusahaan garmen berorientasi ekspor di Jabodetabek dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari aspek yang menjadi konsentrasi utama.
3. Penilaian kondisi kerja sebagai *corporate social responsibility* perusahaan yang meliputi faktor diskriminasi di lingkungan kerja, tenaga kerja dibawah umur, tenaga kerja paksa, kebebasan berorganisasi dan perundingan bersama, kompensasi, waktu kerja, kontrak, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial antar pekerja dengan pengurus perusahaan

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penulisan karya akhir ini adalah:

1. Mengetahui *compliance rate* perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang berlokasi di JABODETABEK.
2. Mengetahui perbandingan *compliance rate* variabel tertentu pada tahun 2011 dibandingkan dengan tahun 1997
3. Mendapatkan gambaran mengenai strategi yang dapat dikembangkan untuk memperbaiki/meningkatkan kondisi kerja di industri garmen di Indonesia khususnya JABODETABEK

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, Tesis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk berbagai pihak, sebagai berikut:

1. Bagi tenaga kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kondisi kerja yang lebih baik dan adil.
2. Bagi tenaga kerja, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai apa saja yang menjadi hak mereka dan kewajiban mereka, yang nantinya dapat berdampak positif tentang kondisi kerja yang ada di perusahaan
3. Bagi para manajer di perusahaan, diharapkan dengan penelitian ini mereka dapat melihat variabel mana yang harus diperbaiki agar terpenuhinya standar ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional dan internasional.
4. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami kondisi iklim ketenagakerjaan perusahaan garmen di Indonesia dan dapat membantu memperbaiki kondisi tersebut.
5. Bagi perkembangan pemahaman mengenai kondisi tenaga kerja, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan aktual para pemerhati tentang tenaga kerja pada industri garmen di Indonesia.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada Karya Tulis ini tersusun atas lima bab yang saling mendukung dan berkaitan, sebagai berikut ini:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini akan berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 Kajian Literatur

Bab ini menguraikan landasan teori yang berhubungan dengan teori yang berkaitan dengan tenaga kerja, program Better Work dan berbagai teori yang berkaitan dengan langkah-langkah implementasi yang tepat dan sesuai dengan topik yang diajukan dalam Karya Akhir ini. Tinjauan pustaka dapat berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, maupun artikel.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada Bab III akan diulas mengenai penelitian, operasionalisasi variabel berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta akan menjabarkan secara menyeluruh kerangka pemecahan masalah yang mengemukakan langkah-langkah penulisan dalam menentukan waktu dan tempat penelitian, metodologi pengumpulan data serta penyelesaian analisis data.

Bab 4 Analisis Data

Bab ini berisi analisis dan evaluasi berdasarkan data dan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji statistik dari data yang diperoleh di 22 perusahaan.

Berdasarkan pengolahan data ini dapat dilakukan analisis selanjutnya untuk menentukan bagaimana cara implementasi yang paling tepat disesuaikan dengan keadaan awal yang ada.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab ini akan menyajikan kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dan memberikan saran-saran bagaimana cara implementasi yang sebaiknya dilakukan. Saran diberikan juga ditujukan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti aspek-aspek diluar topik pembahasan pada Karya Akhir ini.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

Riset ini mengacu pada tercapainya tujuan penelitian yaitu memperhitungkan *compliance rate* industri garmen di Indonesia. Untuk menyelesaikan hal tersebut dibutuhkan peraturan mengenai tenaga kerja, teori-teori yang digunakan agar dapat mengetahui nilai dari *compliance rate* perusahaan garmen di Indonesia.

2.1 Compliance Rate

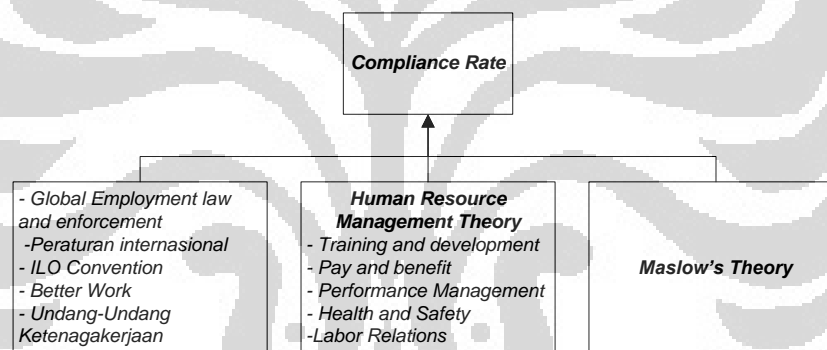
Compliance rate (Better Work, 2011) adalah kesesuaian/pemenuhan terhadap peraturan yang berlaku secara nasional (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan juga peraturan internasional (*International Labour Organization*). Penentuan nilai *compliance rate* didapatkan dengan membandingkan survei yang telah dilakukan oleh pekerja dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selain itu, dibutuhkan pengetahuan mengenai teori-teori yang sesuai agar dapat disimpulkan dampak nilai *compliance rate* terhadap para pekerja di perusahaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen sumber daya manusia. Pemilihan teori ini didasarkan dengan elemen atau obyek penelitian yaitu pekerja. Perusahaan harus mengetahui bagaimana sebaiknya memperlakukan pekerja mereka agar memiliki kinerja yang maksimal. Bagaimana perusahaan harus memikirkan aspek-aspek yang seharusnya pekerja terima dari setiap segmen, baik mengenai pelatihan, gaji dan tunjangan, penilaian kinerja perusahaan, hubungan industrial dan juga hal-hal apa yang dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak nyaman.

Pekerja pada dasarnya juga memiliki kebutuhan yang seharusnya dipenuhi perusahaan. Teori Maslow dapat menjelaskan beberapa kebutuhan yang

diharapkan pekerja apabila bekerja di sebuah perusahaan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan beberapa kebutuhan ini agar dapat mendorong kinerja pekerjanya dengan maksimal. Dalam teori Maslow terdapat lima kebutuhan pekerja yaitu *physiological needs*, *safety needs*, *social needs*, *esteem needs* dan *self-actualization needs*.

Dengan mengetahui *compliance rate* dapat mencerminkan bagaimana perusahaan memperlakukan pekerjanya serta kondisi aktual yang dihadapi oleh pekerja. Peningkatan *compliance rate* diharapkan dapat mengurangi kemiskinan, melalui peningkatan *compliance rate* para perusahaan pada standar tenaga kerja dan bertujuan juga untuk meningkatkan daya saing di *supply chain*. Selanjutnya, dapat dijelaskan bagian yang menjadi fokus dari studi ini di dalam sebuah skema atau alur pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Fokus Studi

2.2 Global Employment Law and Enforcement

Perusahaan yang berorientasi ekspor harus mematuhi peraturan internasional mengenai peraturan buruh serta standar kerja yang telah dibuat oleh organisasi internasional. Apabila perusahaan tersebut tidak mematuhi peraturan yang ada maka ada tindakan yang akan dilakukan kepada perusahaan yang melanggar peraturan tersebut. Perusahaan juga perlu untuk membangun standar ataupun strategi yang tepat untuk mematuhi aturan yang berlaku baik internasional maupun nasional. Berikut peraturan umum yang harus dipatuhi oleh para pekerja yang umumnya menjadi fokus di seluruh organisasi internasional (Berkowitz, 2003) :

- a. Kebebasan untuk berserikat (hak untuk berorganisasi dan kekuatan untuk berkumpul)
- b. Pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dan tidak ada diskriminasi di lingkungan kerja
- c. Larangan untuk menggunakan pekerja dibawah umur dan pekerja yang melakukan kejahatan
- d. Prinsip-prinsip standar mengenai kesehatan dan keselamatan kerja
- e. Konsultasi dengan serikat kerja apabila terjadi kondisi perusahaan harus mengurangi tenaga kerja atau menutup pabriknya
- f. Prosedur untuk menyelesaikan keluhan atau perselisihan
- g. Melakukan audit pekerja baik internal maupun eksternal sebagai bentuk pengawasan terhadap tingkat kepatuhan dari perusahaan

2.2.1 Global Job Pact

Menurut *International Labour Organization* (2011), dunia dihadapkan pada kemungkinan terjadinya peningkatan pengangguran yang akan berakibat pada terjadinya ketidakseimbangan sosial serta lingkungan. Terbentuknya lapangan pekerjaan yang baru biasanya butuh beberapa waktu setelah terjadinya resesi ekonomi. Di negara tertentu, pemulihan persentase jumlah orang yang bekerja biasanya tidak secara efektif dapat menyumbang tumbuhnya ekonomi yang kuat dan tercapainya pekerjaan yang layak bagi wanita dan pria. Dibutuhkan usaha yang keras dari pemerintah, perusahaan serta tenaga kerja untuk mengatasi kondisi ini.

Global Jobs Pact mengidentifikasi dampak sosial dan tingkat ketersediaan lapangan pekerjaan akibat dari terjadinya krisis ekonomi dan finansial. Tujuan yang paling mendasar dari program ini adalah untuk menyediakan peraturan yang didesain untuk dapat mengurangi perbedaan waktu antara pemulihan ekonomi dan pemulihan adanya peluang kerja bagi para tenaga kerja yang layak

Dalam peraturan ini ILO memutuskan untuk mengutamakan peluang pekerjaan bagi tenaga kerja yang layak sebagai tujuan utama. Dalam deklarasi pada tahun 2008 terbentuk suatu pakta mengenai menghargai prinsip-prinsip dasar dan hak dalam bekerja, menguatkan proteksi sosial, mempromosikan kesamaan gender dan mendorong partisipasi seluruh masyarakat dalam dialog sosial dalam rangka pemulihan krisis ekonomi serta mendorong percepatan proses pemulihan.

Dalam arti yang lebih mendalam, *Global Jobs Pact* adalah mengenai mempromosikan pekerjaan dan memproteksi para pekerjanya serta menyediakan desain *framework* untuk menanggulangi krisis ekonomi yang terjadi yang dapat digunakan sebagai pedoman peraturan, baik peraturan tingkat nasional maupun internasional dan menstimulus pertumbuhan ekonomi.

Komponen-komponen yang dinyatakan dalam *Global Pact* antara lain (*International Labour Organization, 2011*) :

a. *Generating Employment*

Organisasi Pemerintah, karyawan serta buruh mengadopsi *Global Pact* ini pada Juni 2009 setelah melihat adanya kebutuhan yang mendesak dalam upaya untuk mengurangi resiko dari tingkat pengangguran yang berkepanjangan dan meningkatnya pekerja informal, dimana kondisi ini sangat susah untuk dirubah. Ketiga organisasi itu menyetujui keseluruhan dari isi *Global Pact* dan berupaya untuk menyediakan pekerjaan yang layak sebagai pusat dari penanggulangan krisis ekonomi serta mengajukan peraturan yang potensial untuk dapat merubah situasi krisis ini

b. *Extending social protection*

Negara yang mempunyai sistem proteksi sosial yang rentan mempunyai mekanisme yang tidak baik untuk menjaga stabilitas ekonomi, mengidentifikasi efek sosial dari krisis dan mengurangi kesenjangan sosial. *Global Pact* mendorong negara untuk meninjau kembali sistem mereka sekarang agar lebih baik atau menentukan pengukuran yang berbeda untuk membantu sistem yang ada sekarang, ketika membangun fondasi untuk sistem yang lebih efektif

c. *Respecting labour standards*

Global pact mengatur agar setiap negara memiliki respek terhadap standar pekerja yang berpedoman pada konvensi ILO. *Global Pact* juga melihat mengenai pelanggaran terhadap hak tenaga kerja serta prinsip-prinsip fundamental (aspek yang harus dieliminasi seperti kekerasan terhadap pekerja, pekerja dibawah umur, diskriminasi pada kerja dan hak untuk berserikat)

d. Promoting social dialogue

Dialog sosial termasuk didalamnya keuntungan berkelompok adalah suatu mekanisme yang tidak ternilai harganya untuk mengurangi tensi sosial pada saat terjadinya krisis dan mendesain peraturan yang sesuai dengan prioritas sosial. Hal ini sebagai dasar yang kuat untuk membangun komitmen diantara pekerja dan buruh untuk bergabung dengan pemerintah untuk melewati krisis. inspeksi dan administrasi pegawai adalah elemen yang penting dalam dalam melakukan dialog sosial ini.

e. Shaping fair globalization

Pada *Global Pact*, organisasi tripartit yang tergabung dalam ILO mendorong agar mereka dapat melakukan promosi efektif, koheren sosial dan peraturan pemulihan ekonomi serta globalisasi yang adil. Hal ini merupakan satu alasan untuk melakukan kerjasama internasional yang lebih kuat, lebih konsisten agar terciptanya pengawasan dan pengaturan kerangka kerja untuk sektor keuangan sehingga dapat melayani ekonomi riil dan mempromosikan perusahaan serta pekerjaan yang layak

f. Gender Equality

Global Jobs Pact juga mengatur untuk paket pemulihan yang fokus terhadap persamaan gender pada setiap pengukuran. ketika pemerintah mendesain dan mengimplementasikan paket stimulus fiskal, sebagai contoh penting untuk mengenali pasar tenaga kerja bahwa mungkin ada ketidakuntungan yang dihadapi bagi perempuan dalam mencari pekerjaan. Perempuan akan membawa beban yang lebih berat bila mereka datang ketempat kerja tetapi belum dibayar oleh perusahaan. Hal ini dapat memperluas dan memperdalam dampak krisis dan semakin membatasi akses perempuan terhadap pasar tenaga kerja jika kebijakan

untuk adanya persamaan tanggung jawab pria dan wanita dalam pekerjaannya tidak ada.

2.2.2 Peraturan Perserikatan Bangsa-Bangsa

Perserikatan Bangsa-bangsa tidak memiliki peran secara langsung tentang hukum serta standar dari ketenagakerjaan. Perserikatan bangsa-bangsa hanya fokus pada dimensi sosial di perdagangan internasional berdasarkan *Conference on Trade and Development* (UNCTAD), dimana perjanjian ini berfokus pada perusahaan multinasional serta perusahaan yang bergerak dinegara tertentu yang telah diatur pada UNCTAD, terutama melalui pertemuan dan konferensi yang berfokus pada dampak sosial dari perdagangan internasional.

Pada tahun 2000 Perserikatan Bangsa-bangsa mencoba terlibat lebih aktif dalam mengatur hak-hak pekerja dengan mengeluarkan *the Global Compact* dimana seluruh perusahaan di dunia harus memenuhi sembilan prinsip umum tentang hak dari pekerja, standar tenaga kerja, dan lingkungan. berikut isi dari *the Global Compact* (Berkowitz, 2003) :

a. Hak Asasi Manusia

- Setiap perusahaan harus mendukung dan menghargai peraturan internasional mengenai hak asasi manusia
- Perusahaan harus memastikan mereka tidak terlibat/ tidak melakukan pelanggaran terhadap hak asasi manusia

b. Standar Tenaga kerja

- Perusahaan harus menegakkan kebebasan berserikat dan pengakuan mengenai hak tawar kolektif
- Perusahaan harus menegakkan pengurangan semua bentuk kekerasan dan kewajiban dari tenaga kerja
- Perusahaan harus menegakkan secara efektif penghapusan adanya tenaga kerja dibawah umur
- Perusahaan harus mengurangi diskriminasi sebagai bentuk menghargai kepada para karyawan

c. Lingkungan

- Perusahaan harus mendukung cara pencegahan terjadinya permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan
- Perusahaan harus berinisiatif untuk mempromosikan mengenai tanggung jawab untuk melakukan perawatan terhadap lingkungan
- Perusahaan harus mendorong perkembangan teknologi yang ramah lingkungan

2.2.3 Institusi Keuangan Internasional

Terdapat dua institusi yang bergerak di bidang keuangan yaitu Bank Dunia dan IMF. Kedua organisasi tersebut telah melakukan penelitian mendalam mengenai hubungan antara pasar tenaga kerja (gaji, tingkat pengangguran, dan lainnya) dengan reformasi peraturan perdagangan internasional. Minat mereka dalam penelitian ini adalah untuk melindungi pendapatan bagi para pekerja serta bagaimana cara untuk menentukan urutan serta tahapan yang tepat dalam membuat peraturan mengenai tenaga kerja.

2.2.4 Persatuan Buruh Internasional (ILO)

Persatuan buruh internasional berdiri setelah perang dunia pertama pada tahun 1919. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja, taraf hidup dan perlakuan yang sama pada setiap tenaga kerja di seluruh dunia. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka Perserikatan buruh internasional ini merekomendasikan peraturan yang mengatur mengenai standar kerja, pekerja dibawah umur, perlakuan yang sama bagi para pekerja dan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan yang diharapkan.

Selain itu, persatuan buruh internasional juga secara rutin mengadakan konferensi internasional yang bertujuan untuk membentuk konvensi yang berkaitan dengan peraturan ketenagakerjaan serta Perserikatan buruh internasional juga memberikan pendampingan pada setiap perusahaan agar dapat mengetahui aspek apa yang harus ditingkatkan oleh perusahaan. Pada Juni 1998 (*International labour Organization, 1998*), Perserikatan buruh internasional mengadopsi

deklarasi tentang prinsip dan hak fundamental pada saat bekerja. Deklarasi tersebut berisi :

- a. Kebebasan dalam berserikat dan pengakuan secara efektif tentang hak untuk memiliki *collective bargaining* (Konvensi No.87 dan konvensi no.98).
- b. Mengeliminasi semua hal yang berkaitan dengan kekerasan dalam lingkungan kerja dan larangan kerja paksa (Konvensi no.29 dan Konvensi 105).
- c. Penghapusan adanya pekerja dibawah umur (Konvensi no.138 dan Konvensi no.182).
- d. Mengeliminasi diskriminasi yang mungkin terjadi sebagai cara untuk menghormati para pekerja (Konvensi no.100 dan No.111)

Selain itu Perserikatan buruh internasional juga membuat pedoman bagi perusahaan yang memiliki perusahaan di luar negeri, yang terdiri dari :

- a. Pekerjaan : Mempromosikan dan membuat lapangan pekerjaan, keamanan dari pekerjaan yang ada dan menghilangkan diskriminasi di tempat kerja
- b. Pelatihan bagi pekerja
- c. Kondisi kerja dan kehidupan : Gaji, Tunjangan serta kesehatan dan keselamatan saat bekerja
- d. *Industrial Relation* : Kebebasan berserikat, hak kolektif untuk memiliki keputusan berpendapat

Tujuan dari prinsip-prinsip umum yang ada adalah :

- Mendorong perusahaan untuk berkontribusi bagi peningkatan ekonomi dan sosial
- Mengurangi dan menyelesaikan permasalahan dari perusahaan yang bergerak di berbagai negara

2.2.5 Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia

Pemerintah Indonesia memiliki tugas untuk melaksanakan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesai seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat

yang sejahtera, adil dan makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual yang tertuang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Pemerintah Indonesia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Maka pemerintah menyusun Undang-Undang No.13 tahun 2003 mengenai peraturan ketenagakerjaan yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Detail mengenai peraturan ketenagakerjaan ini dapat dilihat di lampiran 2 yang menunjukkan peraturan dari masing-masing variabel *compliance rate*.

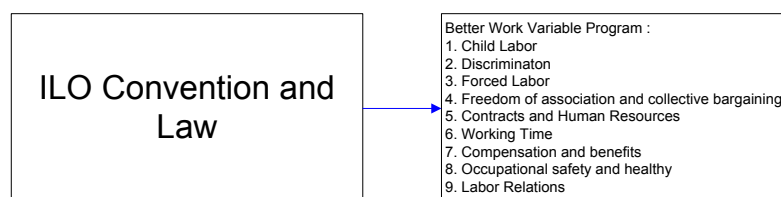
2.3 Better Work Program

Lingkungan pekerjaan yang baik akan berdampak secara langsung dengan meningkatnya motivasi bekerja (Kreitner & Kinicki, 2007), timbulnya perilaku positif, keaktifan tenaga kerja menjadi meningkat yang akan berdampak secara langsung pada meningkatnya produktivitas dan kontribusi tenaga kerja bagi perusahaannya. Untuk mengurangi permasalahan ini diperlukan suatu program agar dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik

International Labour Organization menyadari hal ini dan memutuskan untuk membangun suatu program Better Work. Program Better Work pada dasarnya adalah program untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja pada industri garmen ini. Diharapkan dengan menjalankan program Better Work dapat mengurangi kemiskinan melalui peningkatan kepatuhan para perusahaan pada standar tenaga kerja dan bertujuan juga untuk meningkatkan daya saing di *supply chain*.

Better Work membantu perusahaan untuk mengidentifikasi aspek-aspek apa yang harus dipenuhi. Dari pemenuhan mengenai *International labour standar* program ini membantu mengidentifikasi dari aspek *child labour*, *discrimination*, *forced labour* dan *freedom of association and collective bargaining*. Sedangkan dari aspek *National labour law* dapat membantu mengidentifikasi dari aspek *contracts and human resources*, *working time*, *compensation and benefits*,

occupational safety and health. Bila dijelaskan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Variabel dari Better Work Program

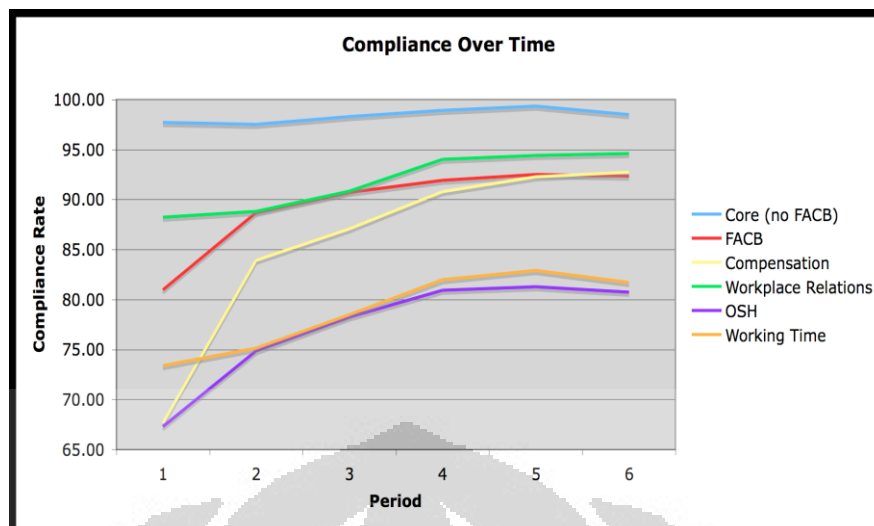
Sumber : Better Work (2011)

Kuesioner yang dibangun oleh penulis juga melihat program dari Better Work sehingga didapatkan variabel-variabel yang tepat. Karena variabel yang ada disesuaikan dengan variabel yang digunakan secara internasional dan juga dikombinasikan dengan hukum ketenagakerjaan UU no.13 tahun 2003.

Better Work telah diterapkan pertama kali di Kamboja dan menimbulkan dampak positif, yaitu:

- a. Secara garis besar kondisi lingkungan pekerjaan telah sesuai dengan peraturan yang ada
- b. Akibat meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan yang ada berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.
- c. Terjadi peningkatan permintaan jasa pelatihan yang berakibat meningkatnya persentase bahwa perusahaan akan semakin mematuhi peraturan yang ada
- d. Konsumen yang memandang reputasi sebagai suatu indikator yang penting mendorong peningkatan tingkat kepatuhan suatu perusahaan.
- e. Terdapat beberapa bukti bahwa kepatuhan pada sistem komunikasi dan tempat kerja, keselamatan dan kesehatan meningkatkan kualitas produk
- f. Perusahaan yang lebih memilih untuk patuh terhadap peraturan cenderung untuk bertahan apabila diterpa krisis keuangan.

Berikut diagram yang menerangkan dampak positif penerapan program Better Work di Kamboja (Better Work program, 2011) :



Gambar 2.2 : Tingkat kepatuhan di Kamboja (2001-2008)

Sumber : Better Work (2011)

Bila melihat dari bagan yang ditampilkan terlihat peningkatan tentang tingkat kesesuaian perusahaan mematuhi peraturan yang diharuskan telah meningkat. Dimana untuk standar keselamatan dan kesehatan pada tahun pertama penerapannya compliance rate berada di 67 % sedangkan pada tahun keenam berada di level 81 %. Untuk hubungan antara pekerja dan perusahaan serta serikat kerja sebelumnya berada di level 87 % meningkat menjadi 89 %. Selanjutnya, peningkatan *compliance rate* dari segi kesesuaian waktu kerja sesuai peraturan sebelumnya berada di level 74 % menjadi 82 %. Kenaikan compliance rate terbesar adalah dari segi kompensasi yang diberikan baik dari segi gaji ataupun tunjangan, dimana sebelumnya berada pada level 67 % meningkat menjadi 92 %.

Dari beberapa fakta tentang dampak positif penerapan Better Work di berbagai negara lain diharapkan akan menimbulkan dampak yang positif yang sama di Indonesia. Dengan meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap peraturan-peraturan yang ada, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing Indonesia di Industri garmen di dunia.

2.4 Human Resource Management

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan suatu sistem, aturan dan cara yang dapat mempengaruhi kinerja,

perilaku, ataupun kebiasaan dari para pekerja. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting yang diharapkan dapat mendorong kinerja dari perusahaan (Noe *et al.*, 2008).

Menurut Heathfield (2012) manajemen sumber daya manusia adalah organisasi yang ada di perusahaan yang memfokuskan pada siapa yang akan direkrut, siapa yang akan di atur dan memberikan arah kepada para pekerja di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan juga sebagai fungsi organisasi yang berhubungan dengan kompensasi, perekrutan pekerja, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesehatan, tunjangan, motivasi pekerja, komunikasi, administrasi dan pelatihan (Heathfield, 2012). Selain itu manajemen sumber daya manusia sendiri menurut (Briscoe dan Schuler, 2004) dibagi menjadi tiga bagian yaitu *procurement*, *managing*, *outprocess*. Pembagian manajemen sumber daya manusia menjadi tiga bagian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.4.

Penelitian ini berfokus pada bagian *procurement* dan *managing*. Pada *procurement* terdapat satu bagian yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu *training&development*. Bagian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah *managing* sebagai pemberdayaan pekerja yang telah ada di karyawan seperti unsur *payment*, *benefits*, *performance management*, *health and safety*, *labour relation*. Pemilihan unsur ini karena berkaitan langsung dengan hukum dan peraturan yang berlaku di dalam *International Labour Organization* serta tertuang dalam hukum negara Indonesia. Terdapat beberapa fungsi penting yang dapat diambil yaitu sebagai berikut (lihat gambar 2.4) :

a. *Training & Development*

Training & Development, dipilih sebagai kesesuaian dengan teori Maslow dimana untuk memotivasi pekerja, pekerja biasanya membutuhkan *self-actualization needs* atau keinginan untuk berkembang dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.

b. *Pay*

Pemilihan unsur *payment* didasarkan oleh konvensi ILO mengenai upah wajar yang seharusnya diberikan oleh pekerja selain itu juga berkaitan dengan motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaan agar diberikan kompensasi yang pantas diberikan.

c. *Benefit*

Pemilihan unsur *benefit* didasarkan oleh konvensi ILO mengenai upah wajar yang seharusnya diberikan oleh pekerja selain itu juga berkaitan dengan motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaan agar diberikan kompensasi yang pantas diberikan.

d. *Performance Management*

Performance management dipilih adalah sebagai identifikasi apa yang menjadi kriteria perusahaan dapat mengatakan pekerja itu telah melakukan hal yang baik dan buruk yang nantinya berkaitan dengan posisi yang diinginkan.

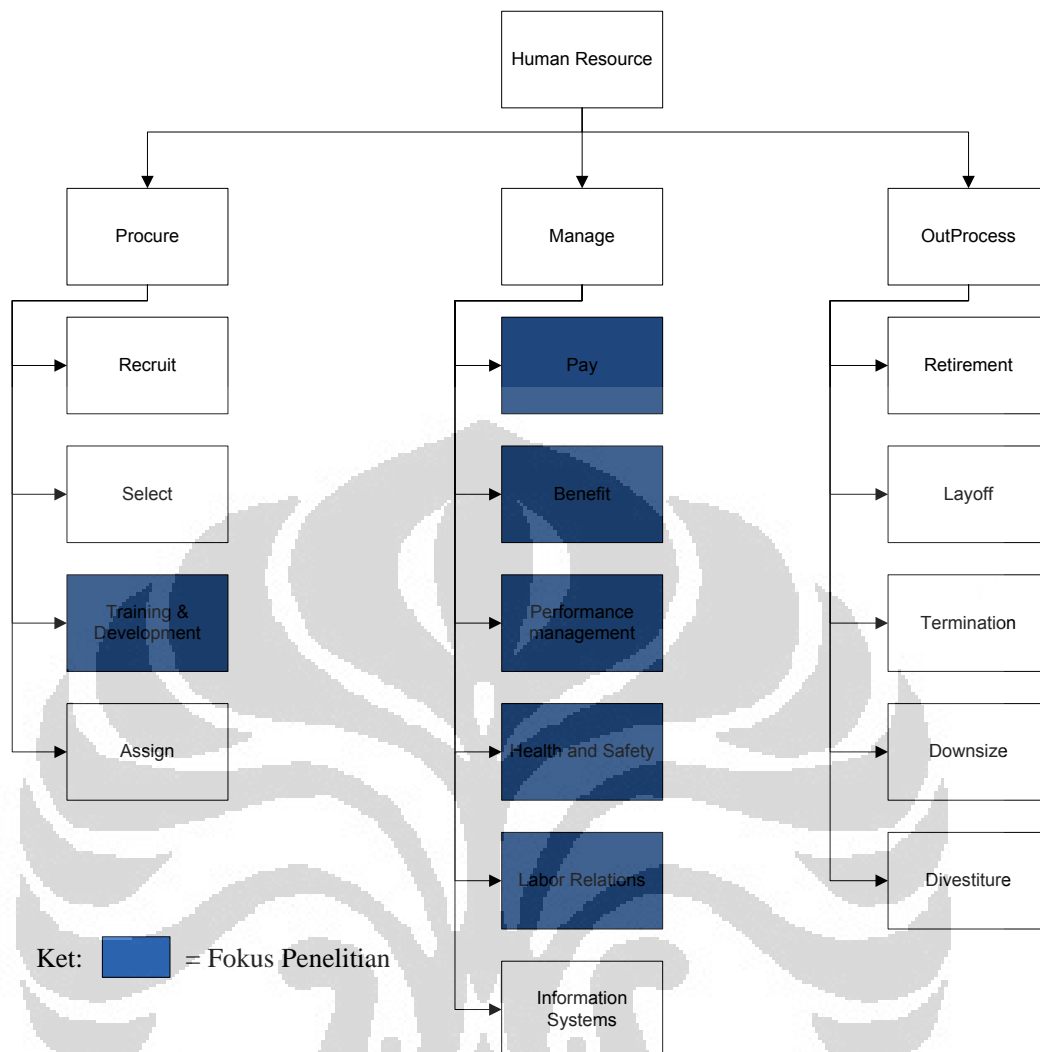
e. *Health and Safety*

Perusahaan juga seharusnya mengetahui aspek mengenai kesehatan dan keselamatan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan karena dalam teori Maslow ada satu kriteria mengenai *safety needs* serta juga diatur dalam konvensi ILO dan peraturan-peraturan pemerintah.

f. *Labour Relation*

Unsur *labour relation* dipilih dalam upaya setiap pekerja diperkenankan untuk berserikat ataupun berkelompok dan mempunyai kekuatan kolektif bila dihadapkan oleh kepentingan manajemen

Pada bagian selanjutnya akan dijelaskan satu persatu unsur manajemen sumber daya manusia.



Gambar 2.3 Strategic International Human Resource Management

Sumber : Briscoe and Schuler (2004)

2.4.1 Training and Development

Perusahaan menginginkan bisnisnya menghasilkan uang, sehingga setelah merekrut pekerja maka perusahaan mengharapkan agar pekerja tersebut mampu bekerja dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberi pelatihan yang dapat mengembangkan bakat ataupun pengetahuan pekerja disesuaikan dengan posisi serta tugas yang dibebankan pada mereka. Seharusnya perusahaan tidak perlu berpikir ulang dari segi materi ataupun waktu untuk memberikan para karyawan pelatihan. Contohnya, Wegmans (2008) menganggap pelatihan itu penting karena sebagai berikut:

- a. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai kompetitor dan budaya, dimana hal-hal tersebut sangat penting apabila Wegmans ingin memasuki pasar luar
- b. Meyakinkan bahwa para pekerja memiliki pengetahuan yang cukup untuk bekerja dengan teknologi baru, seperti robot ataupun peranti lunak yang berkaitan dengan perkembangan teknologi.
- c. Pelatihan berguna agar pekerja mengetahui bagaimana dapat bekerja secara efektif
- d. Meyakinkan bahwa perusahaan memiliki beberapa komponen penting yaitu inovasi, kreativitas dan belajar
- e. Pelatihan berguna agar pekerja memiliki kemampuan tambahan untuk berkontribusi bagi perusahaan apabila terjadi perubahan jenis pekerjaan, arah kebijakan yang berbeda ataupun kemampuan dari pekerja tersebut sudah kadaluarsa
- f. Menyiapkan pekerja untuk mampu bekerja secara efektif satu sama lain, meskipun dengan pekerja perempuan ataupun kaum minoritas.

Manajemen juga harus memfasilitasi atau menyediakan setiap pelatihan yang memungkinkan agar tidak membatasi pengetahuan ataupun kemampuan yang dimiliki. Selain itu akan berdampak baik juga bagi perusahaan dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan bertambah, mampu mengerjakan hal-hal yang baru dan nantinya akan berdampak langsung pada keberhasilan atau tumbuhnya perusahaan.

Menurut Washington Group International dalam Noe *et al.* (2008), pengembangan pekerja merupakan salah satu komponen penting bagi terbentuknya *competitive advantage* perusahaan. Pengembangan pekerja amat penting dalam menghadapi kompetisi global, perubahan lingkungan sosial ataupun yang terpenting adalah perubahan teknologi. Pengembangan pekerja juga menjadi penting karena memastikan bahwa pekerja memiliki kompetensi untuk menghasilkan produk baru yang sesuai dengan keinginan konsumen atau mengikuti tren yang ada di pasar. Dengan perusahaan memberikan berbagai bentuk pengembangan keterampilan dapat meyakinkan karyawan yang memiliki kompetensi agar tetap berada di perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan empat pendekatan dalam proses pengembangan pekerja antara lain pendidikan formal, penilaian, pengalaman kerja dan hubungan interpersonal.

2.4.2 Performance Management

Performance management dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan oleh manajemen dalam memastikan aktivitas dari pekerja dan hasil dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam melakukan penilaian terhadap tenaga kerja Noe *et al.*(2008) mengidentifikasi permasalahan yang sering terjadi di perusahaan, antara lain :

Tabel 2.1 Permasalahan yang sering terjadi pada Penilaian Tenaga kerja

No	Permasalahan	Penyelesaian
a	Menghambat Kerja Tim	Membuat kolaborasi sebagai salah satu komponen yang akan dievaluasi
b	Pengevaluasi tidak menggunakan kriteria yang sama	Menyediakan pelatihan pada manager; agar melakukan evaluasi penilaian yang sama
c	Hanya memberi penilaian apakah pekerja baik atau buruk	Evaluasi kebiasaan atau hasil yang spesifik untuk melihat secara lebih spesifik apa yang harus ditingkatkan dari pekerja tersebut
d	Mendorong pekerja untuk mencapai tujuan jangka pendek	Evaluasi dilakukan untuk pekerjaan jangka pendek dan juga jangka panjang
e	Manajer memiliki kekuasaan penuh atas karyawan	Manajer harus dinilai mengenai bagaimana mereka menilai pekerja
f	Terlalu subjektif	Evaluasi perilaku ataupun hasil yang spesifik
g	Menghasilkan penderitaan emosional	Evaluasi hanya berfokus pada evaluasi, jangan mengkritisi karyawan dan penilaian dilakukan tepat waktu

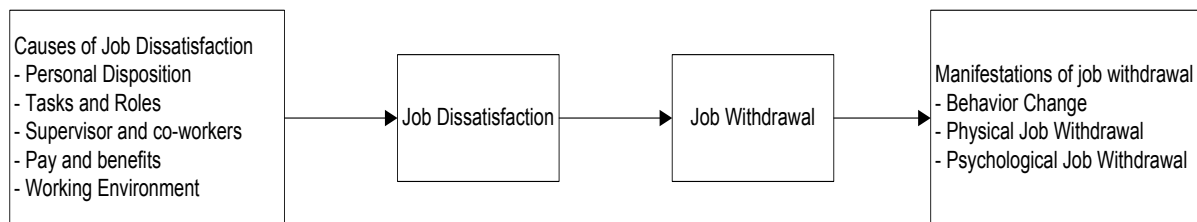
Sumber : Noe *et al.*(2008)

Bagaimana perusahaan harus menetapkan strategi mengenai tujuan-tujuan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta bagaimana kultur dari organisasi pekerja yang ada. Perusahaan harus mengetahui situasi yang tepat bagi pekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat mendorong motivasi dari pekerja.

2.4.3 *Employee Separation and Retention*

Perusahaan biasanya berfokus pada bagaimana memuaskan konsumen agar mereka tetap membeli atau memakai produk dari perusahaan tersebut tanpa menyadari bahwa penting bagi perusahaan memuaskan para pekerja mereka (Noe *et al.* 2008). Menurut Noe *et al.* (2008), perusahaan yang sukses merupakan perusahaan yang dapat menjaga hubungan baik dengan pekerja mereka. Perusahaan yang tidak dapat membuat karyawannya loyal pada perusahaan akan menghasilkan sekumpulan pekerja yang terus menerus tidak memiliki pengalaman dalam bekerja dan juga tidak memiliki hubungan baik satu sama lain apabila dibutuhkan saling kerjasama diantara mereka. Perusahaan harus menyadari bahwa menahan pekerja yang memiliki produktivitas yang tinggi merupakan hal yang sangat sulit.

Noe *et al.* (2008), memberikan contoh kasus Yahoo yang menghadapi eksodus besar-besaran pekerja di bidang teknik dan juga wakil presiden mereka ke Google. Alasan para pekerja tersebut berpindah dari Yahoo ke Google adalah karena kondisi lingkungan pekerjaan yang luar biasa baik. Google berada di posisi pertama dalam menyediakan lingkungan pekerjaan yang baik. Google menyediakan 11 makanan ringan gratis di tempat makan mereka, terdapat lima dokter gratis di klinik perusahaan, tempat cuci mobil gratis, hari sakit yang tidak terbatas, penggratisan biaya liburan dan jemputan gratis yang juga didalamnya terdapat WiFi. Bila kita dapat mengidentifikasi proses pekerja merasa tidak nyaman dalam lingkungan ke dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.4 Bagan *Causes of Job Dissatisfaction*

Sumber : Noe *et al.* (2008)

Bila kita jelaskan bagan tersebut adalah mengenai beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya ketidakpuasan pekerja antara lain dapat diakibatkan oleh kondisi kerja yang tidak aman, perubahan posisi karyawan, banyaknya pekerjaan dan peran yang diemban, supervisor ataupun teman satu level yang tidak dapat membangun hubungan baik dengan dia, banyaknya gaji yang diterima, kompensasi yang didapatkan ataupun lingkungan pekerjaan baik berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang tersedia di perusahaan. Sebab-sebab ini berakibat terjadinya ketidakpuasan pekerja dan berakibat keinginan untuk keluar yang dapat ditandai dengan beberapa hal tertentu. Perubahan perilaku dari pekerja dapat muncul karena mungkin ketidakpuasan pekerja adalah karena *supervisor* yang terlalu otoriter yang berakibat pada perilakunya yang berubah secara drastis ataupun perubahan secara fisik ataupun psikologis dari pekerja.

2.4.4 Compensation (Pay & Benefit)

Kompensasi ataupun fasilitas yang diberikan oleh karyawan merupakan salah satu komponen yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan (Noe et al, 2008). Karena dari segi perilaku, fasilitas yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi keinginan pekerja untuk bertahan di perusahaan, umumnya pekerja mempertimbangkan tunjangan-tunjangan yang didapatkan seperti pemberian asuransi kesehatan, tunjangan pensiun ataupun kompensasi yang diberikan lainnya.

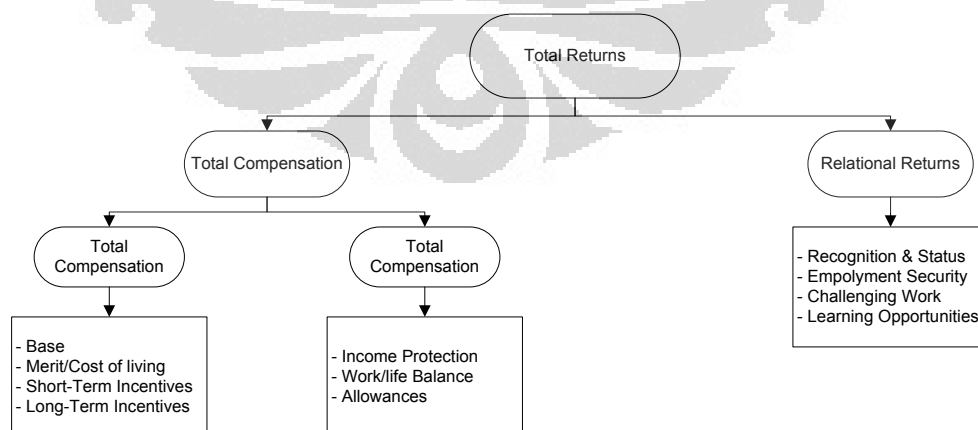
Menurut Sutedi (2009), pekerja seharusnya diberikan upah yang layak. Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai

seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil adalah upah yang memerhatikan pendidikan, pengalaman dan keterampilan sepekerja. Sedangkan upah yang layak adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta keluarganya, baik kebutuhan materiil maupun spiritual.

Sutedi (2009), mengemukakan pengupahan yang baik adalah pengupahan yang mampu menghargai orang berdasarkan masa kerjanya dan prestasinya. Dengan penerapan sistem pengupahan yang baik, akan memberikan prospektif kepada pekerja untuk mendorong mereka bekerja secara produktif, karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan masa depannya yang jelas.

Menurut Milkovic dan Newman (2007), tujuan dasar dari sistem pengupahan yang baik di perusahaan terdiri dari efisiensi, keadilan dan ketaatan terhadap peraturan. Efisiensi disini diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kualitas dari pekerja, memuaskan pelanggan dan pemegang saham serta mengontrol biaya dari tenaga kerja.

Sedangkan kompensasi menurut (Milkovic dan Newman,2007) mengacu pada seluruh bentuk pendapatan yang diterima berupa uang dan jasa yang nyata dan manfaat yang diterima oleh pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja dengan perusahaan. Seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan bagan sebagai berikut (Milkovic and Newman, 2007) :



Gambar 2.5 Total Returns for Work

Sumber : Milkovic and Newman (2007)

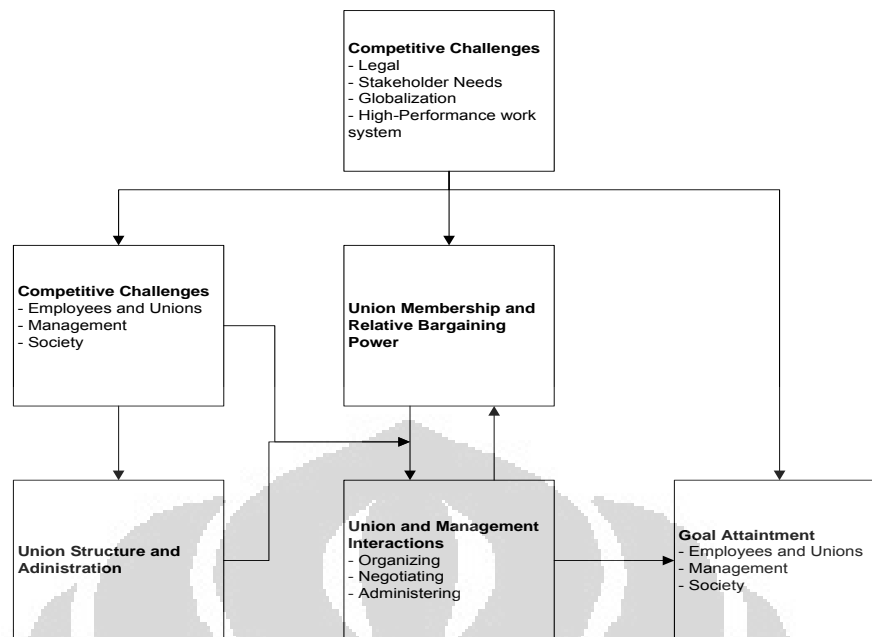
Milkovic and Newman (2007), menjelaskan bahwa dalam bagan ini total pendapatan yang diterima oleh para pekerja terdiri dari dua komponen yaitu *total compensation* dan *relational returns*. Menurut Chun, Lee, dan Rousseau (2004) *relational returns* terdiri dari hal-hal yang sifatnya psikologis seperti pengakuan akan status, keamanan pekerjaan, tantangan dalam bekerja dan kesempatan untuk terus belajar.

Sedangkan menurut majalah the Onion (2000) keseluruhan kompensasi yang diterima lebih sifatnya transaksional. Didalamnya terdiri dari kompensasi secara langsung dalam bentuk uang tunai (gaji, jasa, insentif, penyesuaian terhadap biaya hidup) dan kompensasi secara tidak langsung dalam bentuk *benefits* (pensiun, asuransi kesehatan, program untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, seragam yang bagus). Jadi gaji yang diterima dapat berupa beberapa jenis cara, dan program untuk menggaji pekerja sangatlah beragam.

2.4.5 Labour Relations

Labour relations atau sering juga disebut dengan *industrial relations* (Noe *et al.*, 2008) adalah suatu ilmu yang mempelajari hubungan antara pihak manajemen dengan pekerja dimana disesuaikan dengan hukum yang berlaku. Pada buku *Industrial Relations Systems* (1958) dalam Noe *et al.* (2008), *labour relations* terdiri dari empat aspek penting yang dapat dirumuskan yaitu mengenai konteks lingkungan (teknologi, tekanan pasar, model hukum yang dapat menimbulkan *bargaining power*), pihak yang terlibat (pekerja, manajemen perusahaan dan juga pemerintah), peraturan yang menjelaskan mengenai cara bagaimana pekerja dan manajemen perusahaan berinteraksi dan menyelesaikan konflik serta ideologi (dimana dalam *industrial relations* agar sistemnya bekerja dengan baik, ketiga pihak harus memiliki ideologi yang sama dan mengerti batasan-batasan yang ada).

Sedangkan Katz and Kochan (2005), membuat suatu model yang berkaitan dengan *labour relations*, yaitu :



Gambar 2.6 Framework *Labour Relations*

Sumber : Noe *et al.* (2008)

Model ini menjelaskan bagaimana langkah-langkah agar tercapainya *labour relation* yang baik, dimana *stakeholder* yang ada adalah perusahaan, pemerintah dan pekerja (Serikat pekerja). Dimana dari awal terbentuknya serikat kerja diharapkan sebagai upaya adanya kebebasan dalam berorganisasi seperti yang diatur dalam hukum yang telah ada. Fokus dari studi ini adalah bagaimana perusahaan dapat membina hubungan baik dengan serikat kerja dan pemerintah, bagaimana seharusnya perusahaan memberikan kebebasan dalam berorganisasi dan tidak melakukan batasan-batasan yang sebenarnya tidak diperbolehkan didalam undang-undang.

Menurut Sutedi (2009), hubungan industrial atau perburuhan tidak lain adalah suatu sistem yang terbentuk antarpelaku dalam proses produksi barang atau jasa. Perusahaan harus menjaga hubungan industrial dalam hal ini hubungan antara pemilik perusahaan dengan pekerja. Banyak penelitian yang mengatakan bahwa hubungan industrial terkait dengan produktivitas yang dihasilkan oleh para pekerja (Sutedi,2009)

Menurut Noe *et al.* (2008) *labour relations* dapat menghasilkan hal-hal yang baik antara lain, berkurangnya persentase banyaknya mogok kerja yang ada akibat adanya komunikasi yang baik antara pihak manajemen, pekerja dan pemerintah. Selanjutnya bermanfaat dengan makin jelasnya sistem penggajian dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi ada dampak yang buruk akibat adanya *labour relations* dimana terdapat penelitian bahwa serikat pekerja malah menurunkan produktivitas karena serikat kerja mendorong penggunaan tenaga manusia yang lebih rendah dan hanya mendorong investasi di bidang teknologi yang akan berdampak pada efisiensi dari kerja, kontrak antara serikat kerja umumnya membatasi beban kerja yang boleh diberikan pada pekerja sehingga membatasi produksi yang ditargetkan dan mogok, bekerja sesuai prosedur yang diinginkan oleh pekerja juga berdampak pada menurunnya produktivitas.

2.5 Teori Maslow

Hirarki atau model mengenai kebutuhan seseorang pada saat bekerja dirumuskan melalui teori Maslow's yang didasarkan pada gagasan mengenai apa yang diharapkan para pekerja di lingkungan pekerjaannya. Maslow teori ini membagi kebutuhannya menjadi beberapa level. Bila satu level dari kebutuhan seseorang telah terpenuhi, maka kebutuhan itu tidak lagi menjadi motivasinya. Selanjutnya kebutuhan yang menjadi motivasi atau keinginan pekerja adalah untuk mencapai level kebutuhan berikutnya.



Gambar 2. 7 Maslow's Theory

Sumber : McHugh and Nickels (2002)

Level kebutuhan yang lebih tinggi membutuhkan dukungan dari level kebutuhan yang lebih rendah. Diagram diatas menunjukkan tingkatan kebutuhan yang diinginkan. Berikut mengenai detail dari masing-masing kebutuhan yang ada (McHugh and Nickels, 2002)

- a. *Physiological Needs* : Kebutuhan dasar yang harus ada untuk kelangsungan hidup pekerja, bila kebutuhan ini tidak dipenuhi maka akan berakibat pada fungsi tubuh manusia menjadi terganggu. Kebutuhan fisiologis antara lain adalah kebutuhan untuk mengakses makan, air mempunyai tempat tinggal yang layak serta memiliki pakaian yang dapat dipakai.
- b. *Safety Needs* : Bila kebutuhan akan aspek fisiologis telah terpenuhi, maka kebutuhan yang diharapkan dipenuhi adalah kebutuhan akan rasa aman. Banyak trauma yang diderita oleh para pekerja antara lain adanya kasus kekerasan keluarga, pelecehan anak dan hal-hal lain mendorong pekerja menginginkan untuk memiliki rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini dapat dibagi menjadi :
 - *Job Security*
 - *Personal Security*
 - *Financial Security*
 - *Health and well-being*
 - *Safety net against accidents/illness and their adverse impact.*
- c. *Social Needs* : Setelah kebutuhan fisiologis dan rasa aman dalam bekerja, perusahaan harus memenuhi kebutuhan lainnya. Kebutuhan pada layer ini adalah berkaitan dengan lingkungan sosial, cinta dan kasih sayang. Hal-hal yang dapat menjadi pemicu agar kebutuhan ini terpenuhi adalah perusahaan membangun sistem yang tidak menimbulkan perbedaan dalam sisi penggajian. Bila kebutuhan sosial sudah terpenuhi maka pekerja akan merasa diterima dan betah dalam melakukan pekerjaan ini.
- d. *Esteem Needs* : Setiap Manusia mempunyai kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain dan mendapatkan *self-esteem* dan *self-respect*. Esteem merepresentasikan keinginan manusia normal untuk diterima dan dianggap ada oleh orang lain. Maslow membagi layer ini menjadi dua bagian yaitu

konsep a *Lower One* dimulai dari kebutuhan untuk menghormati orang lain serta tentang kebutuhan untuk status, pengakuan dalam jabatan, ketenaran dan kebanggaan serta kebutuhan untuk diperhatikan oleh orang lain. Sedangkan konsep a *Higher One* adalah kebutuhan untuk dihargai, dimana terdiri dari kebutuhan untuk kekuatan, kompetensi, kepercayaan diri, independen dan juga kebebasan.

- e. *Self-Actualization needs* : Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengaktualisasi dirinya. Apabila pekerja memiliki kemampuan untuk mencapai posisi tertentu maka berikanlah kesempatan untuk para pekerja tersebut berkembang. Dimana perusahaan diharapkan untuk menyediakan segala fasilitas atau jenjang karier yang dapat ditempuh oleh pekerja.

Menurut McHugh dan Nickels (2002), jika satu level kebutuhan telah terpenuhi, maka muncul keinginan untuk mencapai level kebutuhan selanjutnya, karena level kebutuhan sebelumnya tidak menjadi motivasi lagi untuk dirinya. Contohnya jika seseorang telah mampu membeli rumah ataupun makanan dengan gajinya maka timbul keinginan dia untuk membeli kebutuhan lain seperti mobil dan hal yang lain. Banyak pekerja di dunia yang harus berjuang selama satu hari penuh hanya untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan atas rasa aman.

Menurut McHugh dan Nickels (2002), pada negara berkembang kebutuhan psikologis dan kebutuhan atas rasa aman tidak lagi mendominasi, karena para pekerja berusaha untuk memuaskan kebutuhan untuk berkembang (*social, esteem dan self actualization needs*). Untuk memenangkan kompetisi, Perusahaan Amerika harus membuat lingkungan kerja yang dapat menimbulkan motivasi dan pekerja yang terbaik. Ini berarti Amerika Serikat harus menciptakan lingkungan kerja yang terdapat tujuan yang ingin dicapai contohnya kejujuran, kontribusi sosial, ketahanan, pelayanan, kualitas dan kebersamaan.

Teori Maslow ini berguna agar perusahaan mengetahui kebutuhan apa yang seharusnya dibutuhkan oleh para pekerja. Dimana diterapkan suatu program ataupun regulasi yang dapat mendorong motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan bukan hanya menyediakan fasilitas yang seadanya. Fokus dari studi ini

adalah dari level yang terendah yaitu *physiological needs* sampai dengan *self-actualization needs*.

2.6 Penelitian Pendahuluan

Pangestu dan Medelina (1997), meneliti mengenai apakah perusahaan telah memenuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah maupun instansi yang terkait. Adapun tujuan penelitian dari Pangestu dan Medelina (1997) adalah untuk melihat apakah perusahaan mematuhi regulasi yang telah ditetapkan tersebut.

Responden dari penelitian Pangestu dan Medelina (1997) sebanyak 300 pekerja yang keseluruhannya berjenis kelamin wanita. Dari penelitian ini didapatkan beberapa fakta menarik antara lain :

- Pemenuhan terhadap gaji yang sesuai dengan UMR telah cukup tinggi (setidaknya 80 % dari pekerja tetap telah mendapat gaji setara dengan UMR)
- Pemenuhan akan peraturan juga telah tinggi untuk ijin kehamilan dan jam kerja per minggu. Untuk pemenuhan yang tinggi tentang cuti hamil (96%), Jam kerja/minggu (91 %), dan cuti kehamilan tetap mendapatkan kompensasi dari perusahaan (89%)
- Pemenuhan terhadap peraturan mengenai kompensasi yang diberikan untuk bekerja dengan jam kerja tambahan termasuk rendah (31 %)
- Untuk pemenuhan dari segi keselamatan dan kesehatan tempat kerja disimpulkan bahwa :
 - a. Pekerja memiliki akses untuk air bersih (97 %), pertolongan pertama (91 %), toilet (82 %), dan pelatihan kerja tentang pemakaian bahan baku dan peralatan yang digunakan saat bekerja (76 %)
 - b. Sekitar 60 % perusahaan menyediakan klinik yang didalamnya terdapat fasilitas suster ataupun dokter
 - c. Hanya 17 % dari pekerja mendapatkan pelatihan kebakaran

- d. Sebanyak 60 % dari pekerja terindikasi pernah terserang penyakit karena lingkungan pekerjaan.
- Sekitar 28 % dari responden menunjukkan bahwa ada peraturan kerja bersama di tempat kerja mereka.



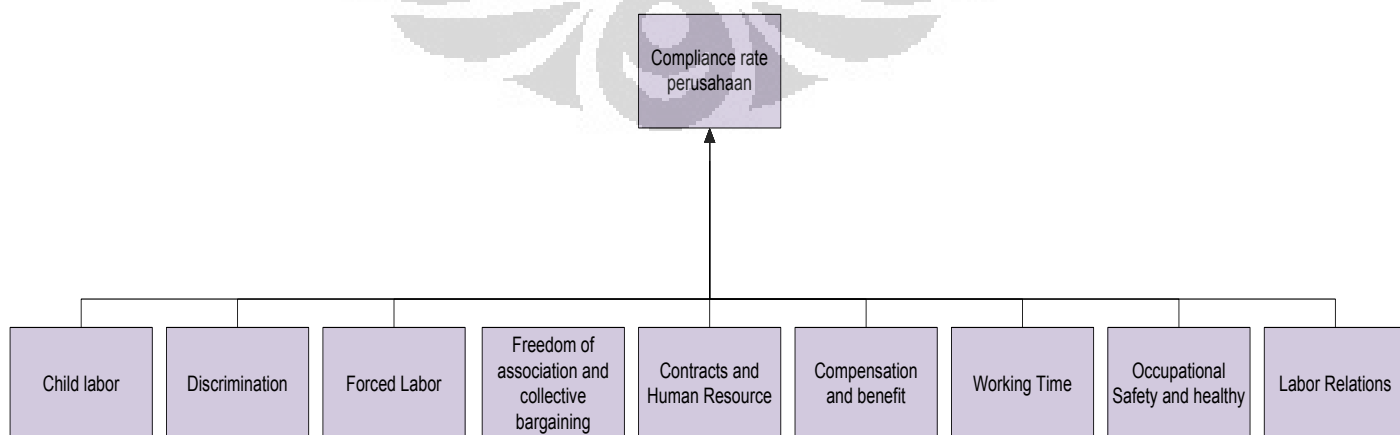
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Setelah disusun teori yang berkaitan dengan tujuan penelitian pada kajian literatur, maka diperlukan model penelitian, hipotesis dan metodologi penelitian yang dapat menyimpulkan penelitian ini. Bab 3 ini berusaha menjabarkan keseluruhan tahapan-tahapan yang akan ditempuh untuk mencapai suatu kesimpulan mengenai kondisi tenaga kerja pada industri garmen di Jabodetabek.

3.1 Model Penelitian

Ada beberapa faktor yang dapat digunakan dalam mengidentifikasi *compliance rate* pada industri garmen di JABODETABEK. Dalam penelitian ini akan di analisis faktor-faktor utama yang dapat menyimpulkan tentang kondisi pekerja pada industri garmen berdasarkan teori dan hukum yang berlaku baik secara nasional maupun internasional.

Model ini dibangun dengan mengidentifikasi teori-teori yang berkaitan dengan *human resource management*, hukum-hukum yang berlaku di Indonesia dan juga secara internasional. Berikut faktor-faktor utama yang menjadi landasan penilaian kondisi tenaga kerja :



Gambar 3.1 Model Penelitian *Compliance rate* untuk industri Garmen

Berikut dilakukan penjabaran tentang faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Pertama adalah *child labour*, menurut peraturan yang ada perusahaan harus mempekerjakan seseorang yang dapat dikatakan cukup umur oleh hukum maka dapat menjamin bahwa perusahaan telah menaati peraturan yang ada (ILO *convention*,1998) dan dapat dikatakan perusahaan tersebut telah menerapkan hal-hal yang diinginkan oleh para pelanggan.

Faktor lain adalah diskriminasi pada para pekerja. Diskriminasi menjadi faktor yang penting karena apabila perusahaan memberikan kebebasan atau tidak memandang suku, agama ataupun hal-hal yang berbeda maka semakin banyak pekerja yang bersaing untuk mengejar target atau posisi yang lebih tinggi. Karena hal itu dapat mendorong produktivitas pekerja menjadi ke arah yang lebih baik.

Faktor yang ketiga adalah dengan melihat faktor kerja paksa dimana dilihat adakah bentuk kekerasan sebagai pendorong bagi para pekerja untuk melakukan pekerjaan. Adanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman dalam melakukan proses produksi yang berakibat peningkatan produktivitas pekerja.

Faktor penting yang dapat dilihat kembali adalah kebebasan dalam berorganisasi dan kepemilikan kekuatan bersama, dimana hak seseorang individu untuk berkumpul sesuai dengan undang-undang dasar yang berlaku. Sebagai seorang individu perusahaan tidak boleh membatasi hak-hak pekerja untuk berkumpul.

Faktor yang dilihat lain adalah dari segi kontrak, gaji serta kompensasi yang didapatkan saat bekerja. Apabila kontrak, gaji serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai peraturan maka akan berdampak meningkatnya pemasukan atau pendapatan dari para pekerja dan dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga seharusnya memiliki fasilitas yang memadai berupa kantin, musholla yang dapat menunjang kegiatan para pekerja.

Faktor mengenai waktu kerja yang diterapkan pada setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari tingkat kepadatan atau banyaknya order yang sedang dikerjakan. akan tetapi pemerintah membatasi pekerja diperbolehkan

bekerja hanya 40 jam/minggu dan setiap minggunya diijinkan untuk lembur sebanyak 8 jam/minggu. Apabila melebihi peraturan ini maka perusahaan semestinya ditindak karena tidak sesuai dengan regulasi yang telah diterapkan. Selain itu apabila pekerja ditekan untuk bekerja lebih lama akan berakibat kelelahan kerja dan tidak maksimalnya produk yang dihasilkan oleh para pekerja.

Keselamatan dan kesehatan selalu menjadi faktor penting di berbagai industri. Karena pada dasarnya setiap individu seharusnya dilindungi dan merasa aman pada lingkungan kerjanya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas kesehatan yang disediakan langsung oleh perusahaan, maka akan memperlihatkan suatu langkah baik untuk menyesuaikan dengan sakit yang sering dihadapi saat bekerja seperti pusing, bisung ataupun sakit pinggang (Pangestu and Madelina,1998).

Selain itu hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah merupakan hubungan yang mestinya saling menguntungkan. Dimana pekerja membantu pengusaha untuk mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin dan pengusaha membantu kesejahteraan pekerja (Undang-Undang No.13 Pasal 102). Maka perlu dicek pengimplementasian pasal ini dalam industri garmen di JABODETABEK.

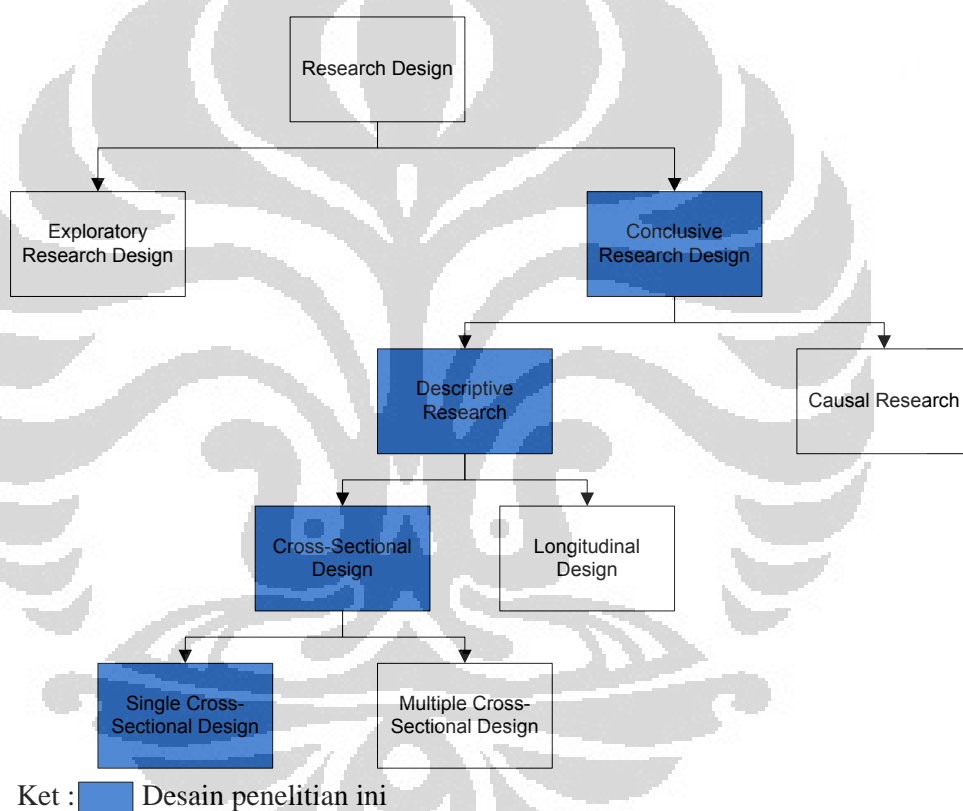
3.2 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis Penelitian dalam Malhotra (2008) secara garis besar terdapat dua jenis penelitian yaitu riset eksploratori dan riset konklusif. Riset eksploratori bertujuan untuk memberikan wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang dihadapi dalam penelitian. Riset konklusif bertujuan untuk menguji hipotesis spesifik atau menilai suatu hubungan spesifik. Riset konklusif memiliki dua sub-model yaitu riset deskriptif dan riset kausal. Riset deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik tertentu yang diteliti dan riset kausal bertujuan untuk menentukan hubungan sebab dan akibat dari suatu fenomena.

Riset deskriptif dibagi menjadi dua yaitu *cross-sectional* dan *longitudinal* (Malhotra,2008). *Cross Sectional* merupakan jenis penelitian yang berupaya mengumpulkan informasi dari sampel tertentu yang hanya dilakukan satu kali. *Cross Sectional* dibagi menjadi dua yaitu :

- a. *Single Cross-sectional*, mengukur satu populasi target yang memiliki kesamaan karakteristik dan informasi yang dilakukan hanya satu kali
- b. *Multiple Cross-Sectional*, mengukur dua atau lebih populasi target yang memiliki perbedaan karakteristik dan informasi yang dilakukan hanya satu kali.

Riset deskriptif *longitudinal* adalah jenis penelitian dengan upaya mengumpulkan informasi yang melibatkan sampel yang sama atau tetap dari elemen populasi yang diukur berkelanjutan atau berulang kali. Berikut bagan jenis penelitian dari Malhotra (2008) dan desain penelitian yang kami pilih



Gambar 3.2 Research Model

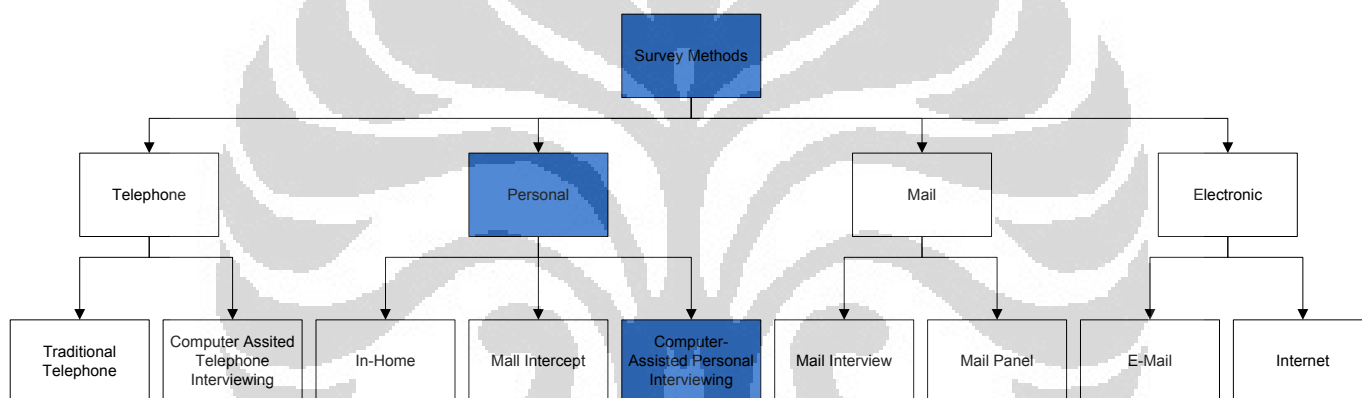
Sumber : Malhotra (2008)

Berdasarkan definisi Malhotra (2008) maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif bersifat *single cross-sectional*. Peneliti sebelumnya membangun kuesioner berdasarkan literatur agar sesuai dengan tujuan penelitian yang diinginkan.

Riset deskriptif yang dilakukan menggunakan *single cross-sectional* karena kuesioner yang dibangun kemudian disebarakan pada populasi yang sama serta penelitian ini bertujuan untuk melihat kondisi dari pekerja di perusahaan garmen di Indonesia.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Metode pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan dua cara, antara lain pengumpulan data primer dan sekunder. Karena penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana keadaan secara riil, maka digunakan pengumpulan data primer dalam riset yang bersifat deskriptif. Malhotra (2008) memiliki bagan mengenai metode pengumpulan data primer



Keterangan : = Pengumpulan data primer penelitian ini

Gambar 3.3 Metode Pengumpulan Data Primer

Sumber : Malhotra (2008)

Malhotra (2008) menjabarkan empat cara yang biasanya dilakukan dalam pengumpulan data primer yaitu dengan telepon, personal, surat dan media elektronik. Karena target dari penelitian ini adalah mengetahui secara langsung kondisi pekerja di pabrik garmen, dimana pekerja di pabrik garmen sulit apabila menggunakan telepon, surat dan media elektronik maka digunakanlah metode pengumpulan data secara personal. Metode pengumpulan data secara personal memilih menggunakan *computer-assisted personal interviewing*, metode ini digunakan karena untuk kemudahan pengolahan data setelah diinput oleh para pekerja. Selain itu penggunaan *computer-assisted personal interviewing* menggunakan komputer tablet yang didalamnya telah terdapat *software* yang telah

diinstalasi. *Software* yang digunakan didalamnya terdiri dari pertanyaan dalam bentuk visual dan juga audio untuk menghindari resiko apabila ada responden yang tidak dapat membaca.

Sedangkan pengumpulan data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber, yaitu literatur yang terkait dengan subjek penelitian. Literatur tersebut adalah jurnal-jurnal, buku-buku dan website yang berkaitan dengan subjek penelitian.

3.4 Unit Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi tenaga kerja pada industri garmen, sehingga responden yang menjadi target penelitian ini adalah buruh atau operator yang bekerja pada industri garmen. Operator dijadikan objek penelitian ini, karena mereka yang secara langsung mengetahui atau berinteraksi dengan kebijakan yang telah dilakukan oleh perusahaan.

Pemilihan lokasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah di JABODETABEK karena adanya keterbatasan akses untuk melakukan ke setiap perusahaan garmen yang ada. Selain itu, penelitian sebelumnya juga dilakukan pada lokasi yang sama sehingga nantinya dapat diperbandingkan antara kondisi pada tahun 1997 dan sekarang. Penulis ditugaskan menjadi asisten riset dalam proyek Better Work yang diadakan oleh *International Labour Organization*. Asisten riset ditugaskan untuk melakukan *assesment* terhadap pekerja di perusahaan garmen.

Pada penelitian ini dilakukan dengan cara *sampling*. *Sampling* adalah ukuran yang digunakan untuk memilih dan mengambil unsur-unsur populasi yang kemudian dapat dijadikan sebagai sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian. *Sampling* adalah perwakilan dari populasi, populasi sendiri adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Malhotra,2008).

Untuk memilih responden, maka teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. *Quota Sampling* merupakan salah satu jenis teknik *sampling non-probability* yang didasari karena sulitnya menentukan probabilitas dari jumlah anggota populasi. *Quota Sampling* yang dilakukan adalah dengan menentukan batas maksimum 5% dari keseluruhan pekerja yang ada di

perusahaan atau maksimal 30 pekerja dalam satu perusahaan. Hal ini dilakukan karena penelitian ini diharapkan tidak mengganggu kegiatan produksi akibat adanya proses pengumpulan data.

Perusahaan yang akan diteliti sebanyak 22 perusahaan garmen yang seluruhnya telah bergabung dengan program *International Labour Organization* yang bernama Better Work. Hal ini dilakukan karena untuk mempermudah akses mengumpulkan data para pekerja. Berdasarkan hal ini maka terdapat 622 responden dalam hal ini pekerja yang berasal dari 22 perusahaan.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Terdapat 9 variabel yang akan diuji dalam penelitian ini. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat mengidentifikasi *compliance rate* perusahaan-perusahaan garmen di Indonesia berdasarkan konsep serta peraturan yang berlaku secara nasional maupun internasional. Variabel-variabel tersebut adalah tenaga kerja dibawah umur, kekerasan yang dialami ditempat kerja, diskriminasi, kontrak, gaji dan kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, waktu kerja dan kebebasan dalam berserikat

3.5.1 Faktor *Child labour*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Umur dari pekerja (X1), pengertian umur dari pekerja disini adalah berapa umur yang dimiliki oleh para pekerja di pabrik yang nantinya disesuaikan dengan umur yang diperkenankan oleh peraturan yang ada

3.5.2 Faktor *Discrimination*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Faktor yang menghambat terjadinya promosi (X2), pengertian dari pertanyaan mengenai faktor yang menghambat terjadinya promosi adalah apakah ada

beberapa faktor yang mempengaruhi tidak dapat naik jabatan di tempat kerja terutama karena faktor spesifik seperti agama, ras ataupun suku

3.5.3 Faktor *forced Labour*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Hukuman yang diterima pekerja (X3), pengertian dari hukuman yang diterima adalah mengenai hukuman-hukuman apa yang diberikan oleh perusahaan yang umumnya diberlakukan kepada para pekerjanya.

3.5.4 Faktor *freedom of association and collective bargaining*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Serikat Kerja (X4), suatu perusahaan diwajibkan untuk memiliki serikat kerja sehingga wajib ditanyakan apakah perusahaan memiliki serikat kerja dan para pekerja tidak dibatasi untuk bergabung dengan serikat kerja tersebut
2. Perjanjian Kerja Bersama (X5), suatu perusahaan diharuskan memiliki perjanjian kerja bersama yang meliputi perjanjian antara pihak manajemen dan pihak pekerja dimana didalamnya terdiri dari peraturan yang mengatur peran dari kedua belah pihak

3.5.5 Faktor *Contracts and Human Resources*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Tanda Tangan Kontrak (X6), pengertian dari tipe kontrak ini adalah apakah pekerja ketika masuk ke perusahaan menandatangani kontrak kerja.
2. Pemahaman Isi Kontrak (X7), pengertian dari pemahaman isi kontrak ini adalah setelah pekerja menandatangani kontrak apakah mereka mengerti isi kontrak yang ditandatangani.

3. Bukti Salinan Kontrak (X8), pengertian dari variabel ini adalah apakah pekerja memiliki bukti salinan kontrak yang mereka tanda tangani.
4. Durasi dari kontrak (X9), pengertian dari durasi yang dimiliki di kontrak karena terdapat peraturan yang hanya mengizinkan sepekerja boleh dikontrak secara tidak permanen di perusahaannya selebihnya harus dikontrak secara permanen
5. Pelatihan dan Pengembangan (X10), pengertian dari pelatihan dan pengembangan ini adalah bagaimana perusahaan menyediakan sarana bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan selama bekerja.

3.5.6 Faktor *Working Time*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Jam kerja reguler dalam seminggu (X11), pengertian dari berapa lama bekerja reguler dalam seminggu dimaksudkan karena peraturan pemerintah membatasi jam kerja para pekerja yaitu 40 jam sehari
2. Jam istirahat (X12), pengertian dari berapa lama jam istirahat yang diberikan dimaksudkan untuk melihat kesesuaian antara jam istirahat yang ada dengan yang disyaratkan.

3.5.7 Faktor *Compensation and Benefits*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Sistem Penggajian (X13), pengertian dari sistem penggajian ini adalah intensitas dari penggajian yang dilakukan oleh perusahaan
2. Gaji yang didapatkan (X14), pengertian dari gaji yang didapatkan adalah berapa banyak gaji yang didapatkan oleh para pekerja dan berdasarkan apa gaji tersebut diterima apakah telah sesuai dengan Upah minimum Regional yang disyaratkan

3. Bonus dan tunjangan yang diberikan (X15), pengertian dari bonus dan tunjangan yang diberikan adalah insentif apa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.
4. Fasilitas Kantin (X16), pengertian dari fasilitas kantin dipabrik adalah apakah mereka memiliki fasilitas kantin ini sebagai penunjang kerja
5. Fasilitas Air Minum (X17), pengertian dari fasilitas Air Minum adalah apakah perusahaan memiliki fasilitas air minum sebagai penunjang kerja

3.5.8 Faktor *Occupational Safety and Health*

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur meliputi dimensi sebagai berikut :

1. Klinik Kesehatan (X18), pengertian dari klinik kesehatan adalah apakah pabrik menyediakan klinik kesehatan bagi para pekerja dan mereka dapat mengaksesnya
2. Fasilitas kesehatan (X19), pengertian dari fasilitas kesehatan ini adalah apabila pabrik memiliki klinik maka fasilitas apa saja yang tersedia sehingga para pekerja dapat bekerja dengan baik
3. Perawatan (X20), pengertian dari perawatan apakah setiap kecelakaan kerja yang terjadi dapat diobati langsung di klinik pabrik
4. Kelelahan kerja (X21) pengertian kelelahan kerja apakah pekerja pernah merasa mengalami kelelahan kerja di pabrik
5. Sakit Perut Ketika Bekerja (X22) pengertian dari sakit perut ketika bekerja adalah apakah pekerja pernah merasa sakit perut ketika bekerja. Makin banyaknya sakit perut yang diderita akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.
6. Cedera (X23), pengertian dari cedera adalah selama bekerja di pabrik apakah pekerja pernah mengalami cedera dan seberapa sering hal tersebut terjadi. Banyaknya cidera akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

7. Sakit Punggung ketika bekerja (X24), pengertian dari sakit punggung ini adalah apakah pekerja pernah mengalami sakit punggung ketika bekerja. Banyaknya sakit punggung ketika bekerja akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

3.5.9 Industrial Relations

Faktor-faktor yang akan ditinjau dalam penentuan *compliance rate* ini didasarkan pada kajian literatur dimensi sebagai berikut :

1. Pemahaman Bahasa (X25), pengertian dari pemahaman bahasa disini adalah apakah *supervisor* dapat memahami bahasa operator, sehingga terjadi keselarasan ketika bekerja
2. Kenyamanan ketika mempunyai keluhan *supervisor*(X26), pengertian dari variabel ini adalah apakah pekerja nyaman untuk mengajukan keluhan kepada *supervisor*
3. Kenyamanan ketika mempunyai keluhan ke serikat kerja (X27), pengertian dari variabel ini adalah apakah pekerja nyaman untuk mengajukan keluhan kepada serikat kerja
4. Banyaknya Keluhan (X28), pengertian dari banyaknya keluhan adalah seberapa banyak keluhan yang dirasakan oleh pekerja selama tahun ini sehingga didapatkan kondisi yang terjadi. keluhan yang didapatkan nantinya akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan
5. Kepuasan setelah melakukan keluhan (X29), pengertian dari kepuasan setelah melakukan keluhan adalah apakah keluhan yang disampaikan oleh pekerja dapat diselesaikan dengan baik oleh perusahaan.

3.6 Operasional Variabel

Berdasar pada pembahasan berdasarkan teori yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, penulis berhasil merumuskan operasionalisasi variabel penelitian *compliance rate* perusahaan pada industri garmen di Indonesia sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 3.1 (Berdasarkan penelitian-penelitian

terdahulu oleh Pangestu and Madeline (1997), *Ilo Convention*, Better Work Kuesioner, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan referensi lainnya) Berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Konstruk Penelitian	Indikator	Definisi Variabel	Kode
Child Labor	Umur dari pekerja	pengertian umur dari pekerja disini adalah berapa umur yang dimiliki oleh para pekerja di pabrik yang nantinya disesuaikan dengan umur yang diperkenankan oleh peraturan yang ada	X1
	Promosi	pengertian dari pertanyaan mengenai faktor yang menghambat terjadinya promosi adalah apakah ada beberapa faktor yang mempengaruhi tidak bisanya naik jabatan di tempat kerja terutama karena faktor spesifik seperti agama,ras ataupun suku	X2
Forced Labor	Hukuman	pengertian dari hukuman yang diterima adalah mengenai hukuman-hukuman apa yang diberikan oleh perusahaan yang umumnya diberlakukan kepada para pekerjanya	X3
<i>Freedom Of association and collective bargaining</i>	Serikat Kerja	suatu perusahaan diwajibkan untuk memiliki serikat kerja sehingga wajib ditanyakan apakah perusahaan memiliki serikat kerja dan para pekerja tidak dibatasi untuk bergabung dengan serikat kerja tersebut	X4
	Perjanjian Kerja Bersama	suatu perusahaan diharuskan memiliki perjanjian kerja bersama yang meliputi perjanjian antara pihak manajemen dan pihak pekerja dimana didalamnya terdiri dari peraturan yang mengatur peran dari kedua belah pihak	X5
Contracts And Human Resources	Tanda Tangan Kontrak	pengertian dari tipe kontrak ini adalah apakah pekerja ketika masuk ke perusahaan menandatangani kontrak kerja	X6
	Pemahaman Isi Kontrak	pengertian dari pemahaman isi kontrak ini adalah setelah pekerja menandatangani kontrak apakah mereka mengerti isi kontrak yang ditandatangani.	X7
	Bukti Salinan Kontrak	pengertian dari variabel ini adalah apakah pekerja memiliki bukti salinan kontrak yang mereka tanda tangani	X8
	Durasi Kontrak	pengertian dari durasi yang dimiliki di kontrak karena terdapat peraturan yang hanya mengizinkan seorang pekerja boleh dikontrak secara tidak permanen di perusahaannya selebihnya harus dikontrak secara permanen	X9
	Pelatihan dan Pengembangan	pengertian dari pelatihan dan pengembangan ini adalah bagaimana perusahaan menyediakan sarana bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan selama bekerja	X10
Working Time	Jam kerja reguler dalam seminggu	pengertian dari berapa lama bekerja reguler dalam seminggu dimaksudkan karena peraturan pemerintah membatasi jam kerja para pekerja yaitu 40 jam sehari	X11
	Jam Istirahat	pengertian dari berapa lama jam istirahat yang diberikan dimaksudkan untuk melihat kesesuaian antara jam istirahat yang ada dengan yang disyaratkan.	X12
Compensation and benefits	Sistem Penggajian	pengertian dari sistem penggajian ini adalah intensitas dari penggajian yang dilakukan oleh perusahaan	X13
	Gaji yang didapatkan	Gaji yang didapatkan adalah berapa banyak gaji yang didapatkan oleh para pekerja dan berdasarkan apa gaji tersebut diterima serta apakah telah sesuai dengan Upah minimum Regional yang disyaratkan	X14
	Bonus dan tunjangan	pengertian dari bonus dan tunjangan yang diberikan adalah insentif apa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya.	X15
	Fasilitas Kantin	pengertian dari fasilitas kantin dipabrik adalah apakah mereka memiliki fasilitas kantin ini sebagai penunjang kerja	X16
	Fasilitas Air Minum	pengertian dari fasilitas Air Minum adalah apakah perusahaan memiliki fasilitas air minum sebagai penunjang kerja	X17

Tabel 3.1 (lanjutan)

Konstruk Penelitian	Indikator	Definisi Variabel	Kode
Occupational Safety and Health	Klinik Kesehatan	pengertian dari klinik kesehatan adalah apakah pabrik menyediakan klinik kesehatan bagi para pekerja dan mereka dapat mengaksesnya	X18
	Fasilitas Kesehatan	pengertian dari fasilitas kesehatan ini adalah apabila pabrik memiliki klinik maka fasilitas apa saja yang tersedia sehingga para pekerja dapat bekerja dengan baik	X19
	Perawatan	pengertian dari perawatan apakah setiap kecelakaan kerja yang terjadi bisa diobati langsung di klinik pabrik	X20
	Kelelahan Kerja	pengertian kelelahan kerja seberapa banyak pekerja yang tidak pernah merasa mengalami kelelahan kerja di pabrik	X21
	Sakit Perut Ketika Bekerja	pengertian dari sakit perut ketika bekerja adalah apakah pekerja pernah merasa sakit perut ketika bekerja	X22
	Cedera	pengertian dari cedera adalah selama bekerja di pabrik adalah seberapa banyak pekerja yang tidak pernah mengalami cedera ketika bekerja di pabrik	X23
	Sakit Punggung ketika bekerja	pengertian dari sakit punggung ini adalah seberapa banyak pekerja yang tidak pernah merasa sakit punggung ketika bekerja	X24
Industrial Relations	Pemahaman Bahasa	pengertian dari pemahaman bahasa disini adalah apakah supervisor dapat memahami bahasa operator, sehingga terjadi keselarasan ketika bekerja	X25
	Kenyamanan Ketika mempunyai keluhan Kepada Supervisor	pengertian dari variabel kenyamanan ketika mempunyai keluhan adalah apakah pekerja nyaman untuk mengajukan keluhan kepada supervisor	X26
	Kenyamanan Ketika mempunyai keluhan kepada Serikat kerja	Pngertian dari variabel ini adalah apakah pekerja nyaman untuk mengajukan keluhan kepada serikat kerja	X27
Industrial Relations	Banyaknya Keluhan	pengertian dari banyaknya keluhan adalah seberapa banyak pekerja yang tidak pernah mengeluh selama tahun ini ketika mereka bekerja di pabrik	X28
	Kepuasan setelah melakukan keluhan	pengertian dari kepuasan setelah melakukan keluhan adalah apakah keluhan yang disampaikan oleh pekerja dapat diselesaikan dengan baik oleh perusahaan	X29

3.7 Metode Analisis Data

Model penelitian ini menggunakan model penelitian konklusif deskriptif yang bersifat *single cross-sectional*. Model penelitian ini dilakukan dengan mengisi kuesioner yang telah dijabarkan pada bab tiga.

Penelitian ini menggunakan metode analisis berupa persentase dan juga frekuensi yang keluar dari setiap pertanyaan. Setiap pertanyaan bertujuan untuk mengukur variabel yang akan dianalisis sesuai dengan pertanyaan penelitian dengan bantuan penelitian-penelitian terdahulu, peraturan dan juga jurnal-jurnal yang berkaitan.

Tingkat *Compliance* yang akan diukur adalah dengan menggunakan rumus rata-rata setiap komponen yang telah dijabarkan pada operasionalisasi variabel, dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Compliance rate} = \frac{\text{Variable 1} + \text{variable 2} + \text{variable 3} + \text{variable 4} + \text{variable 5} + \dots + \text{variable 9}}{9}$$

(3.1)

3.8 Perhitungan *Compliance Rate* setiap variabel

3.8.1 Perhitungan Variabel Pekerja di bawah Umur

Cara menghitung *compliance rate* variabel pekerja dibawah umur adalah dengan menganalisis hasil dari demografi umur pekerja. Hasil dari demografi umur pekerja ini akan dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja di bawah umur adalah pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun.

3.8.2 Perhitungan Variabel Diskriminasi Pekerja

Cara menghitung *compliance rate* variabel diskriminasi dari pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Melihat adakah kesempatan pekerja untuk naik jabatan
- b. Menganalisis persentase pekerja yang tidak naik jabatan, apakah murni karena kemampuan atau terdapat diskriminasi terhadap pekerja karena menganut agama, pandangan politik tertentu (Undang-Undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003)
- c. Berdasarkan hasil tersebut di analisis berapa *compliance rate* pekerja

3.8.3 Kerja Paksa

Cara menghitung *compliance rate* variabel kerja paksa dari pekerja adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis apakah pekerja diberi hukuman oleh perusahaan karena melakukan tindakan tertentu. Apabila diberi hukuman karena melakukan tindakan yang wajar maka perusahaan tersebut dapat dikatakan tidak memenuhi *compliance* yang seharusnya ada.

3.8.4 Freedom of association and Collective Bargaining

3.8.4.1 Serikat Kerja

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel serikat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Analisis berapa persentase pekerja yang tidak menjadi anggota serikat kerja serta diasumsikan bahwa seluruh pekerja yang tidak mengikuti anggota serikat kerja mempunyai ketakutan tersendiri apabila bergabung dengan serikat kerja. Ketakutan itu dapat dalam bentuk mereka merasa terancam apabila bergabung dengan serikat kerja

3.8.4.2 Perjanjian Kerja Bersama

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut :

- a. Analisis berapa persentase *compliance rate* dari variabel perjanjian kerja bersama adalah melihat adakah perjanjian kerja bersama di pabrik mereka (berdasarkan undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003). Bila pekerja menyatakan bahwa perusahaan tidak memiliki perjanjian kerja bersama maka dikatakan perusahaan tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang ada

3.8.5 Contracts and Human Resources

3.8.5.1 Tanda Tangan Kontrak

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel penandatanganan kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis data yang didapatkan yang akan dibandingkan dengan Undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003. Setiap pekerja yang tidak menandatangani kontrak ketika mereka mulai bekerja disimpulkan bahwa perusahaan tersebut tidak sesuai dan mengurangi *compliance rate* dari pekerja

3.8.5.2 Pemahaman Isi Kontrak

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel pemahaman isi kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis data yang didapatakan selanjutnya setiap pekerja ditanyakan mengenai apakah mereka memahami isi kontrak yang ada, apabila mereka menyatakan tidak memahami isi kontrak maka akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

3.8.5.3 Bukti Salinan Kontrak

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel bukti salinan kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan mengenai apakah pekerja memiliki salinan kontrak. Apabila pekerja menyatakan tidak memiliki bukti mengenai salinan kontrak, maka akan mengurangi *compliance rate* perusahaan.

3.8.5.4 Durasi Kontrak

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel durasi kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan mengenai jenis kontrak yang dimiliki oleh perusahaan, apakah kontrak yang mereka miliki adalah sementara atau tetap. Apabila pekerja memiliki status kontrak, maka perusahaan hanya diperbolehkan untuk mengontrak pekerja selama dua tahun apabila lebih maka melanggar aturan sehingga bila ditemukan hal tersebut akan mengurangi *compliance rate* perusahaan

3.8.5.5 Pelatihan dan Pengembangan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Apabila pekerja tidak diberikan pelatihan oleh pekerja maka akan menurunkan *compliance rate* dari perusahaan.

3.8.6 Waktu Kerja

3.8.6.1 Jam Kerja Reguler dalam seminggu

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel durasi kontrak adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berapa lama waktu kerja yang ditugaskan oleh perusahaan. Apabila waktu kerja reguler yang diberikan melebihi dari yang ditentukan oleh pemerintah (40 jam kerja/minggu) maka akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

3.8.6.2 Jam Istirahat

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel jam istirahat adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berapa lama pekerja istirahat pada siang hari. Apabila waktu istirahat yang diberikan pekerja kurang dari 30 menit maka akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

3.8.7 Compensation and benefits

3.8.7.1 Sistem Penggajian

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel sistem penggajian adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apa pekerja mendapatkan gaji. Pada Undang-undang ketenagakerjaan perusahaan wajib memberikan upah tetap selama satu bulan dan tidak diperbolehkan memberikan upah berdasarkan jumlah output yang dihasilkan. Maka analisis dilakukan dengan melihat adakah pekerja yang tidak diberikan upah tetap per bulan, apabila ada maka akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

3.8.7.2 Gaji Yang Didapatkan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel gaji yang didapatkan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan berapa banyakkah uang yang diterima dari perusahaan. Pada Undang-undang Ketenagakerjaan perusahaan wajib memberikan upah sesuai dengan UMR/UMK. Apabila terdapat pekerja yang mendapatkan upah di bawah UMR/UMK akan mengurangi *compliance rate* perusahaan.

3.8.7.3 Bonus dan Tunjangan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel bonus dan tunjangan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apakah pekerja menerima bonus atau tunjangan dari perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk memberikan tunjangan wajib seperti THR, maka apabila terdapat pekerja yang tidak diberikan bonus atau tunjangan akan mengurangi *compliance rate* dari perusahaan.

3.8.7.4 Fasilitas Kantin

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel fasilitas kantin adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apakah pabrik menyediakan kantin bagi pekerja. Bila pekerja menjawab perusahaan tidak memiliki kantin, maka hal tersebut akan mengurangi *compliance rate* yang dimiliki oleh perusahaan.

3.8.7.5 Fasilitas Air Minum

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel fasilitas air minum adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apakah pabrik menyediakan kantin bagi pekerja. Bila pekerja menjawab perusahaan tidak memiliki fasilitas air minum, maka hal tersebut akan mengurangi *compliance rate* yang dimiliki oleh perusahaan.

3.8.8 Occupational Safety and Health

3.8.8.1 Klinik Kesehatan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel klinik kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apakah pabrik menyediakan klinik kesehatan bagi pekerja. Bila pekerja menjawab perusahaan tidak memiliki klinik kesehatan, maka hal tersebut akan mengurangi *compliance rate* yang dimiliki oleh perusahaan.

3.8.8.2 Fasilitas Kesehatan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel fasilitas kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apakah pabrik menyediakan klinik kesehatan bagi pekerja dengan fasilitas yang memadai. Bila pekerja menjawab perusahaan tidak memiliki fasilitas kesehatan yang memadai apabila terjadi cedera, maka hal tersebut akan mengurangi *compliance rate* yang dimiliki oleh perusahaan.

3.8.8.3 Perawatan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel perawatan yang diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan berdasarkan apakah pabrik menyediakan klinik kesehatan yang dapat merawat tiap pekerja apabila mengalami cedera atau sakit. Bila pekerja menjawab apabila mereka cedera atau sakit harus berobat diluar klinik pabrik, maka hal

tersebut akan mengurangi *compliance rate* yang dimiliki oleh perusahaan.

3.8.8.4 Kelelahan Kerja

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel kelelahan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja pernah mengalami kelelahan ketika bekerja. Maka apabila pekerja menjawab pernah mengalami kelelahan ketika bekerja di pabrik akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini

3.8.8.5 Sakit Perut Ketika Bekerja

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel sakit perut ketika bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja pernah sakit perut ketika bekerja. Maka apabila pekerja menjawab pernah mengalami sakit perut ketika bekerja di pabrik akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini

3.8.8.6 Cedera

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel cedera adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja pernah cedera ketika bekerja. Maka apabila pekerja menjawab pernah mengalami cedera ketika bekerja di pabrik akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini

3.8.8.7 Sakit Punggung Ketika Bekerja

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel sakit punggung ketika bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja pernah sakit punggung ketika bekerja. Maka apabila pekerja menjawab pernah menderita sakit punggung ketika bekerja di pabrik akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini

3.8.9 Industrial Relations

3.8.9.1 Pemahaman Bahasa

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel pemahaman bahasa adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja ataupun supervisor mengerti bahasa yang digunakan ketika berkomunikasi. Bila pekerja menjawab tidak mengerti atau pemahaman yang dimiliki kurang, maka akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini.

3.8.9.2 Kenyamanan ketika menyampaikan keluhan kepada supervisor

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel kenyamanan ketika menyampaikan keluhan kepada supervisor adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja merasa nyaman apabila menyampaikan keluhan kepada supervisor. Bila pekerja menjawab tidak nyaman apabila menyampaikan keluhan, maka akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini.

3.8.9.3 Kenyamanan ketika menyampaikan keluhan kepada serikat kerja

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel kenyamanan ketika menyampaikan keluhan kepada serikat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja merasa nyaman apabila menyampaikan keluhan kepada serikat kerja. Bila pekerja menjawab tidak nyaman apabila menyampaikan keluhan,

maka akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini.

3.8.9.4 Banyaknya Keluhan pekerja

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel tentang banyaknya keluhan ketika bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja pernah mempunyai keluhan ketika bekerja dipabrik. Bila pekerja menjawab pernah memiliki keluhan ketika bekerja di pabrik, maka akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini.

3.8.9.4 Kepuasan terhadap keluhan yang diberikan

Cara menghitung *compliance rate* pada variabel kepuasan terhadap keluhan yang diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Analisis dilakukan berdasarkan pertanyaan apakah pekerja merasa puas dengan hasil keluhan yang diberikan. Bila pekerja menjawab tidak puas terhadap keluhan yang dilakukan, maka akan berdampak berkurangnya *compliance rate* pada variabel ini

BAB 4

ANALISIS DATA

4.1 Profil Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini seluruhnya merupakan pekerja yang bekerja pada industri garmen di JABODETABEK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *compliance rate* dari perusahaan yang bergerak pada industri garmen, sehingga perlu dilakukan identifikasi mengenai karakteristik dari responden sebagai penunjang analisis penelitian.

Karakteristik responden ini dibagi berdasarkan asal perusahaan, jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman bekerja dan juga tempat tinggal dari para pekerja

4.1.1 Perusahaan Responden

Responden dalam penelitian ini diperoleh dari 22 perusahaan garmen di sekitar JABODETABEK. 22 perusahaan yang diteliti telah menyatakan kesediaannya untuk memperbolehkan pekerja mengisi kuesioner penelitian.

Tabel 4.1 List Perusahaan Responden

No	Company	Date	Participants		Location
			Workers		
			Willing	Not Willing	
1	PT. Rismar Daewoo	October 3 rd	15	5	Kawasan Berikat Nusantara Jln. KalimantanBlokD/27 Cakung – Cilincing, Jakarta Utara
2	PT. Busana Remaja Agracipta	October 4 th	30		Jl. Arya Jaya Sentika Rt. 02/01 Pasir Nangka, Tiga Raksa, Tangerang
3	PT. Sandrafine Garment	October 5 th	29	1	Jl. Prabu Siliwangi (Raya Pasar Kemis) Km.1 Kelurahan Keroncong Kecamatan Jatiuwung, Tangerang, Banten
4	PT. Kukdong International	October 6 th	30		Jl. Raya Narogong KM 12,8 Ds Cikiwul Kec Bantar Gebang Bekasi Jawa Barat
5	PT. Citra Abadi Sejati (Bogor)	October 10 th	18		Jl. Raya Kedung Halang No. 263 Bogor Jawa Barat
6	PT. Citra Abadi Sejati (Cileungsi)	October 11 st	30		Jl. Raya Jonggol KM 2,5 Kampung Sawah Cileungsi Kidul Bogor Jawa Barat
7	PT. Dream Wear	October 13 rd	28	2	Jl. Raya Gunung Sindur No. 27 Ds Curug Parung Borog Jawa Barat

Tabel 4.1 (lanjutan)

No	Company	Date	Participants		Location
			Workers		
			Willing	Not Willing	
8	PT. Dream Sentosa Indonesia	October 14 th	30		Ds Mangga Besar II Rt 16/04 Walahar, Klari, Karawang, Jawa Barat
9	PT. Asia Power Global	October 17 th	29	1	Jl. Desa Sukaharja, Pasar Kemis, Tangerang, Banten
10	PT. Sentraco Garmindo	October 20 th	28	2	Jl. Putera Utama No. 39 Kawasan Industri Pasar Kemis Tangerang Banten
11	PT. Citra Abadi Sejati (Purwakarta)	October 21 st	30		Jl. Raya Bungursari No. 263, Ds Ciwangi Kec Bangunsari Purwakarta Jawa Barat
12	PT. Hansae Karawang Indonesia	October 24 th	30		Dusun Rumambe II Ds Anggadita Kec Klari Karawang Jawa Barat
13	PT. Greentex Indonesia Utama	October 27 th	30		Jl. Sumatera Blok E- No.12 A, KBN Cakung Cilincing, Jakarta Utara, Indonesia
14	PT. Mulia Cemerlang Abadi	October 27 th	30		Jl. Industri KM 12 Kp Cirewed Ds Sukadamai Kec Cikupa Tangerang Banten
15	PT. Kaho Indah Citragarment	October 28 th	30		Jl. Inspeksi Kalimantan, RT 004/003, Setiadarma, Tambun Selatan, Bekasi Timur, Bekasi Jawa Barat
16	PT. Hansae Indonesia	November 3 rd	40		Jl. Jawa 14 Blok A-05, Jl. Madura 2 Blok D-10, Jl. Ternate Blok D-06, dan Jl. Irian Blok E-10 KBN Cakung Cilincing Jakarta Utara
17	PT. Puku Benang Sari	November 10 th	20		Jl. Madura 4 Blok D-02 Kawasan Berikat Nusantara Cakung Cilincing Jakarta utara
18	PT. Daehan Global	November 11 st	29	1	Jl. Mayor Oking Jaya Atmaja No. 112 B Cibinong Bogor Jawa Barat
19	PT. Myungsung	November 16 th	27	3	Kawasan berikat Nusantara Block D No.20-A Jl. Madura 1, Cakung Jakarta
20	PT. Tuntex Cikupa	November 17 th	29	1	Jln. Raya Serang KM 18,8 Tangerang Banten 15170
21	PT Tung Mung	November 18 th	30		Jl Raya Serang Km.24 Balaraja, Tangerang, Banten, Indonesia
22	PT Samudra Biru	November 21 ^h	30		Jl Raya Bogor, Nanggewer, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat
Jumlah Responden			622		

4.1.2 Demografi Responden Berdasarkan Gender

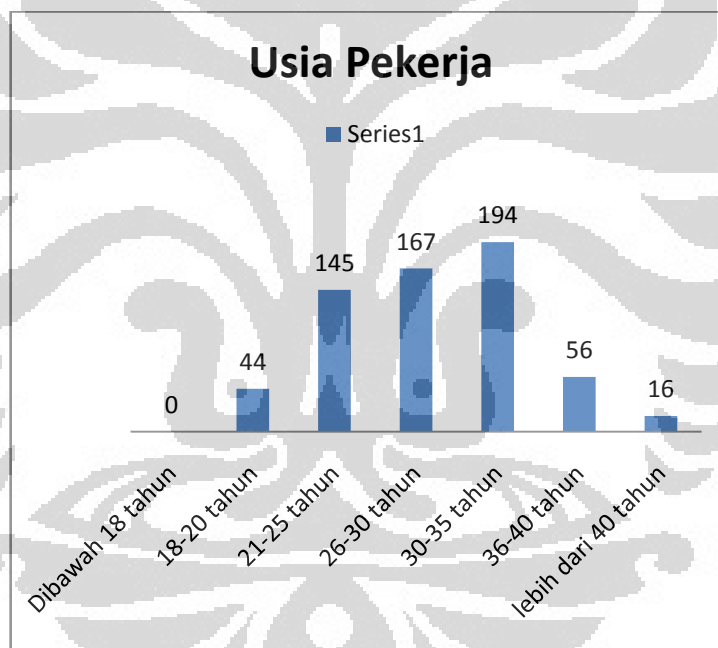
Penelitian ini melibatkan responden pria maupun wanita tanpa proporsi tertentu. Hal ini dilakukan karena perbedaan gender tidak menjadi variabel kontrol dan diasumsikan tidak akan mempengaruhi persepsi responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, jumlah responden laki-laki sebanyak 44 orang (7,07%) dan perempuan 578 orang (92,93%). Demografi responden didominasi perempuan karena kecenderungan perusahaan yang bergerak di industri garmen mempekerjakan wanita karena memandang mereka lebih teliti bila dibandingkan dengan pekerja laki-laki

Tabel 4.2 Gender Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	578	92,93%
2	Laki-Laki	44	7,07%
Total		622	100,00%

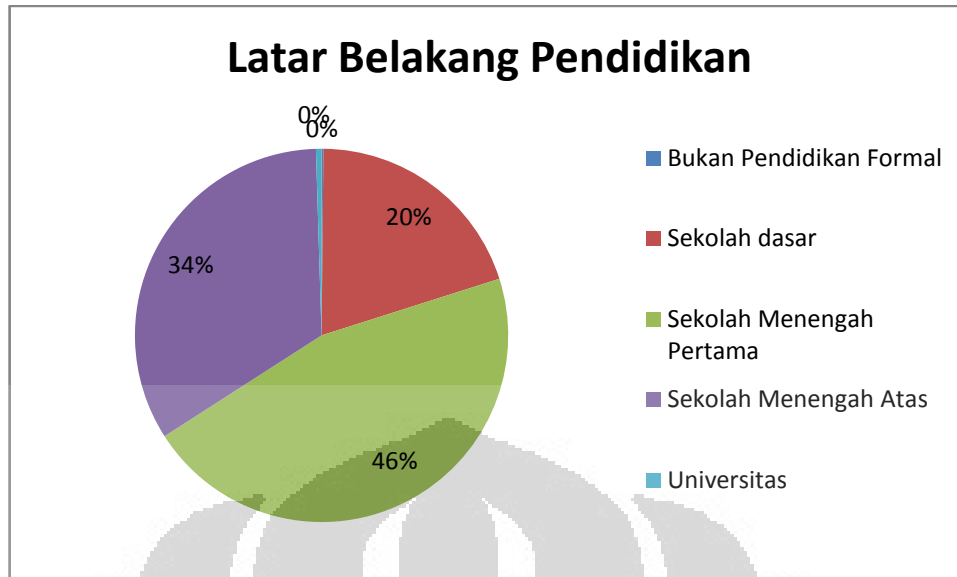
4.1.3 Demografi Responden Berdasarkan Usia

Penelitian ini tidak mematok usia dari responden karena yang dicari adalah orang yang bekerja pada perusahaan garmen di Indonesia. Responden penelitian didominasi pekerja yang mempunyai usia 30-35 tahun. Berikut demografi responden berdasarkan usia :

**Gambar 4.1 Usia Responden**

4.1.4 Latar Belakang Pendidikan

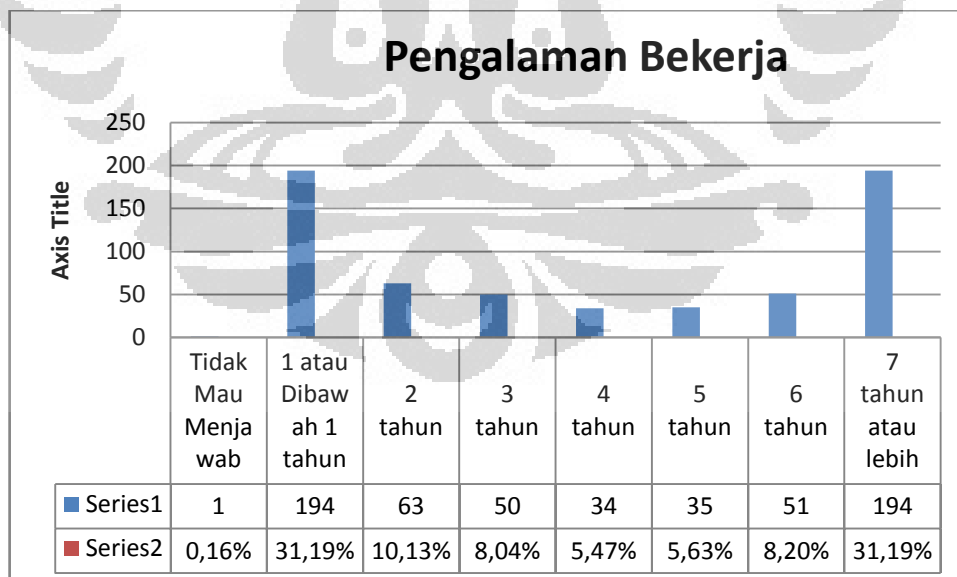
Berdasarkan latar belakang pendidikan responden, sebesar 45,82 % merupakan lulusan sekolah menengah pertama, diikuti oleh lulusan sekolah menengah atas sebesar 33,60 %. Berikut persentase demografi berdasarkan latar belakang pendidikan dari keseluruhan responden :



Gambar 4.2 Latar Belakang Pendidikan

4.1.5 Pengalaman Bekerja

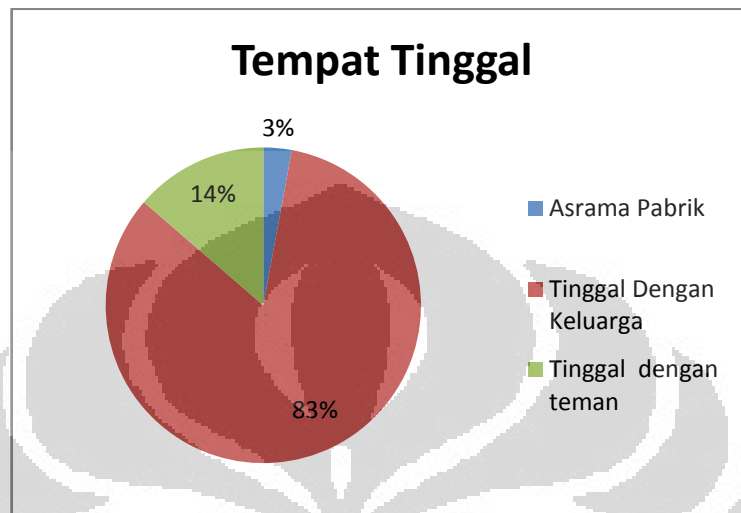
Berdasarkan lamanya bekerja dari para responden, sebesar 31,19% memiliki pengalaman kerja lebih dari tujuh tahun dan persentase ini sama dengan pekerja yang memiliki pengalaman bekerja 1 atau kurang dari 1 tahun. Berikut demografi responden berdasarkan pengalaman kerja :



Gambar 4.3 Latar Belakang Pendidikan

4.1.6 Tempat Tinggal

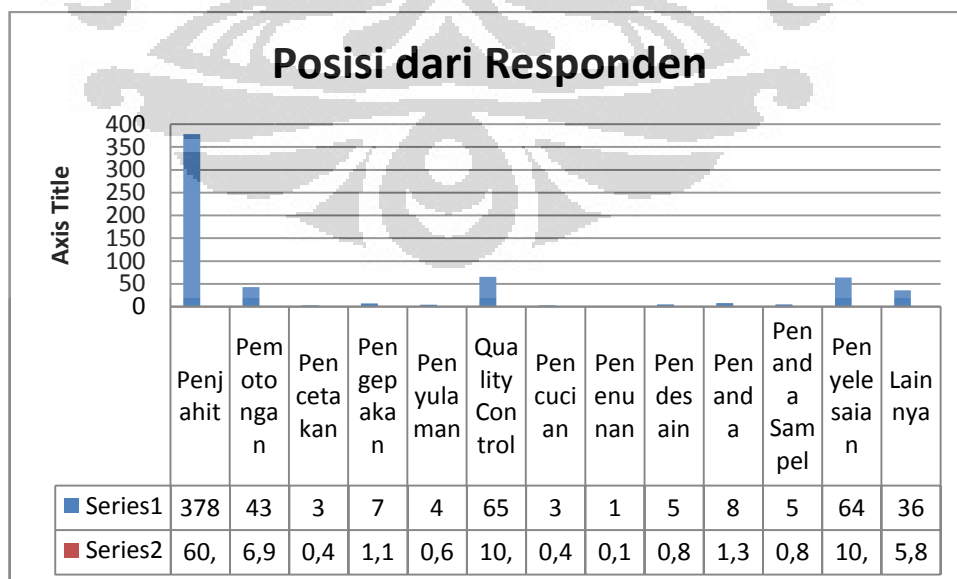
Berdasarkan tempat tinggal dari para responden, sebesar 83,44 % tinggal dengan keluarga, sekitar 13,67 % tinggal dengan teman satu pabrik dan sekitar 2,89 % tinggal di asrama pabrik.



Gambar 4.4 Latar Belakang Pendidikan

4.1.7 Posisi Dari Responden

Responden yang diteliti sekitar 60,45 % merupakan operator bagian penjahitan, 10,37 % bagian penyelesaian dan 10,53 % merupakan bagian kontrol kualitas. Berikut posisi dari 622 responden yang diteliti.



Gambar 4.5 Posisi dari Responden

4.2 Pengolahan Data

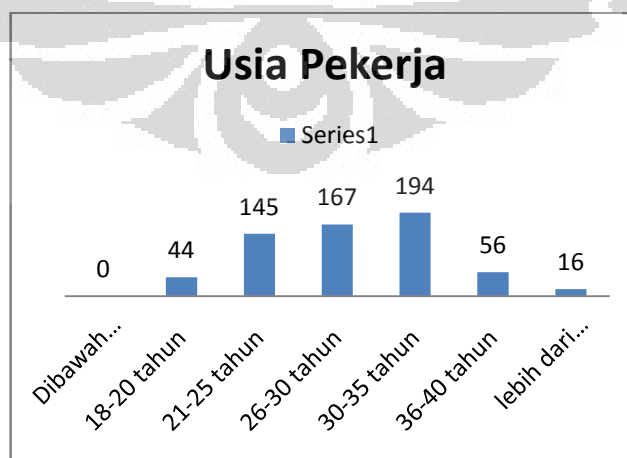
Model Penelitian yang digunakan untuk mengukur *compliance rate* perusahaan garmen di Indonesia dikhususkan di JABODETABEK. Penghitungan *compliance rate* ini dilakukan dengan cara membangun beberapa variabel yang sesuai dengan teori-teori yang telah dibangun dan didasarkan oleh hukum-hukum yang berlaku di Indonesia dan seluruh dunia.

Responden yang mengisi survei ini berjumlah 622 responden dimana keseluruhannya mengerjakan dengan menggunakan *software* yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengidentifikasi hal-hal yang menjadi tujuan penelitian. Survei ini juga telah diverifikasi oleh IRC (*International Research Center*) sehingga dapat dinyatakan variabel-variabel yang diolah telah diverifikasi keabsahannya untuk diajukan dalam pertanyaan survei.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pekerja Dibawah Umur

Berdasarkan survei yang ditanyakan kepada para pekerja, dihasilkan kesimpulan dari keseluruhan responden tidak ada pekerja yang memiliki usia dibawah 18 tahun maka *compliance rate* unsur ini adalah 100%. Hal ini sesuai aturan dari *International Labour Organization* (*convention no.138* dan *convention no.182*) dan Undang-Undang No.13 pasal 68 dan 72, perusahaan tidak boleh mempekerjakan pekerja yang memiliki umur kurang dari 18 tahun.

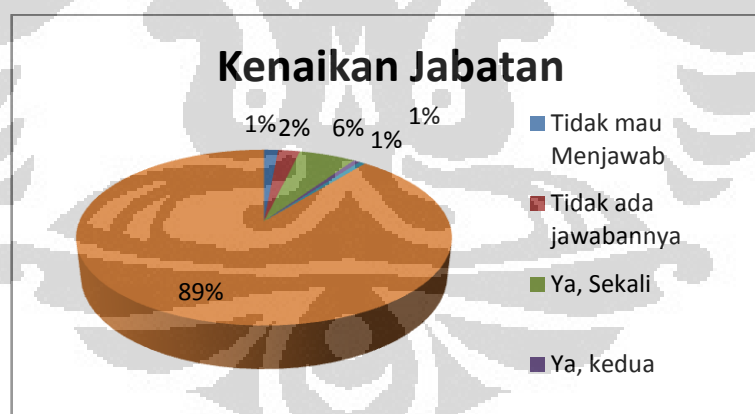


Gambar 4.6 Usia Responden

4.3.2 Diskriminasi

Setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk mempunyai pekerjaan, diperlakukan dengan cara yang sama di pabrik, mempunyai hak untuk naik jabatan tanpa memandang suku, ras dan kewarganegaraan (ILO *convention* no.100 dan no.111). Berdasarkan survei, pekerja yang tidak pernah naik jabatan mendominasi sebesar 89,23% padahal terdapat pekerja yang telah bekerja selama tujuh tahun atau lebih sebesar 31,19 %.

Menurut teori Maslow dalam McHugh dan Nickels (2002), setiap pekerja membutuhkan pengakuan atau hak untuk mengaktualisasi diri ke arah yang lebih baik (*self-actualization needs*). Menurut Noe *et al.* (2008), lingkungan kerja yang tidak kondusif dan memiliki masalah akan berakibat pada ketidakpuasan kerja dan berakibat pada perubahan perilaku dan juga kemauan untuk bekerja. Berdasarkan hal ini perusahaan hendaknya memperhatikan aspirasi pekerja untuk dapat dinaikkan jabatan disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Berikut gambar yang menjelaskan mengenai persentase pekerja mengenai promosi di perusahaan



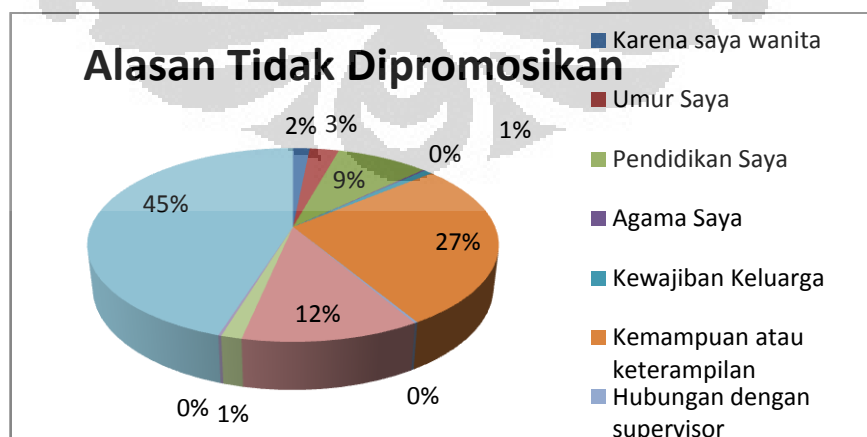
Gambar 4.7 Promosi pada saat bekerja

Banyaknya pekerja yang tidak pernah naik jabatan dapat diakibatkan beberapa hal yang diterangkan melalui gambar 4.8. Berdasarkan gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar (45,10%) alasan pekerja tidak dapat naik jabatan karena merasa kemampuan atau keterampilan mereka yang kurang, untuk faktor ini maka perusahaan tidak dianggap melakukan diskriminasi. Tetapi sekitar 27,45 % pekerja merasa alasan tidak pernah naik jabatan karena di tempat

kerja tidak menyediakan kesempatan untuk naik jabatan atau dipromosikan. Perusahaan tidak menyediakan kesempatan untuk naik jabatan mungkin karena alasan bahwa seorang operator memiliki kemampuan yang sangat terbatas dan juga tidak sesuai dengan kebutuhan yang seharusnya dipunyai agar menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Tetapi ada hal yang menarik untuk variabel ini, terdapat sekitar 1.57% pekerja yang tidak naik jabatan karena dirinya wanita, sekitar 0,2% karena agama yang dianut, 1,37% karena aktivitas mereka di serikat kerja dan juga terdapat 0,2% pekerja yang merasa mereka tidak dapat naik jabatan karena memiliki pandangan politik yang berbeda. Terdapat pekerja yang merasa mereka tidak naik jabatan karena aktif di serikat kerja, sehingga perusahaan merasa terancam apabila mereka menaikkan jabatan pekerja tersebut. Unsur yang terakhir adalah pandangan politik dalam hal ini pekerja merasa pandangan politik yang dianut contohnya : komunis, marhaen menyebabkan mereka tidak naik jabatan.

Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang No.13 pasal 5 dan 6 serta ILO *convention* no.100 dan no.111, karena peraturan ini berisi tentang setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik yang dianut. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa untuk variabel ini tingkat diskriminasi bagi para pekerja yang mengakibatkan tidak naik jabatan adalah sebesar 2,88% dan *compliance rate* yang dimiliki oleh perusahaan adalah 97,02%.

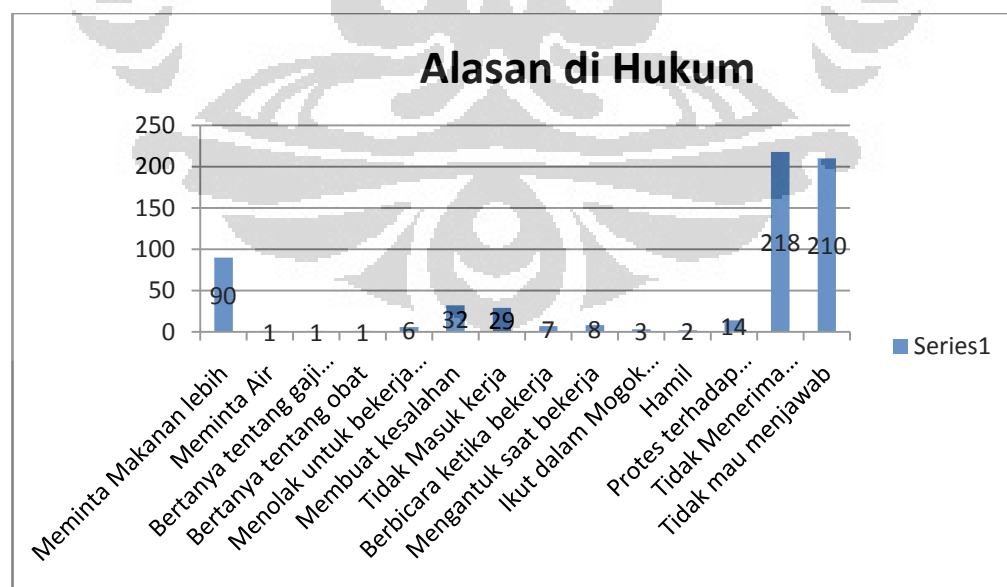


Gambar 4.8 Alasan Tidak Dipromosikan

4.3.3 Forced Labour

Dalam ILO *convention* No. 29 dan No.105 disebutkan adanya larangan bagi perusahaan untuk mendorong pekerjanya melakukan hal yang diinginkan oleh perusahaan (kerja paksa) tanpa ada keinginan dari dalam diri pekerja. ILO *convention* No.29 dan 105 (1930), dijelaskan bahwa perusahaan tidak boleh memperlakukan pekerja seperti pelatihan militer atau memberlakukan hukuman apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan baik atau sesuai dengan yang diinginkan.

Pada penelitian ini kerja paksa didefinisikan sebagai perlakuan perusahaan kepada pekerja berupa hukuman yang diberikan apabila melakukan sesuatu hal tertentu. Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 218 pekerja (33,76%) tidak mau menjawab, terdapat 218 pekerja (35,05%) tidak pernah terkena dihukum oleh perusahaan. Sedangkan terdapat fakta menarik yaitu sebanyak 90 pekerja (14,47%) dihukum karena meminta makanan lebih kepada perusahaan, sekitar 32 pekerja (5,14%) dihukum karena melakukan kesalahan pada proses produksi, 29 pekerja (4,66%) dihukum karena tidak masuk kerja serta ada 14 pekerja (2,25%) yang dihukum karena menanyakan tentang terlalu tingginya target produksi yang ditetapkan serta beberapa alasan hukuman yang pernah diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.



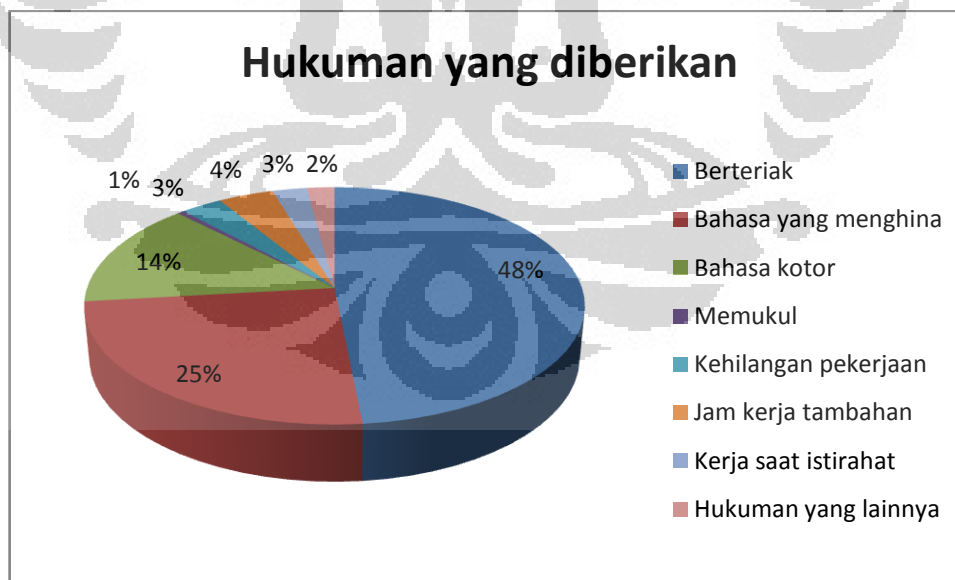
Gambar 4.9 Alasan Karena di Hukum

Terdapat sebanyak 31,19% pekerja yang pernah dihukum karena alasan tertentu. Sesuai dengan ILO *convention* no.29 dan 105 hal yang berkaitan dengan hukuman hendaknya tidak dilakukan perusahaan. UU no.13 tahun 2003 Pasal 32 juga mengatur perusahaan untuk tidak menghukum pekerja.

Dari definisi sebelumnya bahwa perusahaan seharusnya tidak memberi hukuman kepada pekerja dan didasarkan dari hasil penelitian ini dapat dikatakan variabel *forced labour* memiliki compliance rate sebesar 68,81%

Para pekerja yang melakukan pelanggaran akan diberi hukuman atau sanksi yang berlaku di perusahaan. Hukuman yang diberikan oleh perusahaan umumnya berupa teriakan kepada para pekerja dengan persentase (48,45%), bahasa yang menghina kepada pekerja sebesar 28 pekerja(24,74%). Faktor-faktor lain seperti memukul, kehilangan pekerjaan, jam kerja harus ditambah.

Di dalam buku Noe *et al.*(2008), hukuman yang diberikan juga termasuk di dalam unsur lingkungan pekerjaan sehingga perusahaan hendaknya tidak melakukan kegiatan yang mampu mengurangi kepuasan pekerjanya. Maslow (2002) dalam teorinya menyatakan pekerja juga membutuhkan *safety needs* pada saat bekerja. Hukuman yang bersifat memukul dan juga kehilangan pekerjaan akan mengakibatkan terancamnya *safety needs* pekerja.



Gambar 4.10 Hukuman bagi Pekerja

Hasil riset ini menunjukkan bahwa pekerja menaruh perhatian penting apabila terjadi kekerasan seksual di perusahaan, pekerja umumnya melaporkan

kepada serikat kerja apabila adanya kekerasan seksual yang dilakukan. Selain itu pekerja umumnya akan memberi tahu tentang pengaduan ini kepada supervisor ataupun manager. Kekerasan seksual yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah menyentuh, memegang atau tindakan yang dirasakan mengganggu para pekerja.

Persepsi pekerja apabila dia diteriaki ataupun dihina dengan bahasa yang kasar maka pekerja juga relatif akan memberitahu kepada serikat kerja dan juga supervisor/manager yang ada diperusahaan. Tetapi untuk kondisi dimana pekerja diteriaki atau dihina dengan kata-kata kasar, pekerja juga cenderung tidak mempermasalahkan hal tersebut.

Persepsi pekerja apabila terdapat hukuman fisik yang diberikan oleh perusahaan, maka para pekerja akan mengadukannya pada serikat kerja ataupun manajer/supervisornya. Selain itu apabila tidak ditanggapi atau terdapat kekerasan fisik yang dilakukan oleh perusahaan, pekerja akan berfikir untuk keluar apabila terjadi hal tersebut.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada praktik kekerasan yang umumnya dalam bentuk teguran/bentakan kepada para pekerja. Persentase banyaknya hukuman karena beberapa sikap seperti meminta makanan lebih, protes terhadap banyaknya target produksi, membuat kesalahan kerja adalah sebesar 47,09 %. Maka *compliance rate* dari unsur kerja paksa berupa diberikan hukuman pada tenaga kerja adalah sebesar 52,91 %.

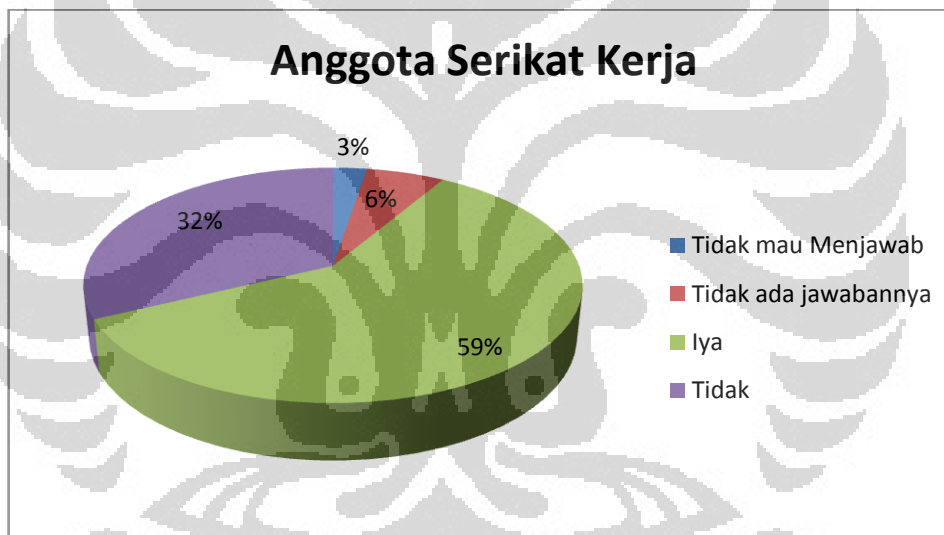
Seringnya perusahaan memberikan hukuman kepada para pekerja merupakan hal yang menyalahi aturan, tapi terkadang pekerja merasa mereka tidak dapat berbuat banyak. Karena apabila mereka melakukan protes atau melakukan sesuatu di luar kehendak mereka takut akan diberhentikan dari pekerjaan dan akan susah mencari pekerjaan. Oleh sebab itu pemerintah harus mengetahui secara benar apa yang harus dilakukan untuk mengurangi hukuman yang dikenakan para pekerja.

4.3.4 Freedom of Association and Collective Bargaining

Untuk variabel *freedom of association* dan *collective bargaining* hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya sebesar 59,32 % dari seluruh total

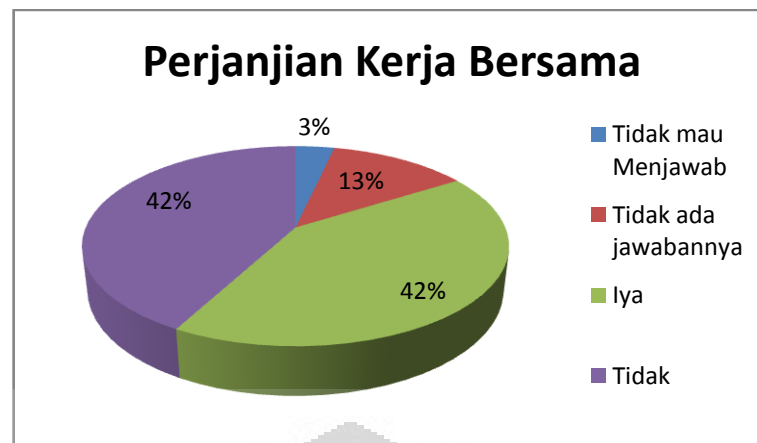
responden yang bergabung dengan serikat kerja. Terlihat juga sebanyak 32,15 % dari responden tidak menjadi anggota serikat kerja atau di beberapa perusahaan tidak memiliki serikat kerja. Responden yang tidak bergabung dengan serikat kerja kebanyakan takut diberhentikan apabila bergabung dengan serikat kerja.

Hasil ini kontradiksi dengan UU no.13 pasal 104, karena peraturan ini mengatakan setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat kerja dan serikat kerja berhak untuk menghimpun dana dari para pekerja. Selain itu pasal 153 yaitu perusahaan dilarang memberhentikan pekerja karena aktivitasnya di serikat kerja. Menurut ILO *convention* no.87, pekerja berhak untuk mendirikan dan bergabung dengan serikat kerja. Selain itu menurut Maslow (2002), pekerja mempunyai *social needs* yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain sehingga perusahaan hendaknya memperhatikan kebebasan berserikat.



Gambar 4.11 Anggota Serikat Kerja

Pada variabel adanya Perjanjian Kerja Bersama(PKB), sebanyak 42,12 % pekerja menyatakan di perusahaannya tidak memiliki Perjanjian kerja bersama (PKB). Menurut UU no.23 pasal 116 s/d 135 dan ILO *convention* no. 87 dan 98, Perusahaan hendaknya memberikan pedoman tentang hak dan kewajiban dari perusahaan dan juga tenaga kerja melalui perjanjian kerja bersama (PKB). PKB ini harus disahkan oleh para pekerja dan juga manajemen perusahaan.



Gambar 4.12 Perjanjian Kerja Bersama

Dari kedua unsur diatas kita dapat simpulkan bahwa 32,15 % responden merasa tertekan apabila tergabung dengan tenaga kerja dan terdapat 42,12 % yang perusahaannya tidak memiliki perjanjian kerja bersama. Disimpulkan bahwa untuk *compliance rate* dari unsur *freedom of association and collective bargaining* adalah sebesar 50,56 %.

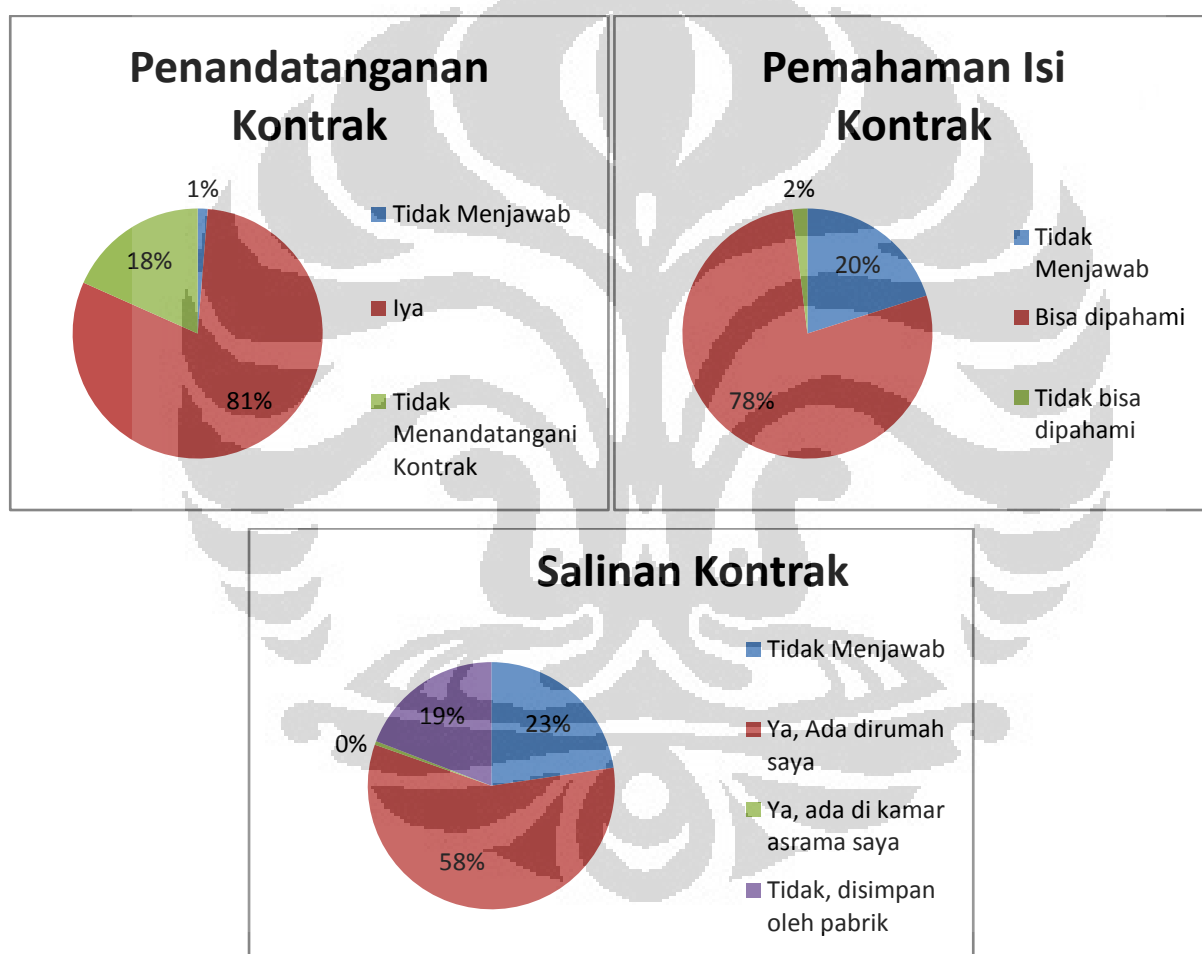
Rendahnya persentase pekerja yang menjadi anggota serikat kerja (59,32%) dapat disimpulkan bahwa beberapa pekerja tidak merasa perlu bergabung dengan serikat kerja. Karena kebanyakan para pekerja merupakan pekerja waktu tertentu (PWT) sehingga mereka merasa tidak perlu untuk bergabung dengan serikat kerja ataupun memperjuangkan hak mereka. Pada beberapa perusahaan juga ditemukan bahwa banyak perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja.

4.3.5 Kontrak dan Sumber Daya Manusia

Karyawan sebelum dipekerjakan di perusahaan harus menandatangani kontrak dan kontrak tersebut harus dipahami oleh para karyawan. Berdasarkan penelitian ini diperoleh bahwa sekitar 80,39% (500 pekerja) menandatangani kontrak kerja. Sekitar 77,97 % (485 pekerja) pekerja yang menandatangani kontrak tersebut mengerti akan isi kontrak yang mereka tanda tangani. Sekitar 57,72 % (359 pekerja) memiliki salinan kontrak yang mereka tanda tangani.

Berdasarkan hasil tersebut terdapat hal yang menarik untuk disikapi dimana terdapat 18,61% pekerja tidak menandatangani kontrak, sekitar 22,03%

pekerja tidak mengerti isi kontrak yang mereka tanda tangani. Ini bertentangan dengan UU no.13 pasal 52, perjanjian kerja didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dan adanya pekerjaan yang dijanjikan. Hal ini juga bertentangan dengan UU no.13 pasal 57 yang berisi tentang perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan dapat dimengerti oleh pekerja dengan mudah. Menurut teori Maslow (2002), pekerja membutuhkan *safety needs* dalam hal ini *job security* sehingga kontrak kerja merupakan salah satu pedoman untuk memenuhi kebutuhan dari para pekerja.



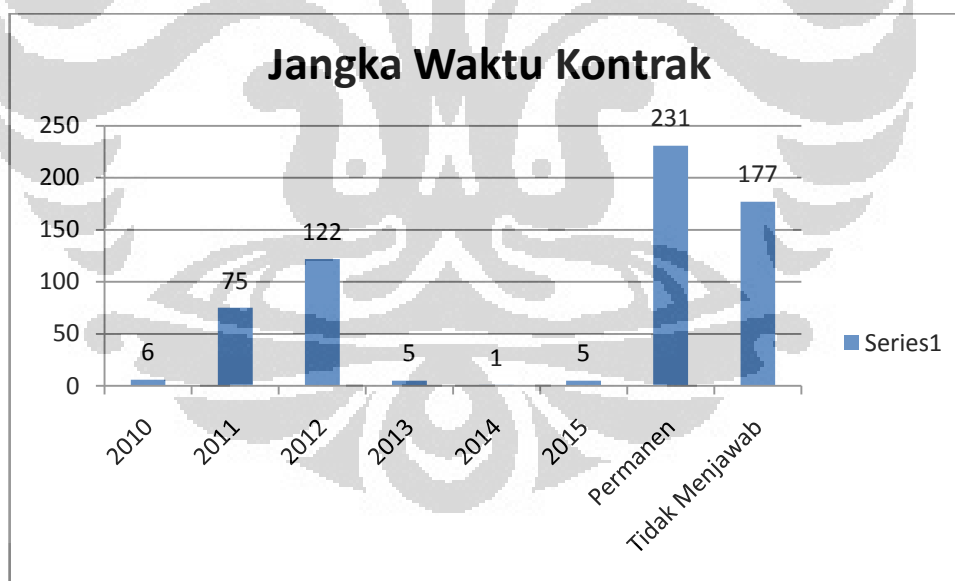
Gambar 4.13 Penandatanganan Kontrak, Pemahaman Isi Kontrak dan Salinan kontrak

Pekerja dalam industri garmen merasa kontrak yang diberikan jangka panjang ataupun mereka tidak mempunyai kontrak yang sesuai tidak merupakan permasalahan yang penting. Permasalahan yang terpenting bagi mereka adalah

dapat bekerja dan menghidupi kebutuhan hidup yang makin mendesak. Terkadang pekerja merasa hanya menerima tanpa memberanikan diri untuk memprotes kepada pihak perusahaan, sebaliknya perusahaan merasa diatas angin dan melakukan cara kontrak yang tidak sesuai dengan aturan bukanlah permasalahan yang penting bagi mereka.

Kontrak kerja yang dipunyai oleh pekerja kebanyakan adalah kontrak dalam jangka waktu tertentu dengan persentase 35,37% (220 pekerja) dan juga ada pekerja yang memiliki kontrak permanen (tidak ada jangka waktu) sebanyak 37,14% (231 pekerja). Kemudian terdapat sekitar 19,61 % pekerja yang memiliki kontrak hingga tahun 2012 dan sekitar 0,8% pekerja memiliki kontrak sampai tahun 2013. Dari hal ini terdapat kontrak yang menyalahi aturan sebesar 0,96%.

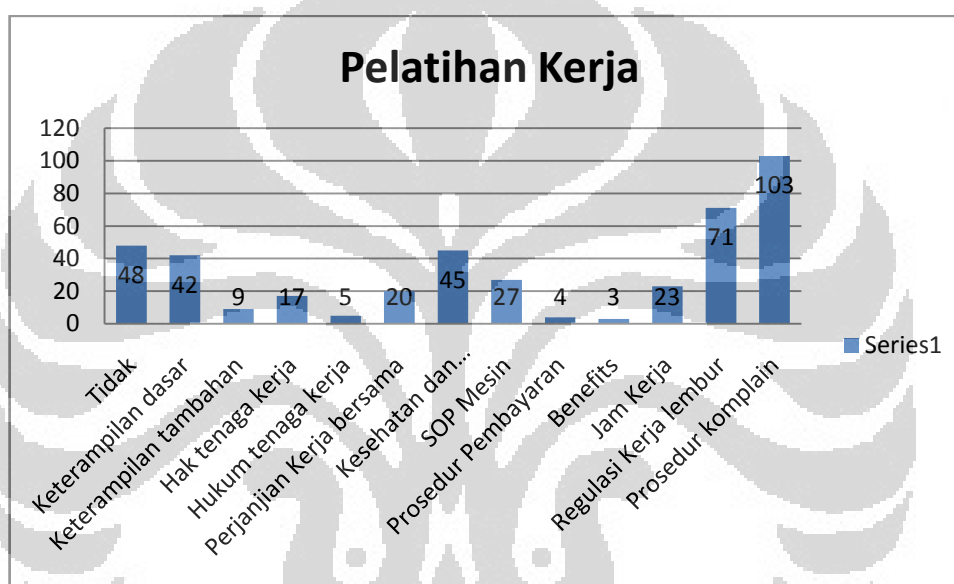
Menurut UU no.13 pasal 59 perjanjian kerja tertentu hanya diperbolehkan untuk jangka waktu 2 tahun, sehingga apabila terdapat kontrak yang memiliki jangka waktu lebih dari 2 tahun telah menyalahi aturan tersebut. Berdasarkan hal tersebut *compliance rate* untuk jangka waktu kontrak adalah sebesar 99,04%.



Gambar 4.14 Jangka Waktu Kontrak

Perusahaan seharusnya mendorong pengembangan potensi para pekerja yang dimilikinya, dengan memberikan pelatihan yang berguna untuk mengembangkan keterampilan para pekerja. Jenis-jenis pelatihan yang dapat diberikan oleh pekerja antara lain adalah kemampuan dasar, peningkatan dari

kemampuan dasar, pelatihan tentang peraturan kerja, peraturan kerja bersama, kesehatan dan keselamatan, penggunaan mesin yang aman serta hal-hal lain. Hasil riset ini menunjukkan bahwa 11,51% pekerja tidak diberi pelatihan apapun, sedangkan 24,7 % karyawan mendapatkan pelatihan tentang prosedur pengaduan, 17,03 % tentang regulasi kerja lembur serta sebanyak 10,79 % pekerja menjalani pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dan disusul oleh pelatihan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk bekerja sebesar 10,07% pekerja. Hal ini disimpulkan bahwa *compliance rate* untuk komponen adanya pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuan pekerja sebesar 88,49%.



Gambar 4.15 Pelatihan Kerja

Sebanyak 11,51% pekerja yang tidak diberi pelatihan apapun oleh perusahaan merupakan permasalahan yang menarik untuk dilihat. Terdapat penelitian mengenai pentingnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja, menurut Wegmans dalam Noe *et al.* (2008) pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pekerja untuk bekerja secara efektif, menimbulkan inovasi, kreativitas dan juga memiliki kemampuan tambahan untuk berkontribusi bagi perusahaan. Menurut Washington Group International dalam Noe *et al.* (2008), pengembangan pekerja merupakan salah satu komponen penting bagi terbentuknya *competitive advantage* perusahaan. UU no.13 pasal 8 juga membahas bagaimana pelatihan kerja diselenggarakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan fakta tersebut perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan agar mendapatkan *competitive advantage*.

Rendahnya persentase pekerja yang diberikan pelatihan oleh perusahaan, seperti pelatihan dasar ataupun pelatihan tambahan terkadang dapat disebabkan pekerja telah mengetahui lebih dalam mengenai pekerjaan mereka. Perusahaan merasa akan membuang uang apabila melakukan pelatihan untuk hal yang telah mereka kuasai. Sedangkan untuk pelatihan keterampilan tambahan, perusahaan terkadang merasa pekerja tidak memerlukan keterampilan tambahan karena alat ataupun teknologi yang digunakan tidak berkembang cepat dan harus sesuai dengan teknologi terbaru yang telah ada.

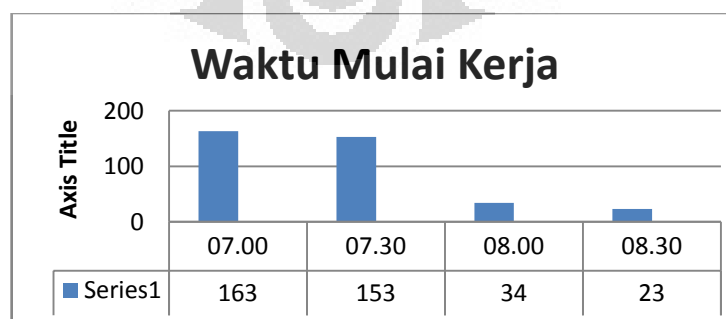
4.3.6 Waktu Kerja

Hukum Tenaga kerja Indonesia (UU no.13 pasal77) mensyaratkan bahwa jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan maksimal adalah 40 jam kerja/ minggu dan diijinkan untuk berlembur selama 8 jam kerja/minggu.

Tabel 4.3 Hari Kerja

No	Hari Kerja	Jumlah	Frekuensi
1	Senin s/d Jumat	373	59,97%
2	Senin s/d Sabtu	249	40,03%

Berdasarkan hasil penelitian yang ditanyakan kepada responden didapatkan bahwa 40,03 % pekerja masuk dari hari senin sampai dengan hari sabtu sedangkan 59,97 % lainnya bekerja dari hari senin hingga jumat.



Gambar 4.16 Waktu Mulai Kerja

Pekerja yang masuk pada hari Senin hingga hari Jumat sebanyak 43,57 % bekerja mulai dari jam 7 ,berkisar 41 % mulai dari jam setengah delapan serta 9,16 % mulai bekerja dari jam delapan.

Tabel 4.4 Lama Jam Kerja

No	Lamanya Jam Kerja	Jumlah	Frekuensi
1	40 jam atau kurang	311	83,29%
2	lebih dari 40 jam	62	16,71%

Sebanyak 16,71 % pekerja yang masuk pada hari Senin hingga Jumat bekerja lebih dari waktu yang diatur (> 40 jam kerja) dan terdapat 83,29% pekerja yang bekerja sesuai dengan jam kerja reguler.

Tabel 4.5 Lama Jam Kerja Untuk Hari Senin s/d Sabtu

No	Lamanya Jam Kerja	Jumlah	Frekuensi
1	40 Jam kerja atau kurang	242	97%
2	lebih dari 40 jam	7	3%

Sedangkan untuk pekerja yang bekerja dari hari Senin hingga Sabtu, sebanyak 3 % pekerja bekerja lebih dari tujuh jam dari hari Senin hingga Jumat. Kemudian sebanyak 100 % atau seluruh pekerja bekerja selama lima jam pada hari sabtu.

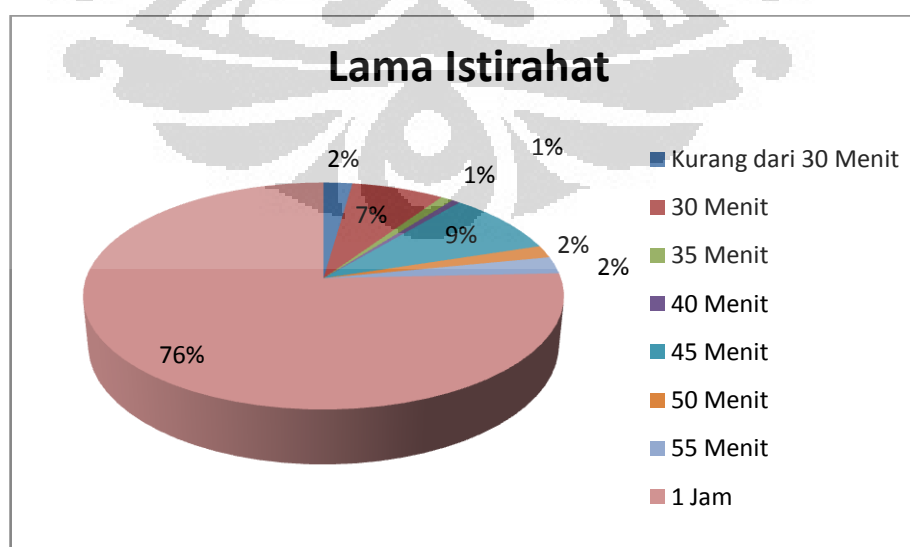
Berdasarkan kedua komposisi hari kerja perusahaan, dapat disimpulkan bahwa terdapat 19,71% pekerja bekerja lebih dari 40 jam/hari. Penelitian ini tidak ditanyakan lebih detail mengenai berapa lama lembur yang diterima oleh para pekerja per minggunya.

Terdapat pekerja yang bekerja lebih dari jam kerja reguler dapat menyebabkan *excessive work hours*. Terdapat bermacam bukti yang menunjukkan bahwa lamanya waktu kerja dapat membahayakan kesehatan, mengurangi usia dan juga mengganggu psikologis pekerja (White, 1987; Spurgeon,2003; Kerin &Carbone,2003). Berlebihnya jam kerja akan berakibat secara langsung pada kesehatan, secara tidak langsung akan menimbulkan kelelahan dan stress yang akan berakibat pada menurunnya produktivitas bagi pekerja. Spurgeon (2003) menyimpulkan apabila pekerja secara terus menerus bekerja lebih dari 48

jam/minggu akan mengakibatkan menjadi mudah stress yang akan menurunkan kepuasan bekerja dan meningkatkan terjadinya masalah kesehatan. Sedangkan bagi pekerja yang bekerja melebihi 50 jam/minggu akan berakibat pada penyakit kardiovaskular (Spurgeon,2003). Menurut Dowson, Hetmann dan Kerin (2004), sebanyak 15,4% pekerja mengalami kelelahan karena terlalu lamanya bekerja, walaupun didapatkan fakta bahwa sangat sulit menentukan penyebab terjadinya kelelahan pada pekerja. Terdapat fakta lain bahwa lamanya jam kerja akan mengakibatkan berkurangnya kinerja dari karyawan dan juga menimbulkan kelelahan (Harrington,2001; Hanecke *et al.*,1998; Ong *et al.*,1982).

Berdasarkan fakta yang ada seharusnya perusahaan fokus untuk mengurangi atau membatasi jam kerja yang mereka punya. Perusahaan dapat melakukan peramalan permintaan ataupun peningkatan produktivitas para pekerja dengan menambah investasi pada mesin atau memberikan pelatihan kerja.

Akan tetapi rendahnya pemenuhan terhadap jam kerja terkadang disenangi oleh pekerja. Banyak pekerja merasa apabila makin banyak lembur yang ada maka akan meningkatkan gaji mereka. Ini merupakan hal yang kontradiktif dan yang harus dilakukan adalah melakukan usaha kenaikan upah reguler secara khusus. Contohnya pekerja akan mendapatkan upah senilai x bila menyelesaikan waktu lebih cepat dibandingkan dengan pekerja lainnya. Sehingga pihak pekerja merasa yang harus dilakukan adalah dengan menyelesaikan produk tepat waktu dan sesuai spesifikasi



Gambar 4.17 Lama Istirahat

Pekerja yang bekerja selama tujuh hingga delapan jam per hari harus mendapatkan istirahat selama minimal 30 menit (UU no.13 pasal 77). Berdasarkan penelitian ini sebanyak 2,25% pekerja diberikan istirahat kurang dari 30 menit dan sisa yang lain mendapatkan istirahat sesuai dengan yang disyaratkan.

Terdapat beberapa pertanyaan yang menanyakan mengenai pandangan para pekerja mengenai apakah banyaknya lembur menjadi permasalahan bagi mereka. Sekitar 78,61 % pekerja berpendapat bahwa terlalu banyaknya lembur bukan menjadi permasalahan bagi mereka, karena mereka menganggap apabila mereka lembur lebih banyak maka akan mendapatkan lebih banyak uang. Sedangkan sebanyak 10,79 % pekerja menganggap bahwa terlalu banyak lembur akan menjadi masalah bagi mereka dan akan mendiskusikannya dengan *supervisor* atau manajer mereka. Selain itu sekitar 5,12 % pekerja menganggap terlalu banyak lembur akan menjadi masalah dan akan mengadukannya kepada serikat kerja.

Sekitar 59,06 % responden menganggap kerja di hari minggu tidak menjadi masalah bagi mereka, sedangkan 20,13 % lainnya menganggap itu merupakan masalah dan akan mengadukannya kepada *supervisor* atau manajer mereka dan 9,62 % lainnya akan mengadukan kepada serikat kerja yang ada di perusahaan mereka. *Compliance rate* dalam variabel *working time* adalah 80,29%

4.3.7 Struktur Penggajian dan Kompensasi

4.3.7.1 Struktur Penggajian

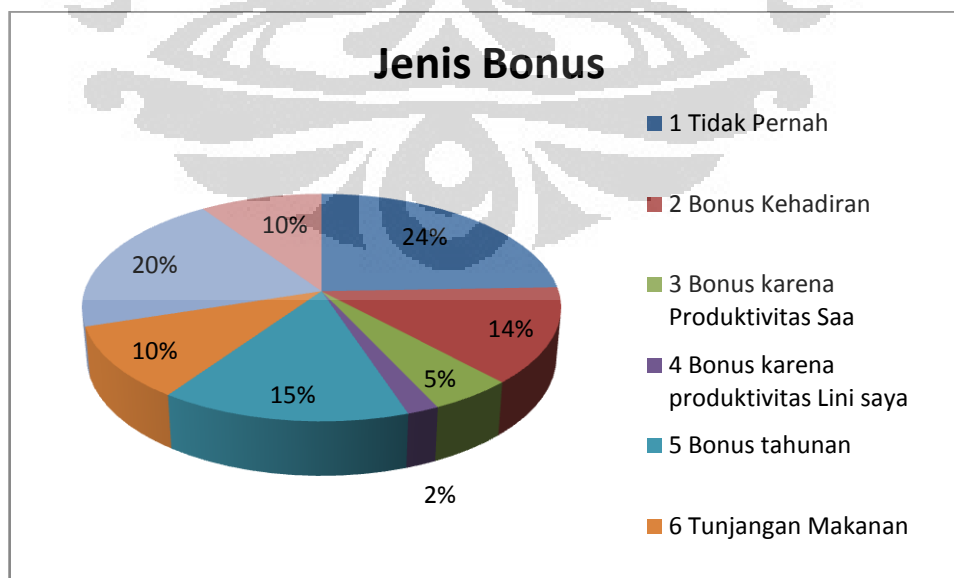
Pemerintah Indonesia mengatur dalam UU no. 13 (pasal 88 ayat 2 dan 3, pasal 90 ayat 1) tentang setiap perusahaan yang beroperasi di Indonesia harus tunduk dengan hukum Indonesia. Hukum Indonesia tentang ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa setiap perusahaan harus memberi gaji yang layak bagi kemanusiaan. Gaji yang layak tersebut setidaknya sama dengan UMR (Upah Minimum Regional) atau UMK (Upah Minimum Kabupaten), upah kerja lain serta penggajian tidak berdasarkan dengan jumlah produk yang dihasilkan tetapi tetap pada setiap bulannya.

Tabel 4.6 Sistem Penggajian

No	Sistem Penggajian	Jumlah	Persentase
1	Gaji yang diberikan per bulan	602	96,78%
2	Sebagian gaji didasarkan pada jumlah produk yang dihasilkan	11	1,77%
3	Seluruh komponen gaji didasarkan pada jumlah produk yang dihasilkan	9	1,45%

Sebanyak 96,78 % responden diberikan gaji per bulan dan tidak didasarkan dengan berapa banyak jumlah produk yang dihasilkan oleh pekerja. Sedangkan sisa lainnya adalah sebanyak 1,77 % pekerja mengatakan bahwa ada komponen gaji yang didasarkan pada berapa jumlah produk yang dihasilkan dan terdapat 1,45 % pekerja yang mengatakan bahwa seluruh komponen gaji yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada jumlah produk yang dihasilkan

Sebanyak 58,82 % perusahaan dari responden memberikan gajinya dengan mengirimkan uang ke rekening masing-masing pekerja, sedangkan 40,67% dari responden diberikan secara tunai langsung saat di pabrik. Hampir seluruh pekerja saat menerima gaji mendapatkan slip tentang detail atau komponen-komponen dari gaji yang didapatkan (95,66 %). Pada slip yang diberikan umumnya terdapat informasi mengenai nama pekerja, perusahaan, gaji yang didapatkan, denda, dan iuran serikat kerja.

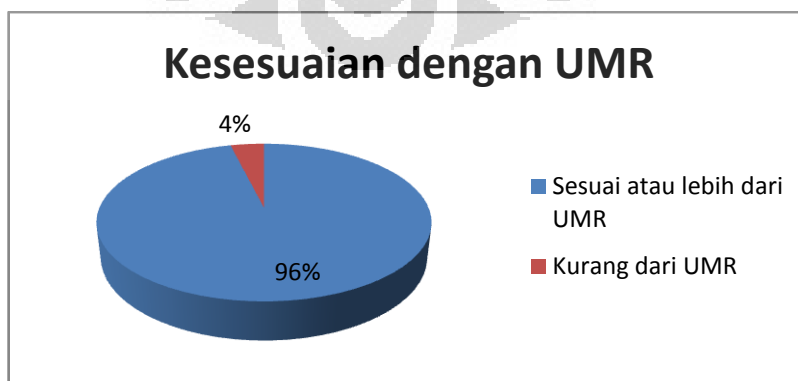


Gambar 4.18 Jenis Bonus yang diterima

Setiap perusahaan untuk memotivasi pekerja sebaiknya memberikan tunjangan yang sesuai. Setelah menanyakan kepada para responden, sebanyak 24,43 % pekerja tidak mendapatkan tunjangan apapun ketika mereka bekerja. Sekitar 20,45 % pekerja mendapatkan tunjangan transportasi untuk mencapai pabrik, dan disusul dengan pekerja biasanya mendapatkan tunjangan kehadiran dan tunjangan makanan.

Adanya pekerja yang tidak menerima tunjangan seharusnya menjadi pertimbangan oleh perusahaan. Menurut Milkovic dan Newman (2007), perusahaan harus merancang sistem pengupahan yang baik agar dapat mendorong peningkatan kinerja, kualitas dari pekerja yang secara tidak langsung akan memuaskan pelanggan. Sutedi (2009), juga mengatakan bahwa sistem pengupahan yang baik akan mendorong mereka bekerja secara produktif karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan masa depan mereka. Menurut Lawler,1990 ; Gavin & Vinten,2005), rata-rata literatur yang ada menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak pada kinerja pekerja dan mendorong tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pekerja. Studi-studi ini yang seharusnya dipertimbangkan perusahaan agar memperbaiki sistem penggajian dan tunjangan yang ada.

Selain tunjangan yang diberikan, perusahaan harus mendefinisikan mengenai denda yang dikenakan pada pekerja dengan alasan yang jelas. Responden menyatakan bahwa sebanyak 58,28 % perusahaan akan memotong/mendenda pekerja apabila mereka tidak masuk ke pabrik serta sebanyak 14,72 % untuk iuran tenaga kerja dan hal yang lain adalah denda karena datang terlambat saat bekerja serta pengurusan ijin kerja.



Gambar 4.19 Kesesuaian dengan UMR

Para pekerja wajib diberikan gaji minimal 1 bulan sekali dengan minimal gaji sebesar dengan UMR (UU no.13 pasal 9 ayat 1). Dari gambar diatas disimpulkan bahwa sebanyak 96,13 % pekerja dibayar sesuai dengan UMR/UMK yang ada. Dalam komponen penggajian dapat dikatakan bahwa mereka taat dengan sistem dan nominal penggajian yang ada. Tetapi banyak pekerja yang merasa tidak cukup dengan gaji yang ditetapkan oleh UMR, karena sebanyak 43% pekerja mengharapkan gaji yang lebih besar dari UMR (> Rp.1.500.000).

Memang sebagian besar perusahaan (96,13%) telah menggaji para pekerja diatas standar yang telah ditetapkan atau sesuai dengan UMR. Tetapi banyak yang merasa gaji yang diberikan tidak cukup apabila ingin menghidupi mereka beserta keluarganya. Karena terkadang naiknya UMR/UMK dikarenakan kepentingan politis yang tidak disesuaikan dengan berapa tingkat inflasi yang dimiliki oleh pekerja dan berapa minimal yang didapatkan agar mendapatkan penghidupan yang layak. Perusahaan merasa memiliki *bargainig power* yang lebih tinggi dibanding dengan para pekerjanya, sehingga perusahaan sering kali hanya akan memenuhi sesuai dengan UMR//UMK yang ditetapkan oleh pemerintah padahal seharusnya tiap tahun gaji yang didapatkan oleh pekerja terus naik dan status kenaikan keluarga telah berubah.

Sesuai dengan peraturan pekerja wajib diberikan uang lembur apabila mereka bekerja lebih dari 8 jam/hari atau 40jam/minggu. Hasil wawancara dengan responden didapatkan bahwa 57,93 % diantaranya akan menerima lembur apabila mereka bekerja lebih dari 8jam/hari. Sedangkan 16,9 % pekerja tidak pernah bekerja lembur.

Dalam penelitian ini ditanyakan mengenai beberapa kejadian yang mungkin terjadi di masa mendatang. Terdapat 30,53 % pekerja tidak menganggap pembayaran gaji yang telat merupakan suatu masalah, Sekitar 27,65 % menganggap bahwa gaji yang terlambat merupakan masalah baginya sehingga pekerja akan melaporkan kepada *supervisor* atau manajer dari perusahaan tersebut dan 24,12 % menganggap gaji terlambat merupakan masalah dan akan melaporkannya kepada serikat kerja.

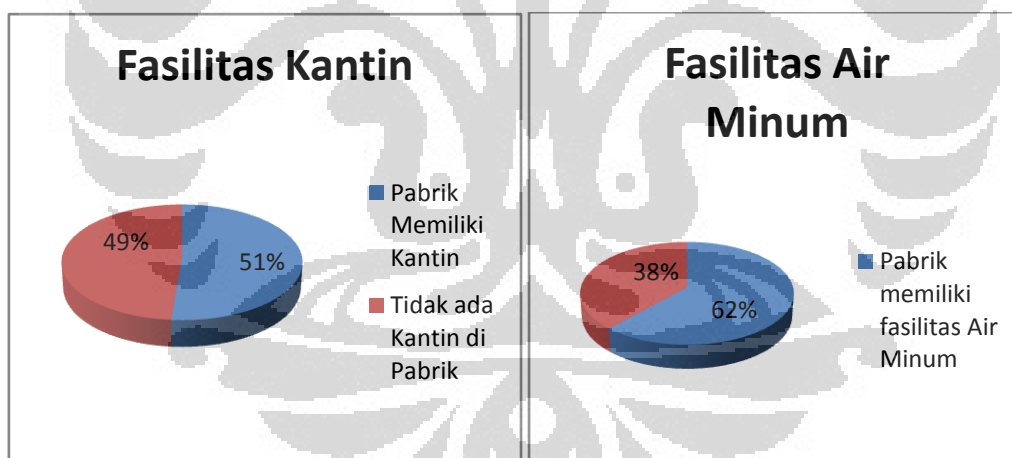
Kemudian ditanyakan mengenai apakah menjadi masalah apabila gaji yang diberikan oleh perusahaan diganti dengan sejenis barang. Dari hal tersebut

dihasilkan responden sebanyak 53, 85 % menganggap hal tersebut bukan menjadi masalah baginya sedangkan 23,44 % menyatakan itu merupakan masalah dan pekerjaakan mengadukannya kepada *supervisor* atau manajer.

Sekitar 43,22 % pekerja mempermasalahkan gaji yang terlalu kecil dan bila itu terjadi maka mereka akan mengadukannya kepada serikat kerja sedangkan sekitar 17,80 % menganggap gaji yang kecil bukan problem untuk bekerja. Dari sistem penggajian dan kompensasi yang didapatkan sebesar (96,13%) mendapatkan gaji sesuai dengan UMR/UMK.

4.3.7.2 Kompensasi dan Fasilitas Pabrik

Perusahaan wajib menyediakan fasilitas yang dapat mendukung aktivitas produksi dari pekerja. Fasilitas yang disediakan pabrik dapat berbagai macam, antara lain kantin, makanan, air, asrama serta toilet yang layak. Seluruh pabrik menyediakan toilet di pabrik, dimana penilaian terhadap toilet tersebut adalah 53.2% dari para pekerja puas dengan fasilitas toilet yang diberikan, sedangkan terdapat 31,4 % yang tidak puas dengan fasilitas toilet yang ada dipabrik



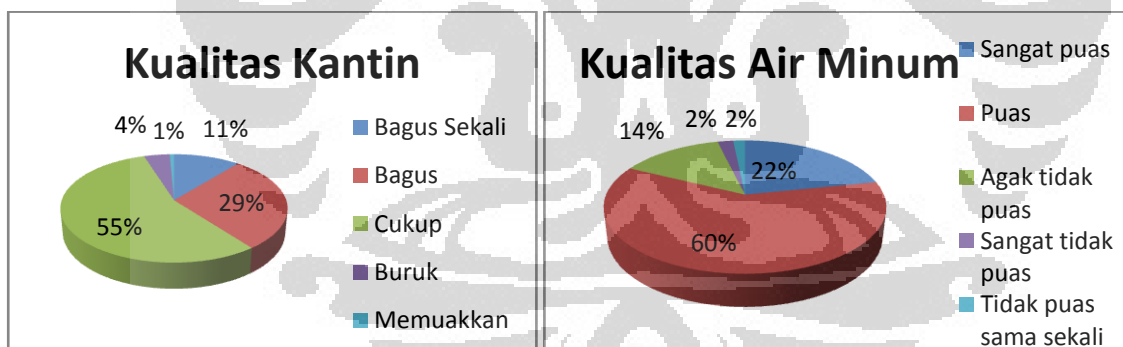
Gambar 4.20 Fasilitas Kantin dan Air Minum

Sebanyak 51,29 % pekerja mengatakan bahwa pabrik memiliki kantin dan sekitar 55,48 % pekerja menyatakan kondisi dari kantin tersebut biasa saja, sebanyak 28,6 % pekerja menyatakan bahwa kantin dari pabrik tersebut dalam kualitas yang baik dan terdapat 4,95% menyatakan kantin yang dimiliki oleh pabrik memiliki kualitas yang buruk.

Sebanyak 61,74 % pekerja mengatakan bahwa pabrik memiliki fasilitas air minum yang dapat diakses oleh para pekerja dan sebesar 60,48% pekerja mengatakan bahwa fasilitas air minum yang disediakan oleh pabrik memuaskan dan terdapat 17,74% pekerja yang menganggap fasilitas air minum yang disediakan oleh pabrik tidak memuaskan.

Termasuk rendahnya persentase fasilitas yang diberikan oleh pabrik merupakan hal yang menarik untuk disikapi. Menurut Milkovic dan Newman (2007), terdapat kompensasi tidak langsung yang diharapkan oleh pekerja dalam bentuk fasilitas perusahaan, dana pensiun, asuransi kesehatan, maupun program yang dapat membantu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan. Kurangnya fasilitas yang disediakan dapat berakibat terjadinya *job dissatisfaction*. Menurut Noe *et al.*(2008), *job dissatisfaction* dipengaruhi oleh *pay* dan *benefit* yang diberikan serta lingkungan pekerjaan yang ada.

Tetapi pekerja dalam kondisi ini tidak akan mengalami *job dissatisfaction* karena mereka tidak memiliki *bargaining power* yang cukup tinggi di mata perusahaan sehingga mereka cenderung untuk tidak memprotes atau memberikan tanggapan atas tunjangan atau bonus yang diberikan oleh perusahaan.



Gambar 4.21 Kualitas Kantin dan Air Minum

4.3.8 Occupational Safety and Healthy (Working Condition)

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang bagaimana perusahaan harus dapat mengatur kondisi kerja yang nyaman dan aman (UU no.13 pasal 86 dan 87). Dalam survei ini 72,83% pekerja mengatakan tidak pernah mengalami kecelakaan kerja, sebesar 11,74% pekerja pernah mengalami

kecelakaan kerja dipabrik dan terdapat 15,43 % pekerja yang lebih dari sekali pernah mengalami kecelakaan kerja di pabrik.

Perusahaan diharuskan memiliki klinik yang dapat mengobati tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja. Sebanyak 95,98 % responden menyatakan bahwa terdapat klinik di dalam pabriknya.

Tabel 4.7 Klinik Kesehatan

No	Klinik Kesehatan	Frekuensi	Persentase
1	Ada Klinik Kesehatan	609	97,91%
2	Tidak ada klinik Kesehatan	13	2,09%

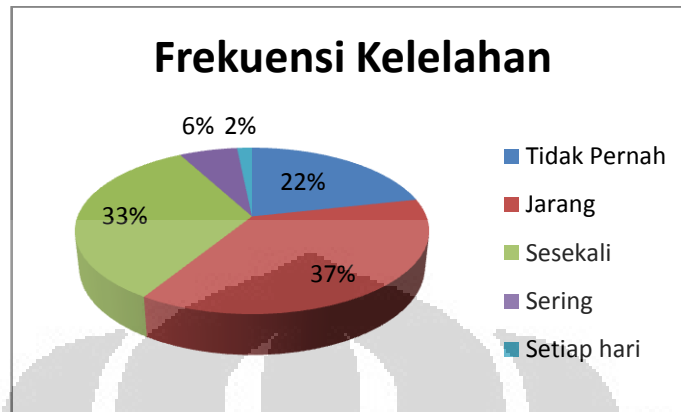
Klinik kesehatan ini umumnya memiliki fasilitas untuk mengobati pekerja apabila terluka disaat bekerja, dapat mengobati penyakit umum, sakit kepala dan hanya ada 30 responden (0,02%) menyatakan bahwa klinik mereka dapat melayani pemeriksaan kesehatan kehamilan. Terdapat 35,42% pekerja yang menggunakan klinik karena menderita kelelahan dan sakit kepala dan diikuti sebesar 18,94 % pekerja menggunakan klinik pabrik karena penyakit umum (batuk dan pilek).

Tabel 4.8 Fasilitas Klinik Kesehatan

No	Fasilitas Kesehatan	Frekuensi	Persentase
1	Pengobatan cedera di tempat kerja	130	20,90%
2	Pengobatan sakit kepala atau keletihan	82	13,18%
3	Pengobatan penyakit umum	113	18,17%
4	Pemeriksaan kesehatan umum	104	16,72%
5	Pemeriksaan Wanita Hamil	32	5,14%
6	Pemeriksaan Wanita setelah melahirkan	10	1,61%
7	Pendidikan kesehatan	23	3,70%
8	Perawatan Kesehatan keluarga saya	115	18,49%
9	Tidak ada layanan kesehatan	13	2,09%

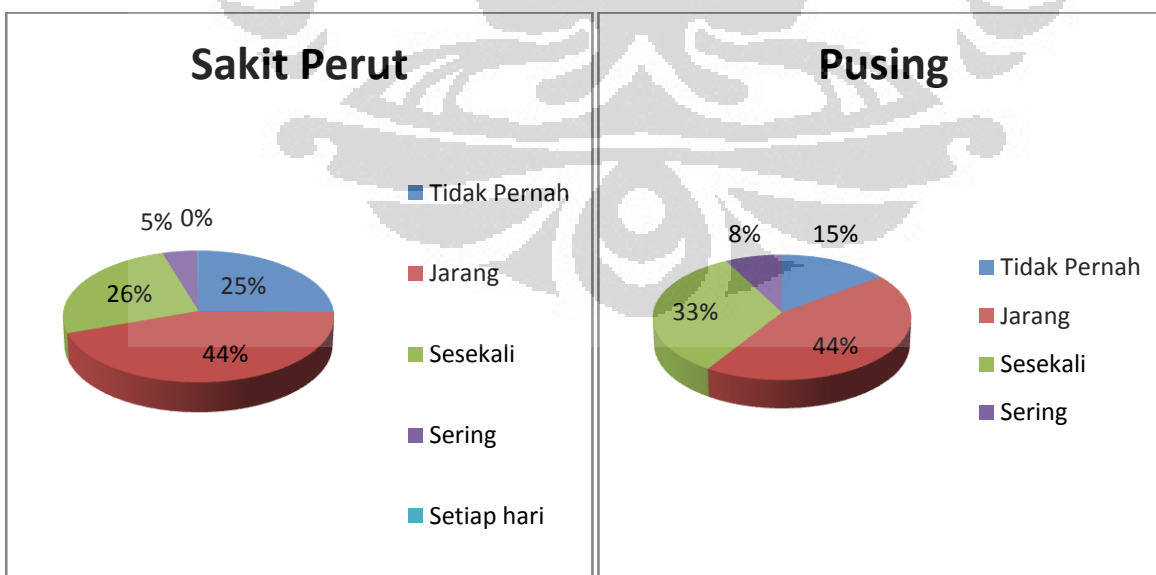
Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memicu gangguan kesehatan bagi para pekerja. Sebanyak 37,3% pekerja sesekali mengalami

kelelahan Sedangkan sebanyak 33,28% pekerja kadang mengalami kelelahan dan 20,10% pekerja tidak pernah mengalami kelelahan ketika bekerja di pabrik.

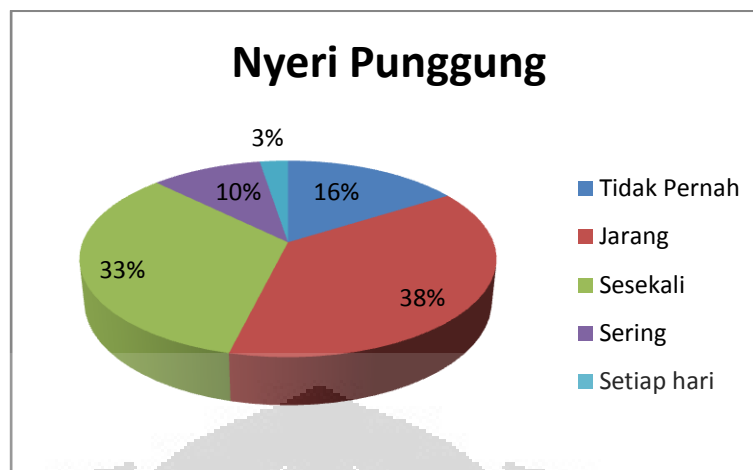


Gambar 4.22 Frekuensi Kelelahan

Terdapat beberapa pertanyaan mengenai penyakit yang sering timbul ketika pekerja bekerja di pabrik seperti apakah pekerja sering mengalami sakit perut, pusing dan juga sakit punggung. Pekerja menyatakan paling sering penyakit yang diidap oleh mereka adalah pusing kepala. Terdapat sekitar 85,21% pekerja pernah mengalami pusing kepala ketika bekerja dipabrik, 83,92% pekerja mengalami nyeri punggung atau leher, dan sebanyak 74,76% pekerja pernah merasa sakit perut ketika bekerja.



Gambar 4.23 Frekuensi Pekerja yang Mengalami Sakit Perut dan Pusing



Gambar 4.24 Frekuensi Pekerja yang mengalami nyeri punggung

Pekerja ditanyakan mengenai panas atau terlalu dinginnya pabrik, sebanyak 53,47% menganggap hal tersebut bukanlah suatu hal yang penting, tetapi sebanyak 20,85% pekerja menganggap itu merupakan masalah dan akan mengadukannya kepada manajer dan sebanyak 13,60% akan mengadukannya kepada teman satu pekerjaannya. 40,86 % pekerja sangat peduli adanya alat-alat atau mesin yang berbahaya di pabrik dan akan mengadukannya kepada manajer tetapi 38,71 % pekerja tidak menjadikan hal tersebut masalah.

Sebesar 39,05 % pekerja peduli dengan insiden atau kecelakaan kerja yang terjadi di sekitar pabrik dan akan mengadukannya ke manajer dan 19,05 % akan mengadukannya kepada serikat kerja, sedangkan 27,62 % pekerja tidak menganggap itu semua sebagai masalah. Sedangkan untuk rasa lapar selama bekerja, sebanyak 33,76 % pekerja merasakan lapar sebelum mereka makan siang dan 23,47 % pekerja merasa lapar sesekali ketika mereka bekerja.

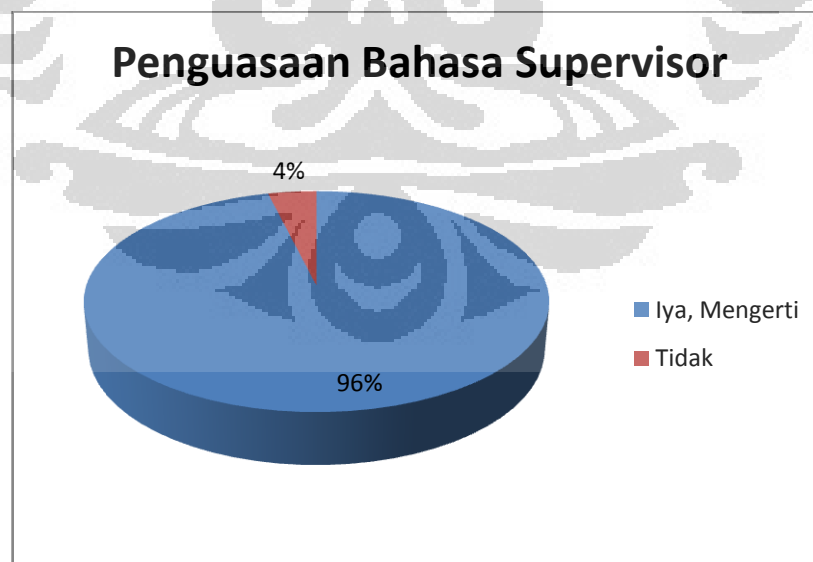
Tingginya persentase kelelahan kerja, keluhan pusing, sakit perut dan pinggang yang timbul ketika bekerja diakibatkan kurang baiknya kondisi pabrik yang dimiliki oleh perusahaan. Pengamatan yang dilakukan pada *work station* setiap pekerja yang disediakan di pabrik dirasakan berhawa panas, lembab dan juga tidak ergonomis sehingga hal inilah yang menyebabkan kenapa terjadinya permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan. Menurut teori Maslow dalam McHugh and Nickels (2002), pekerja mempunyai *safety needs* yaitu kebutuhan akan rasa aman ketika bekerja. Selain itu fakta ini bertentangan dengan UU no.13

pasal 86 dan 87 yang menyebutkan bahwa pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan. Selain itu diatur juga bahwa perusahaan harus melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

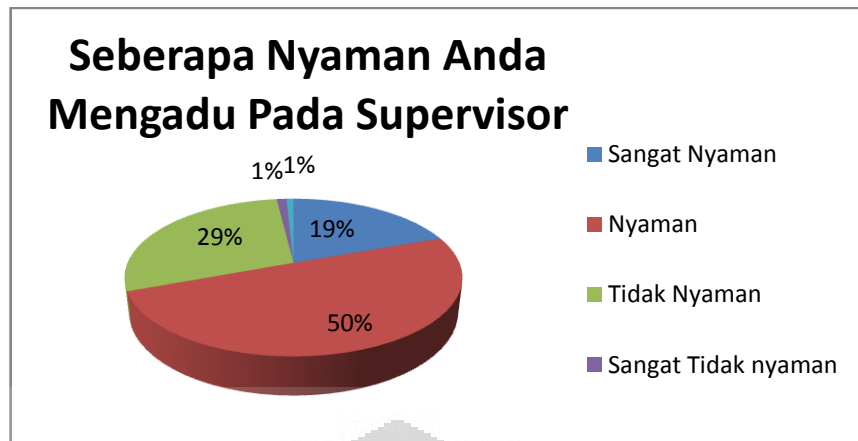
4.3.9 Hubungan Industrial

Menurut Sutedi (2009), hubungan industrial atau perburuhan tidak lain adalah suatu sistem yang terbentuk antarpelaku dalam proses produksi barang atau jasa. Perusahaan harus menjaga hubungan industrial dalam hal ini hubungan antara pemilik perusahaan dengan pekerja. Banyak penelitian yang mengatakan bahwa hubungan industrial terkait dengan produktivitas yang dihasilkan oleh para pekerja (Sutedi,2009)

Hubungan industrial harus dimulai dengan apakah para pengawas mengerti bahasa dari pekerja. Sebanyak 96,14 % menyatakan bahwa pengawas mengerti bahasa yang dibicarakan oleh para pekerja. Kemudian sebanyak 69,29 % pekerja menyatakan nyaman apabila ingin meminta bantuan kepada pengawas sedangkan sebanyak 28,78% pekerja merasa tidak nyaman apabila meminta bantuan kepada pengawas.

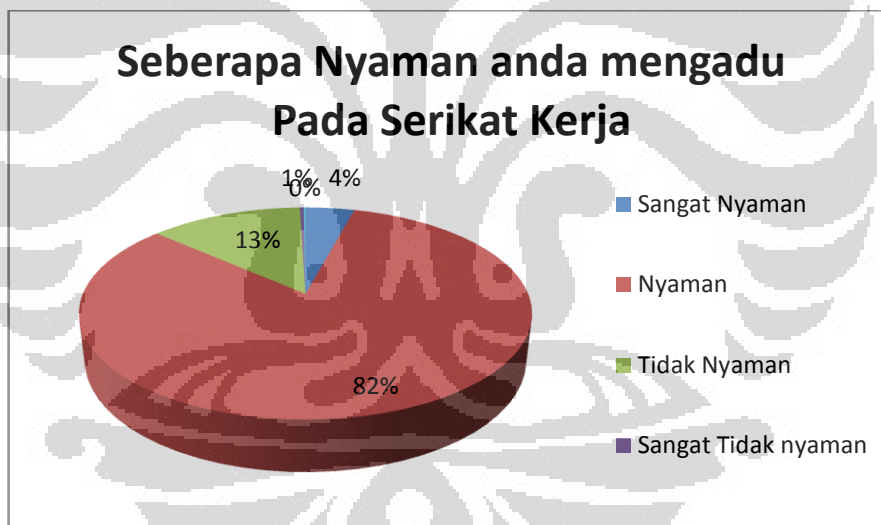


Gambar 4. 25 Penguasaan Bahasa Supervisor



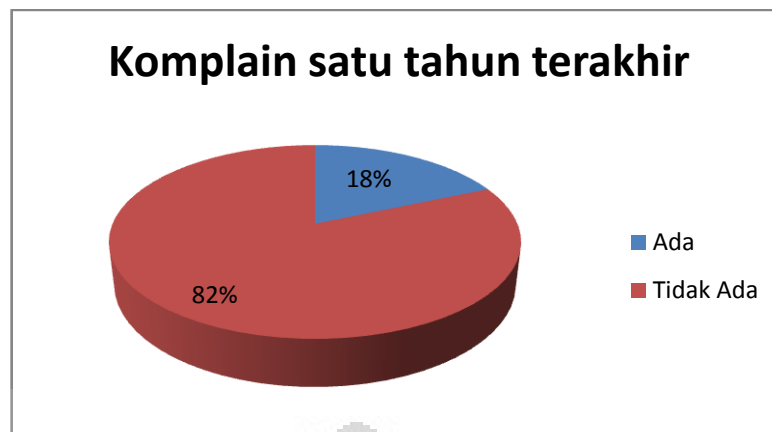
Gambar 4.26 Kenyamanan menyampaikan keluhan pada supervisor

Sebanyak 86,50 % pekerja merasa nyaman meminta bantuan kepada serikat buruh apabila mempunyai masalah didalam pabrik dan sebanyak 13,50 % pekerja menyatakan tidak nyaman apabila ingin meminta bantuan kepada serikat kerja.



Gambar 4.27 Kenyamanan menyampaikan keluhan pada serikat kerja

Sebanyak 18,49 % pekerja mengaku pada tahun ini pernah mempunyai keluhan terhadap pabrik sedangkan 81,51 % tidak mempunyai keluhan. Sebagian besar pekerja akan mengeluhkan masalah yang ada kepada keluarga mereka atau serikat kerja yang ada di pabrik tetapi 53,49 % responden yang mempunyai keluhan menyatakan tidak puas dengan apa yang dihasilkan setelah mengeluhkan masalah kepada pihak tertentu.



Gambar 4.28 Komplain Satu tahun Terakhir

Menarik untuk diperhatikan dimana terdapat 18,49% pekerja yang mengeluhkan kondisi pabrik dan pekerja merasa tidak nyaman apabila mengadu dengan *supervisor* (28,78%), serta ketidakpuasan pekerja terhadap keluhan yang diajukan (53,49%). Hal ini diakibatkan adanya hubungan industrial yang kurang baik antara pemerintah, pekerja dan perusahaan. Menurut Noe *et al.*(2008), hubungan industrial yang baik akan mengurangi persentase banyaknya mogok kerja yang ada, keluhan terhadap keadaan kerja. Hal ini karena komunikasi diantara pekerja dan manajemen (*supervisor*) yang baik akan menimbulkan ikatan yang kuat antara masing-masing bagian. Menurut UU no.13 pasal 103, hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui sarana : serikat pekerja, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit atau perjanjian kerja bersama.

4.4. Compliance rate

Berdasarkan analisis yang dilakukan dari sembilan komponen yang ditinjau, maka nilai *compliance rate* didapatkan dengan merata-ratakan setiap variabel penelitian sehingga dapat disimpulkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Compliance rate

Konstruk Penelitian	Indikator	Persentase	Compliance Rate
Pekerja Anak	Umur dari pekerja	100%	100%
Diskriminasi	Promosi	97,02%	97,02%
Kerja Paksa	Hukuman	52,91%	52,91%

Tabel 4.10 Compliance rate (lanjutan)

Konstruk Penelitian	Indikator	Persentase	Compliance Rate
Kebebasan Berserikat dan Berkumpul	Serikat Kerja	59,32%	50,56%
	Perjanjian Kerja Bersama	41,80%	
Kontrak Dan Pelatihan	Tanda Tangan Kontrak	80,39%	80,72%
	Pemahaman Isi Kontrak	77,97%	
	Bukti Salinan Kontrak	57,72%	
	Jangka Waktu Kontrak	99,04%	
	Pelatihan dan Pengembangan	88,49%	
Waktu Kerja	Jam kerja reguler dalam seminggu	80,29%	89,02%
	Jam Istirahat	97,75%	
Penggajian Dan Kompensasi	Sistem penggajian	96,78%	76,30%
	Gaji disesuaikan dengan UMR/UMK	96,13%	
	Bonus dan tunjangan	75,57%	
	Fasilitas Kantin	51,29%	
	Fasilitas Air Minum	61,74%	
Kesehatan dan Keselamatan	Klinik Kesehatan	97,91%	62,53%
	Fasilitas Kesehatan	97,91%	
	Perawatan yang digunakan	99,12%	
	Kelelahan Kerja*	20,10%	
	Sakit Perut ketika bekerja*	23,90%	
	Cedera Saat bekerja*	84,47%	
	Sakit Punggung ketika bekerja*	14,31%	
Hubungan Industrial	Pemahaman Bahasa	96,14%	76,19%
	Kenyamanan Ketika menyampaikan keluhan kepada supervisor	69,29%	
	Kenyamanan Ketika menyampaikan keluhan kepada serikat kerja	86,50%	
	Tingkat Keluhan*	81,51%	
	Kepuasan setelah melakukan keluhan	47,51%	
	Mean Compliance rate		

Note : * = Tidak pernah mengalami kelelahan kerja, sakit perut ketika bekerja, cedera ketika bekerja, sakit punggung ketika bekerja dan tidak pernah mempunyai keluhan ketika bekerja.

Dari tabel diatas, terlihat jelas bahwa *compliance rate* yang dimiliki oleh industri garmen sebesar 76%. Dari hasil ini berarti terdapat ruang bagi pemerintah untuk membuat peraturan yang dapat menjadi pendorong peningkatan *compliance rate* pada perusahaan garmen.

Terdapat hal yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut tentang variabel yang memiliki *compliance rate* terendah yaitu kerja paksa, kemudian kebebasan berserikat dan berkumpul serta permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja. Ketiga variabel ini dapat mengakibatkan terjadinya *job dissatisfaction* yang akan

berakibat tidak baiknya kondisi lingkungan pekerjaan dan perasaan dari pekerja yang nantinya secara tidak langsung akan berdampak pada produktivitas pekerja.

Tabel 4.11 Perbandingan *compliance rate* beberapa negara

Variabel	Indonesia	Yordania	Vietnam
Fasilitas Kantin	51,29%	75,04%	n.a
Komplain Pekerja	81,51%	78,86%	n.a
Kepuasan terhadap komplain	47,51%	41,96%	56,16%
Pekerja dibawah umur	100%	100%	100%
Kelelahan Kerja	20,10%	n.a	67,94%
Pusing Kepala	15%	n.a	58,90%
Perjanjian Kerja Bersama	41,80%	n.a	89,26%

sumber :ILO database

Berdasarkan tabel tersebut terlihat Indonesia mempunyai *compliance rate* yang lebih buruk dibanding dengan Yordania pada variabel ketersediaan fasilitas kantin tetapi lebih baik dalam sedikitnya keluhan para pekerja dan kepuasan terhadap penyelesaian komplain para pekerja. Untuk unsur adanya pekerja dibawah umur, ketiga negara memiliki persentase yang sama (100%) sehingga fakta ini mematahkan kekhawatiran dunia internasional tentang isu mengenai banyaknya pekerja yang belum memiliki umur yang cukup.

Indonesia memiliki *compliance rate* yang rendah dibanding Vietnam dari keseluruhan variabel yang dapat dibandingkan yaitu, variabel kepuasan keluhan pekerja, kelelahan akibat kerja, pusing dan juga adanya perjanjian kerja bersama. Hal ini yang harus dipikirkan oleh pemerintah dan juga perusahaan agar dapat mengungguli *compliance rate* negara berkembang yang lain. Diharapkan apabila dapat mengungguli *compliance rate* negara berkembang lain akan menyebabkan tingkat *competitiveness* Indonesia meningkat.

4.5 Perbandingan Kondisi Tenaga Kerja

Kondisi tenaga kerja pada industri garmen di tahun 2011 ini akan dibandingkan dengan kondisi tenaga kerja Indonesia berdasarkan penelitian Pangestu dan Medelina (1997).

- Pemenuhan terhadap Upah sesuai dengan UMR

Tabel 4.12 Upah Tenaga Kerja

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	80 %	96,13 %

Pada tabel tersebut dapat kita lihat terjadi peningkatan sebesar 20,16% selama selang 14 tahun berjalan, ini berarti upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin hari semakin disesuaikan dengan UMR/UMK yang berlaku. Peningkatan ini didorong oleh kekuatan serikat kerja yang sudah semakin kuat dan fokus utama dari tenaga kerja pertama kali adalah gaji yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan UMR atau belum.

- Pemenuhan Terhadap Waktu kerja

Tabel 4.13 Waktu Kerja Reguler

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	91 %	80,29 %

Pada unsur waktu kerja *compliance rate* mengalami penurunan sebesar 11,77%. Tetapi pada penelitian ini tidak dijelaskan secara detail mengenai berapa lama waktu lembur yang biasanya ditugaskan pabrik kepada para pekerjanya, yang terjadi kemungkinan adalah peningkatan dari pemesanan atau penurunan kinerja mesin karena sudah berumur yang mengakibatkan produktivitas berkurang

- Akses Untuk Air Minum

Tabel 4.14 Akses Untuk Air Minum

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	97 %	61,74 %

Pada unsur akses untuk air minum *compliance rate* mengalami penurunan sebesar 37,66%. Hal ini disebabkan pabrik membatasi konsumsi air minum bagi para pekerja ketika mereka bekerja.

- Akses Untuk Toilet

Tabel 4.15 Akses Untuk Toilet

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	82 %	100%

Pada unsur akses untuk pekerja menggunakan toilet *compliance rate* mengalami peningkatan 21,95% atau seluruh responden dapat mengakses atau menggunakan toilet di pabrik.

- Pelatihan kerja untuk penggunaan alat

Tabel 4.16 Pelatihan kerja untuk Penggunaan Alat

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	76 %	32,96 %

Pada unsur pabrik memberi pelatihan kerja untuk penggunaan alat selama bekerja terjadi penurunan sebesar 56,63% dan hal ini sangat disayangkan karena untuk meningkatkan atau mempertahankan keterampilan dari pekerja, seharusnya pabrik memberikan pelatihan yang tepat.

- Klinik Di Pabrik

Tabel 4.17 Klinik di Pabrik

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	60 %	97,91%

Pada unsur adanya klinik di pabrik telah terjadi kenaikan sebesar 59,97% telah mempunyai klinik sendiri pada pabriknya dan seluruhnya menyediakan dokter ataupun suster.

- Cedera ketika bekerja

Tabel 4.18 Cedera Ketika Bekerja

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	60 %	84,47%

Tingkat kecelakaan kerja pekerja pada saat bekerja di pabrik menurun sebesar %. Berarti terdapat perbaikan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja yang diberlakukan di pabrik.

- Perjanjian Kerja Bersama

Tabel 4.19 Perjanjian Kerja Bersama

Tahun	1997	2011
Compliance Rate	28 %	42,12%

Terjadi kenaikan persentase adanya perjanjian kerja bersama di pabrik sebesar 50,43 % dari sebelumnya. Hal ini terjadi karena ada peraturan atau amandemen mengenai Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia.

Seluruh perbandingan *compliance rate* antara tahun 2011 dengan 1997 dapat diringkas dalam tabel dibawah ini

Tabel 4.20 Tabel Rangkuman Perkembangan *Compliance Rate*

No	Rincian	1997	2011	Keterangan
1	Upah Tenaga Kerja	80,00%	96,13%	Meningkat
2	Waktu Kerja Reguler	91,00%	80,29%	Menurun
3	Akses untuk Air Minum	97,00%	60,47%	Menurun
4	Akses untuk toilet	82,00%	100,00%	Meningkat
5	Pelatihan Penggunaan Alat	76,00%	32,96%	Menurun
6	Klinik di Pabrik	60,00%	95,98%	Meningkat
7	Cedera ketika bekerja	60,00%	84,47%	Meningkat
8	Perjanjian Kerja Bersama	28,00%	42,12%	Meningkat

Dari tabel diatas terlihat terdapat lima unsur *compliance rate* yang meningkat yaitu upah tenaga kerja yang sesuai dengan UMR, akses pekerja menggunakan toilet, klinik di pabrik, berkurangnya cedera ketika berkerja dan persentase adanya perjanjian kerja bersama di pabrik. Sedangkan terdapat tiga unsur yang mengalami penurunan *compliance rate* yaitu waktu kerja reguler, akses untuk air minum serta pelatihan penggunaan alat kerja.

4.6 Diskusi dan Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bila dibandingkan kondisi pekerja pada tahun 1997 dengan 2011 memiliki peningkatan pada variabel upah tenaga kerja yang sesuai dengan UMR, akses pekerja menggunakan toilet, klinik di pabrik, berkurangnya cedera ketika berkerja dan persentase adanya perjanjian kerja bersama di pabrik. Penurunan *compliance rate* terjadi pada beberapa variabel yaitu waktu kerja reguler, akses untuk air minum serta pelatihan

penggunaan alat kerja. Pemerintah sebagai regulator seharusnya melihat kecenderungan ini, agar para pekerja juga tidak merasa dirugikan.

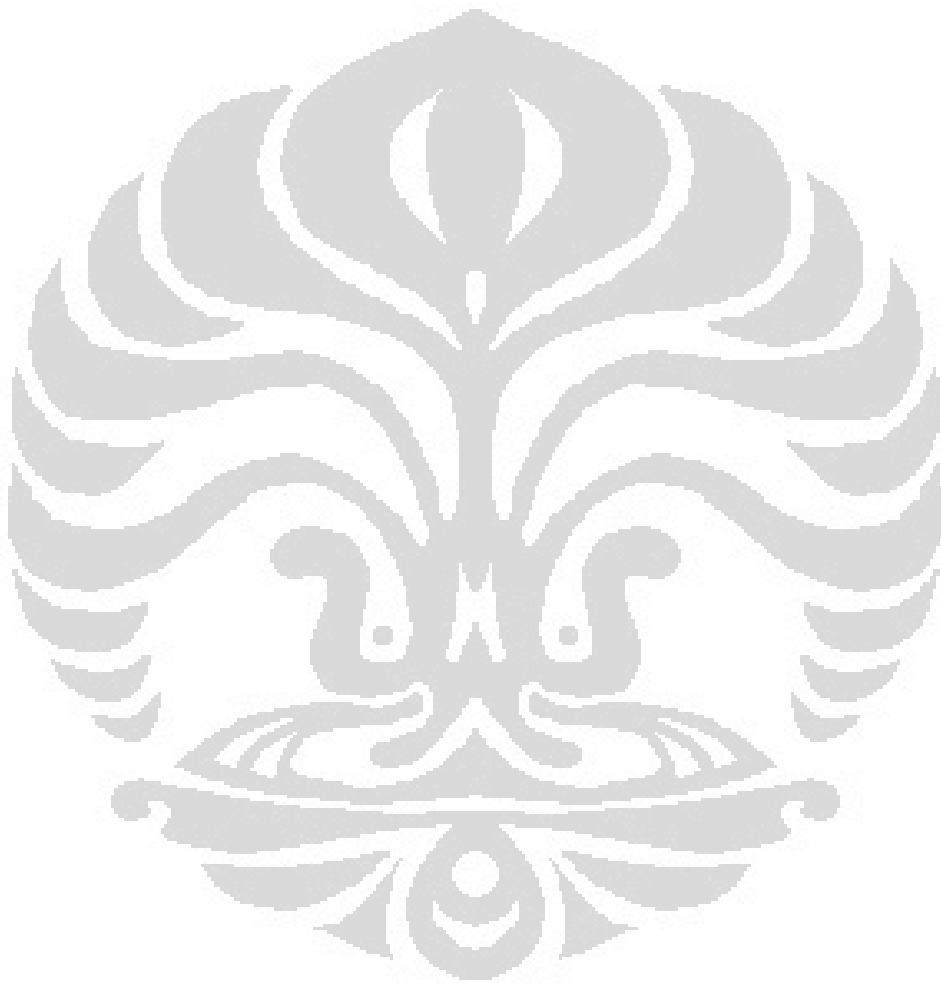
Pemerintah berusaha mengatur atau melindungi tenaga kerja melalui Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 merupakan salah satu undang-undang terlengkap yang ada di dunia ini. Banyak perusahaan yang takut masuk karena terlalu ketatnya peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Tetapi pada kenyataannya setelah melakukan penelitian di industri garmen banyak pelanggaran yang seharusnya tidak terjadi apabila undang-undang yang dibuat telah efektif. Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 maka diperlukan langkah/ rencana strategis untuk meningkatkan *compliance rate* beberapa variabel :

Tabel 4. 21 Langkah Strategis

No	Variabel	Langkah Strategis
1	Kelelahan Kerja	Pembatasan target setiap pekerja bukan berdasarkan jam kerja tetapi berdasarkan output yang dihasilkan
2	Sakit Perut Ketika Bekerja	Pemeriksaan secara rinci setiap pekerja di pabrik
3	Sakit Punggung Ketika bekerja	Merancang bangku atau <i>workspace</i> yang ergonomis
4	Perjanjian Kerja Bersama dan Serikat Kerja	<i>Monitoring</i> Undang-undang yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Bersama dan Juga serikat Kerja
		Edukasi Para pekerja bahwa mereka memiliki hak berupa membentuk,bergabung pada serikat kerja
5	Bukti Salinan Kontrak	Edukasi para pekerja bahwa seharusnya perusahaan memiliki perjanjian bersama yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak
		Mengontrol setiap kontrak kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan
6	Fasilitas Kantin	Mewajibkan perusahaan untuk menerapkan fasilitas kantin yang baik dan bersih
8	Kepuasan melakukan keluhan	Pengaturan prosedur pengaduan yang tepat
		Review mengenai setiap keluhan yang ada

Hal-hal inilah yang seharusnya dipikirkan bersama, bagaimana pemerintah sebagai regulator membentuk tim *monitoring* dan evaluasi terhadap penerapan Undang-undang yang berlaku. Perusahaan yang seharusnya mentaati peraturan yang ada dan berusaha agar para pekerja memiliki kepuasan dalam bekerja, yang nantinya dapat mendorong produktivitas. Pekerja yang seharusnya menagih hak yang telah diamanatkan didalam Undang-undang dan juga melakukan pekerjaan yang sungguh-sungguh. Peran dari ketiga belah pihak merupakan salah satu solusi

terbaik dalam menyelesaikan atau mendorong peningkatan *compliance rate* perusahaan garmen di Indonesia.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian, pembahasan beserta uraian pada bab sebelumnya, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil riset berdasarkan literatur menunjukkan bahwa ada sembilan faktor yang mempengaruhi *compliance rate* yaitu, pekerja anak, diskriminasi, kerja paksa, kebebasan berserikat dan *collective bargaining*, kontrak dan sumber daya manusia, waktu kerja, kompensasi dan tunjangan, Kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan industrial. Dari kesembilan faktor tersebut didapatkan bahwa *compliance rate* dari industri-industri garmen di JABODETABEK adalah bernilai 76%. Keadaan *Compliance rate* beberapa unsur di Indonesia lebih baik bila dibandingkan dengan Yordania kecuali untuk ketersediaan fasilitas kantin di pabrik, akan tetapi seluruh *compliance rate* yang dimiliki Indonesia memiliki nilai yang lebih kecil bila dibandingkan dengan vietnam.
2. Perbandingan nilai *compliance rate* pada tahun 2011 dibandingkan dengan tahun 1997. Menunjukkan bahwa ada peningkatan *compliance rate* untuk variabel pemenuhan upah tenaga kerja minimum, akses untuk toilet, klinik yang terletak di pabrik, berkurangnya cedera yang diakibatkan bekerja dan meningkatnya perjanjian kerja bersama yang dimiliki oleh perusahaan dengan tenaga kerja. Sedangkan penurunan terjadi pada jam reguler yang ada di perusahaan, akses untuk air minum yang diberikan pabrik kepada pekerja, pelatihan kerja untuk penggunaan alat kerja.
3. Apabila Pemerintah sebagai regulator menginginkan peningkatan *compliance rate* dari perusahaan yang bergerak pada industri garmen di Indonesia maka konsentrasi yang perlu dilakukan oleh pemerintah dimulai dari variabel yang memiliki *compliance rate* terendah terlebih dahulu yaitu :
 - Kebebasan berserikat dan berkumpul

- Kerja Paksa
- Kesehatan dan keselamatan (Kondisi kerja)
- Hubungan Industrial
- Penggajian dan Kompensasi
- Kontrak dan Pelatihan
- Diskriminasi
- Waktu kerja

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Pemerintah

1. *Compliance rate* yang belum menyentuh angka 100% dapat dijadikan alasan untuk pemerintah agar mendorong terjadinya peningkatan besarnya *compliance rate* dari industri garmen ini. Pemerintah dapat membentuk regulasi dan tim monitoring kebijakan yang dilakukan suatu lembaga tertentu sehingga di masa mendatang diharapkan peningkatan *compliance rate* akan berdampak positif bagi pekerja di industri ini. Dampak positif yang dapat tercipta antara lain tidak adanya kekerasan di lingkungan pekerjaan yang kondusif, pendapatan yang cukup, keselamatan kerja yang baik, produktivitas pekerja meningkat. Selain itu apabila *compliance rate* yang dimiliki sudah tinggi maka konsumen-konsumen dari luar negeri seperti Nike, Adidas, Wal*Mart tertarik meningkatkan produksi atau pemesanan produknya di Indonesia sehingga akan meningkatkan daya saing (*competitive advantage*) perusahaan yang berdomisil di Indonesia.
2. Dalam upaya peningkatan *compliance rate* pemerintah seharusnya memperkuat *monitoring* dan *evaluation* atas kebijakan yang mereka buat. Seperti membentuk tim independen untuk melihat apa permasalahan yang dihadapi oleh pekerja maupun perusahaan dan dapat melihat apakah peraturan yang mereka buat telah efektif.
3. Pemerintah dapat menggunakan penelitian ini sebagai identifikasi variabel apa yang sebaiknya ditingkatkan oleh perusahaan

5.2.2 Saran bagi Perusahaan

1. Perusahaan sebaiknya mematuhi setiap peraturan yang berlaku agar dapat meningkatkan kepuasan pekerja yang akan berkaitan langsung dengan produktivitas serta semangat bekerja yang nantinya mendorong *competitive advantage* dari perusahaan.
2. Perusahaan dapat mempertimbangkan bergabung dengan program Better Work yang telah berhasil di beberapa negara. Program Better Work membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan *compliance rate* sehingga pelanggan perusahaan seperti Wall*Mart, Nike, Adidas, GAP merasa nyaman dalam memesan produknya ke perusahaan garmen di Indonesia

5.2.3 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

1. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan *in depth interview* terhadap pekerja untuk mengetahui detail mengenai keseluruhan variabel yang menyusun *compliance rate* perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan manajemen sebagai obyek penelitian agar ditemukannya permasalahan dari sudut pandang manajemen yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan garmen di Indonesia.
3. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pembuktian mengenai besarnya *compliance rate* berpengaruh atau tidak dengan produktivitas dari pekerja

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik (2011). *Rata-rata upah nominal per bulan buruh industri di bawah mandor. Tahun 2005-Triw II 2011*. November 5, 2011. http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?tabel=1&daftar=1&id_subyek=19¬ab=3
- Berkowitz, P.M. (2003). *Avoidance of risks and liabilities through effective corporate compliance*. Paper presented at the fourth annual program on international labor and employment law. Dallas: Center for American and International Law.
- Better Work (2011). *Better work improving condition and promoting competitiveness in global supply chains*. Kamboja: Better Work.
- Briscoe, D.R, & Schuler, R.S. (2004). *International human resource management*. New York : Routledge.
- Buruh Sepatu Nike : Ditekan di Indonesia, protes di Amerika. (1997). *Tempo* 39, 02.
- Chun, H., Lee, C., & Rousseau, D.M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China : Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89, 311-321.
- Dowson, T., Hetmann, A., & Kerin, A. (2004). *Industry trends, costs and management of long working hours, safety and health towards a national research agenda conference, working schedules : Shift work and long work hours*. Baltimore: National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
- Gavin, T.A., & Vinten, G. (2005). Job satisfaction in the workplace and it's financial imppication. *Credit control : Incorporating asset and risk management*, 26, 7-20.
- Hanecke, K., Tiedmann, S., Nachreiner, F., & Grzech H. (1998). Accident risk as a function of hour at work and time of day as determined from accident

- data and exposure models for the german working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 24(3), 43-48.
- Harrington, J.M (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 68-72.
- Heathfield, S.M. (2012). *What is human resources management ?* November 5, 2011. http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_management.htm.
- Herawati, R. (2009). *UMK belum 100% kebutuhan hidup layak*. November 5, 2011. <http://akatiga.org/index.php/artikeldanopini/perburuhan/127-umk-belumkhl>.
- Ian (2007). *Hartati Murdaya : Nike harus tahu etika*. November 5, 2011 http://berita.liputan6.com/read/145089/hartati_murdaya_nike_harus_tahu_etika.
- International Labor Organization (ILO) (1998). *ILO declaration : Home page*. November 5, 2011. <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.
- International Labor Organization (ILO) (2011). *Global jobs pact*. November 5, 2011 www.ilo.org.
- Katz, H.C., & Kochan, T.A. (2005). *An introduction to collective bargaining and industrial relations*. Mishawaka : McGraw Hill.
- Kerin, A., & Carbone, J. (2003). *Overtime in extended hours operations : Benefit, costs, risks and liabilities*. Lexington : Massachusetts Circadian Technologies.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational behavior (7th ed.)*. New York : McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. (1990). *Strategic pay : Aligning organizational strategic and pay systems*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Malhotra, K. (2008). *Marketing research-an applied orientation*. New Jersey: Pearson.
- McHugh, J., & Nickels, A. (2002). *Understanding business*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Milkovich, G., & Newman, J. (2007). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.

- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2008). *Human resource management : Gaining a competitive advantage* (6th ed). New York: McGraw-Hill.
- Ong, S.G., Fung, S.C., Chow, S.P., & Kleeven, J.W.L. (1982). A study of major factors associated with severe occupational hand injury. *Journal of the Society of Occupational Medicine*, 3, 82-88.
- Pangestu, M., & Medelina, A. (1997). *Survey response from women workers in Indonesia's textile, garment, and footwear Industries*. Jakarta: The World Bank East Asia and Pacific.
- Spurgeon, A. (2003). *Working time : Its impact on safety and health*. Korea Selatan: International Labour office
- Suparno. (2008). *Buruh garmen turun jalan tuntutan gaji dibayarkan*. November 5, 2011. <http://us.surabaya.detik.com/read/2008/08/22/104227/992646/475/buruh-garmen-turun-jalan-tuntut-gaji-dibayarkan>
- Sutedi, A. (2009). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- The Onion (2000). Brightly colored uniforms boost employee morale. *The Onion*, 36, 43.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 (2003). November 5, 2011. www.bpkp.go.id/uu/filedownload/2/40/258.bpkp.
- White, M. (1987). *Working hours : Assessing the potential for reduction*. Geneva: International Labour Organization.
- World Bank (2009). *Enterprise survey*. Jakarta: World Bank.
- World Bank (2011). *Perkembangan triwulanan perekonomian Indonesia*. Jakarta: World Bank.
- Zhang, J.J., DeMichelle, D.J., & Connoughton, D.P (2004). Job satisfaction among mid-level collegiate campus recreation program administrators. *Journal of Sport Behavior*, 27(2), 184-212.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	Option
1	Apakah anda Wanita Atau Pria?	a.Wanita b.Pria
2	Berapakah Usia Anda?	a.Lebih Muda dari 16 tahun b.16-17 tahun c.18-20 d.21-25 e.26-30 f.31-35 g.36-40 h.40 Atau lebih tua
3	Dimanakah anda tinggal Sekarang?	a. Di asrama Pabrik b. Dengan keluarga saya c. Dengan Teman atau rekan kerja diluar Pabrik
4	Apakah tingkat pendidikan tertinggi Anda ?	a. Tanpa Pendidikan Formal b. Taman kanak-kanak c. Sekolah Dasar (6 tahun) d. Sekolah Menengah Pertama (3 Tahun) e. Sekolah Menengah Atas (3 Tahun) f. Universitas
5	Sudah Berapa lama anda bekerja ?	a. 1 tahun atau kuran b. 2 tahun c. 3 tahun d. 4 tahun e. 5 tahun f. 6 tahun g. 7 tahun atau lebih
6	Dimanakah Anda Bekerja Sebelum mulai bekerja di Pabrik ini?	a. Pabrik pakaian lain di Indonesia b.Pabrik pakaian lain di luar Indonesia c. Bisnis lain di Indonesia d. Bisnis lain di Luar Indonesia e. Pertanian keluarga f. Usaha rumah tangga selain pertanian g. Mengerjakan tugas-tugas di rumah h. Tidak ada, ini pekerjaan pertama saya i. Lainnya
7	Siapa yang memutuskan agar anda bekerja di pabrik ini?	a. Saya sendiri b. Ibu Saya c. Ayah saya d. Pasangan saya e. Anggota Keluarga lainnya f. Teman keluarga g. Kenalan h. Agen i. Rekan kerja atau supervisor
8	Apakah anda Punya tanda pengal atau Kartu tanda Penduduk?	a. Tidak b. Ya, tetapi disimpan oleh pabrik c. Ya, saya simpan sendirian

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
9	Berapakah jumlah uang yang harus anda bayarkan untuk mendapatkan kontrak kerja di pabrik ini ?	a. < 500rb b. 500rb -2000rb c. > 2000rb g. 2 tahun h. 3 tahun i. 4 tahun j. 5 tahun k. 6 s/d 8 tahun l. 9 tahun atau lebih
15	Apakah ada hambatan yang menghalangi anda untuk dipromosikan atau naik pangkat di pabrik ini?	a. Karena saya wanita b. Usia saya c. Pendidikan saya d. Agama saya Pertanyaan e. Suku minoritas f. Kewajiban Keluarga g. Keterampilan atau kemampuan saya h. Hubungan dengan supervisor i. Tidak ada peluang untuk promosi j. Kegiatan saya di serikat kerja k. Pandangan politik saya l. Tidak ada hambatan untuk promosi
16	Sekarang kami akan menanyakan beberapa pertanyaan tentang perjanjian	a. Ya b. Tidak
17	Apakah kontrak tersebut dalam bahasa yang dapat anda pahami?	a. Ya b. Tidak
18	Apakah anda memiliki salinan kontrak ini?	a. Ya, ada di rumah saya b. Ya, ada di kamar saya di asrama c. Tidak, disimpan oleh pabrik
19	Jenis perjanjian atau kontrak kerja apakah yang anda miliki?	a. Pelatihan b. Magang c. Bekerja di rumah d. Subkontrak e. Dengan jaminan f. Percobaan g. Sementara h. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) i. Perjanjian kerja Waktu tidak terbatas (PKWTT)
20.	Kapan perjanjian atau kontrak kerja ini dimulai?	a. Kurang dari 1 bulan yang lalu b. 1 bulan yang lalu c. 2 bulan yang lalu d. 3 bulan yang lalu e. 4 s/d 6 bulan yang lalu f. 7 s/d 9 bulan yang lalu g. 10 s/d 12 bulan yang lalu h. Lebih dari 1 tahun yang lalu
21	Apakah Kontrak Kerja anda saat ini akan berakhir?	a. 2010 b. 2011 c. 2012 d. 2013 e. 2014 f. 2015
22	Apakah anda diwakili oleh perjanjian kerja bersama (PKB)	a. Ya b. Tidak

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
23	Apakah anda anggota serikat kerja ?	a. Ya
		b. Tidak
24	Apakah ada klinik kesehatan di pabrik Anda ?	a. Ya
		b. Tidak
25	Layanan kesehatan apa saja yang tersedia di klinik pabrik ?	a. Pengobatan cedera di tempat kerja
		b. Pengobatan sakit kepala atau keletihan
		c. Pengobatan penyakit umum
		d. Pemeriksaan kesehatan umum
		e. Pemeriksaan wanita hamil
		f. Pemeriksaan wanita setelah melahirkan
		g. Pendidikan Kesehatan
		h. Perawatan Kesehatan keluarga saya
		i. Tidak ada layanan kesehatan
		26
b. Ya, Pengobatan sakit kepala atau keletihan		
c. Ya, Pengobatan penyakit umum		
d. Ya, Pemeriksaan kesehatan umum		
e. Ya, Pemeriksaan wanita hamil		
f. Ya, Pemeriksaan wanita setelah melahirkan		
g. Ya, Pendidikan kesehatan		
h. Ya, Perawatan kesehatan keluarga saya		
i. Tidak ada pelayanan kesehatan		
27	Bagaimana anda menilai pengobatan yang anda terima di klinik pabrik	
		b. Bagus Sekali
		c. Bagus
		d. Cukup
		e. Buruk
28	Seberapa sering anda mengalami keletihan atau kelelahan berat ?	a. Tidak pernah
		b. Jarang
		c. Sese kali
		Pertanyaan
		d. Sering
29	Seberapa sering anda mengalami sakit perut?	a. Tidak pernah
		b. Jarang
		c. Sese kali
		Pertanyaan
		d. Sering
30	Seberapa sering anda mengalami pusing kepala?	a. Tidak pernah
		b. Jarang
		c. Sese kali
		Pertanyaan
		d. Sering
31	Seberapa sering anda mengalami sakit kepala, nyeri punggung ?	a. Tidak pernah
		b. Jarang
		c. Sese kali
		Pertanyaan
		d. Sering
		e. Setiap hari

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
32	Seberapa sering anda merasa sangat haus ?	a. Tidak pernah
		b. Jarang
		c. Sese kali
		d. Sering
		e. Setiap hari
33	Pada hari apa saja biasanya anda bekerja di pabrik ? (tekan semua)	a. Minggu
		b. Senin
		c. Selasa
		d. Rabu
		e. Kamis
		f. Jumat
		g. Sabtu
34	Berapa lama anda berhenti bekerja untuk makan siang?	a. 10 menit atau kurang
		b. 15 Menit
		c. 20 Menit
		d. 25 Menit
		e. 30 Menit
		f. 35 Menit
		g. 40 Menit
		h. 45 Menit
		i. 50 Menit
		j. 55 Menit
		k. 1 jam
		l. Saya tidak makan siang di pabrik
		m. Kami tidak berhenti untuk makan siang di pabrik
35	Berapa lama anda berhenti bekerja untuk makan malam?	a. 10 menit atau kurang
		b. 15 Menit
		c. 20 Menit
		d. 25 Menit
		e. 30 Menit
		f. 35 Menit
		g. 40 Menit
		h. 45 Menit
		i. 50 Menit
		j. 55 Menit
		k. 1 jam
		l. Saya tidak makan malam di pabrik
		m. Kami tidak berhenti untuk makan malam di pabrik
36	Apakah terlalu banyak lembur menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda ?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah
		b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja
		c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer
		d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja
		e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti
		f. Ya, mengancam untuk mogok kerja
		g. Ya, menyebabkan mogok kerja
37	Apakah anda memperbaiki kesalahan atau cacat pekerjaan rekan kerja anda?	a. Ya
		b. Tidak
38	Kapan anda memperbaiki kesalahan atau cacat pekerjaan anda?	a. Pada saat makan siang, makan malam atau istirahat kerja
		b. Pada saat akhir hari kerja biasa
		c. Pada saat jadwal kerja lembur
		d. Selama hari kerja biasa

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
39	Sekarang kami akan menanyakan beberapa pertanyaan tentang gaji yang anda terima untuk pekerjaan anda?	Input data yang sesuai dengan gaji anda
40	Apakah gaji anda ditentukan menurut tarif per potong atau borongan?	a. Tidak, tidak ada gaji saya yang ditentukan menurut tarif per potong atau borongan b. Ya, sebagian gaji saya ditentukan menurut tarif per potong atau borongan c. Ya, semua gaji saya ditentukan menurut tarif per potong atau borongan
41	Bagaimana anda menerima gaji?	a. Tunai b. Cek c. Setoran langsung atau ATM d. Makanan e. Perumahan
42	Pada saat anda menerima pembayaran gaji. Apakah anda juga menerima slip gaji?	a. Ya b. Tidak
43	Informasi apa saja berikut ini yang tercantum	a. Tanggal b. Nama saya c. Nomor tanda pengenal pabrik saya d. Jam kerja rutin saya e. Jam lembur saya f. Tarif upah saya g. Tarif per potong atau borongan saya h. Jumlah pakaian yang diselesaikan i. Bonus saya j. Potongan saya k. Iuran serikat pekerja saya l. Denda saya
44	Apakah anda menerima bonus atau tunjangan	a. Tidak b. Bonus kehadiran c. Bonus produktivitas saya d. Bonus produktivitas lini saya e. Bonus keterampilan f. Bonus tahunan g. Tunjangan sewa h. Tunjangan makanan i. Tunjangan transportasi j. Bonus dan tunjangan lainnya

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
45	Apakah perusahaan anda melakukan pemotongan berikut ini dari upah anda?	a. Absen atau tidak hadir kerja b. Terlambat bekerja c. Makanan d. Perumahan e. Produksi rendah f. Tunjangan sosial g. Iuran serikat kerja h. Perilaku saya di tempat kerja i. Hari sakit j. Izin Tinggal k. Izin kerja l. Gaji Bulanan pertama m. Target produksi tidak tercapai n. Pengobatan o. Seragam p. Pembelian dari toko pabrik q. Lainnya
46	Berapa kali anda digaji?	a. Sekali setiap minggu b. Sekali setiap dua minggu c. Sekali setiap bulan d. Sekali setiap dua bulan e. Saya tidak digaji secara rutin f. Saya akan dibayar ketika pulang kerumah
47	Berapa uang yang biasanya anda terima pada saat penggajian ?	Masukkan uang yang anda terima
48	Kapan terakhir kali anda digaji?	a. Kemarin b. Minggu lalu c. 2 minggu lalu d. 1 bulan yang lalu e. 2 bulan yang lalu f. Saya belum digaji
49	Berapa banyak uang yang anda terima saat penggajian terakhir?	Masukkan sesuai dengan gaji yang anda dapatkan
50	Ketika anda memutuskan untuk bekerja di pabrik ini, berapa banyak uang yang anda dapatkan per bulannya?	Masukkan sesuai dengan keinginan anda
51	Jika anda tidak bekerja di pabrik ini, berapa banyak uang yang bisa anda dapatkan setiap bulan dari pekerjaan lain?	Masukkan sesuai dengan perkiraan anda
52	Apakah anda menerima uang lembur?	a. Ya, setelah target produksi harian anda tercapai b. Ya, jika saya bekerja lebih dari 8 jam sehari c. Ya, jika saya bekerja lebih dari 48 jam dalam seminggu d. Ya, jika saya bekerja pada hari sabtu atau minggu e. Tidak, saya tidak bekerja lembur f. Tidak, pabrik saya tidak memberi uang lembur

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
53	Apakah pembayaran gaji terlambat menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
54	Apakah pemotongan gaji yang berlebihan menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
55	Apakah banyaknya pemberian kompensasi dengan memberikan barang sejenis menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik ?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
56	Apakah upah rendah menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
57	Apakah tarif per potong atau borongan menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
58	Apakah kebingungan mengenai tarif per potong atau upah borongan menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
59	Apakah mesin absen yang rusak atau tidak akurat menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
60	Tandai daftar beberapa fasilitas yang ada ditempat kerja	a. Kantin b. Makanan c. Air d. Asrama e. Toilet

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
61	Bagaimana anda menilai makanan di kantin ?	a. Bagus sekali b. Bagus c. Cukup d. Buruk e. Buruk sekali
62	Seberapa puaskah anda dengan fasilitas toilet di pabrik anda ?	a. Sangat puas b. Puas c. Agak tidak puas d. Sangat tidak puas e. Tidak puas sama sekali
63	Seberapa puaskah anda dengan mutu dan ketersediaan air minum di pabrik anda?	a. Sangat puas b. Puas c. Agak tidak puas d. Sangat tidak puas e. Tidak puas sama sekali
64	Jenis pelatihan apasaja yang anda terima ketika mulai bekeja untuk pertama kali di pabrik ini ?	a. Tidak ada b. Keterampilan dasar. c. Hak-hak pekerja d. UU ketenagakerjaan e. Perjanjian kerja Bersama (PKB) f. Kesehatan dan keselamatan g. Pengoperasian mesin secara aman h. Prosedur penggajian i. Tunjangan j. Denda k. Jam kerja l. Peraturan lembur m. Prosedur pengaduan atau keluhan
65	Jenis pelatihan apa saja yang anda terima dalam 6 bulan terakhir?	a. Tidak ada b. Keterampilan baru c. Peralatan Baru d. Pekerjaan baru e. Hak-hak pekerja f. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) g. Pelatihan keterampilan supervisi h. Prosedur penggajian i. Kesehatan dan keselamatan j. Pengoperasian mesin secara aman k. Organisasi pabrik l. Pelatihan lainnya
66	Apakah supervisor anda menguasai atau berbicara dengan bahasa anda?	a. Ya b. Tidak
67	Jika anda menemui masalah di pabrik, seberapa nyaman anda untuk meminta bantuan dari supervisor anda	a. Sangat nyaman b. Nyaman c. Tidak nyaman d. Sangat tidak nyaman e. Tidak nyaman sama sekali
68	Jika anda menemui masalah di pabrik, seberapa nyaman anda untuk meminta bantuan dari lembaga kerjasama bipartit ?	a. Sangat nyaman b. nyaman c. Tidak nyaman d. Tidak nyaman sama sekali e. Pabrik ini tidak memiliki lembaga kerjasama bipartit

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
69	Apakah supervisor anda menasehati pekerja yang melakukan kesalahan dengan adil dan hormat	a. Sepanjang waktu b. Hampir selalu c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
70	Bagaimana anda menilai kemampuan super	a. Sempurna b. Bagus sekali c. Bagus d. Cukup e. Buruk
71	Apakah anda memiliki keluhan tentang pekerjaan di pabrik selama satu tahun	a. Ya b. Tidak
72	Dengan siapakah anda membicarakan keluhan anda?	a. Supervisor b. Manajer Pabrik c. Kotak saran d. Rekan kerja e. Keluarga atau teman anda f. Perwakilan serikat kerja g. Perwakilan pelanggan h. Perwakilan compliance social responsibility i. Anggota Lembaga kerjasama bipartit j. Hotline atau sarana pengaduan melalui telepon k. Tidak seorang pun
73	Seberapa puaskah anda dengan hasil dari keluhan anda ?	a. Sangat puas b. Puas c. Agak tidak puas d. Sangat tidak puas e. Tidak puas sama sekali
74	Apakah anda atau orang lain yang anda kenal telah dihukum dalam satu bulan terakhir karena alasan berikut ini ?	a. Meminta makanan lebih b. Meminta air c. Minta izin ke toilet d. Meminta upah yang ditangguhkan e. Meminta upah lembur f. Meminta pengobatan g. Meminta perawatan kesehatan h. Meminta bantuan serikat pekerja i. Minta ijin pulang
75	Apakah anda atau orang lain yang anda kenal telah dihukum dalam satu bulan terakhir karena alasan berikut ini ?	a. Menolak bekerja lembur b. Melakukan kesalahan c. Berbicara saat bekerja d. Tertidur di tempat kerja e. Ikut serta dalam mogok kerja f. Hamil g. Mengeluh tentang target produksi yang tinggi
76	Hukuman apa yang biasanya diberikan di pa	a. Bentakan b. Ucapan yang menyinggung c. Ucapan yang kasar d. Tamparan e. Dipukul dengan tongkat, ikat pinggang, atau cambuk

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
76	Hukuman apa yang biasanya diberikan di pabrik anda?	f. Dipukul dengan pakaian atau bahan pakaian g. Kehilangan upah h. Jam kerja ekstra i. Bekerja saat makan siang j. Bekerja saat makan malam k. Hukuman lainnya
77	Apakah pelecehan atau sentuhan seksual menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
78	Apakah pelecehan secara lisan seperti bentakan atau ucapan yang kasar menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
79	Apakah pelecehan fisik seperti memukul atau mendorong menjadi kekhawatiran bagi pekerja di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
80	Dalam satu tahun terakhir, pernahkah anda tidak diizinkan memakai toilet pabrik selama jam kerja?	a. Tidak pernah b. Jarang c. Sesekali d. Sering e. Selalu
81	Apakah pekerja khawatir karena pabrik anda terlalu panas atau terlalu dingin?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
82	Apakah pekerja di pabrik anda khawatir terhadap peralatan atau mesin yang berbahaya ?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian (lanjutan)

No	Pertanyaan	Option
83	Apakah pekerja khawatir terhadap kecelakaan atau cedera di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
84	Apakah pekerja khawatir terhadap debu atau polusi udara di pabrik anda?	a. Tidak, Tidak menjadi Maslaah b. Ya, dibicarakan dengan rekan kerja c. Ya, dibicarakan dengan supervisor atau manajer d. Ya, dibicarakan dengan perwakilan serikat pekerja e. Ya, mempertimbangkan untuk berhenti f. Ya, mengancam untuk mogok kerja g. Ya, menyebabkan mogok kerja
85	Apakah anda sering merasa tidak nyaman karena lapar?	a. Jarang, hanya sebelum makan b. Sese kali, kadang-kadang di siang hari c. Sering, Hampir selalu merasa lapar d. Sering sekali, kadang-kadang lapar membuat saya tidak bisa tidur di malam hari e. Sepanjang waktu
86	Selama satu bulan terakhir termasuk hari ini, seberapa sering anda merasa terganggu atau bermasalah karena perasaan gelisah atau tidak dapat duduk tenang	a. Tidak sama sekali b. Sedikit sekali c. Kadang-kadang d. Hampir selalu e. Sepanjang waktu
87	Selama satu bulan terakhir termasuk hari ini, seberapa sering anda merasa terganggu atau bermasalah karena perasaan takut?	a. Tidak sama sekali b. Sedikit sekali c. Kadang-kadang d. Hampir selalu e. Sepanjang waktu
88	Selama satu bulan terakhir termasuk hari ini, seberapa sering anda merasa terganggu atau bermasalah karena perasaan sedih?	a. Tidak sama sekali b. Sedikit sekali c. Kadang-kadang d. Hampir selalu e. Sepanjang waktu
89	Selama satu bulan terakhir termasuk hari ini, seberapa sering anda merasa terganggu atau bermasalah karena mudah menangis?	a. Tidak sama sekali b. Sedikit sekali c. Kadang-kadang d. Hampir selalu e. Sepanjang waktu
90	Selama satu bulan terakhir termasuk hari ini, seberapa sering anda merasa terganggu atau bermasalah karena merasa putus asa ?	a. Tidak sama sekali b. Sedikit sekali c. Kadang-kadang d. Hampir selalu e. Sepanjang waktu
91	Anda pernah melihat seorang rekan kerja tertidur di tempat kerjanya dalam 6 bulan terakhir?	a. Setiap hari b. Sering c. Sese kali d. Jarang e. Tidak pernah

Lampiran 2 : Undang-Undang No.13 tahun 2003

Pasal-pasal yang berkaitan dengan variabel yang dipilih :

a. Tenaga kerja dibawah umur

- Berdasarkan pasal 1 Seseorang dikatakan masih anak-anak apabila berumur dibawah delapan belas tahun
- Pasal 68 pengusaha dilarang mempekerjakan anak pada perusahaannya.
- Pasal 69 ayat 1, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bila anak yang berumur antara tiga belas tahun sampai dengan lima belas tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik dan kesehatan, mental dan sosial
- Pasal 69 ayat 2, pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi persyaratan
- Pasal 72, dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.
- Pasal 74 : jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak tidak diperkenankan ada dalam perusahaan

b. Diskriminasi dalam lingkungan Kerja

- Berdasarkan pasal 5 setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat
- Berdasarkan pasal 6 setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

c. Pengembangan Potensi Pekerja

- Berdasarkan pasal 8 pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan
- Pasal 10 ayat 2 pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja

Lampiran 2 : Undang-Undang No.13 tahun 2003 (lanjutan)

- Pasal 11 setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh/ atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja

d. Kontrak Kerja

- Berdasarkan pasal 53 segala hal dan atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha
- Berdasarkan pasal 57 perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

e. Jam Kerja

- Berdasarkan Pasal 77 mengenai waktu kerja yang ditentukan adalah
 - Tujuh jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau
 - Delapan jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk lima hari kerja dalam seminggu
- Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh
 - Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
 - Cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus

f. Kondisi lingkungan pekerjaan

- Pasal 86 Keselamatan dan kesehatan kerja ayat 1, setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 - Keselamatan dan Kesehatan kerja
 - Moral dan Kesusilaan

Lampiran 2 : Undang-Undang No.13 tahun 2003 (lanjutan)

- Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
 - Pasal 86 ayat 2 Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
 - Pasal 87 ayat 1, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan
 - Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dengan peraturan pemerintah
- g. Gaji dan Tunjangan
- Pasal 88 ayat 1 setiap buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
 - Pasal 88 ayat 2 untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan pengupahan yang melindungi buruh
 - Pasal 88 ayat 3 kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - Upah minimum
 - upah kerja lembur
 - upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - upah kerja menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - bentuk dan cara pembayaran upah
 - denda dan potongan upah.
 - hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - upah untuk pembayaran pesangon
 - upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Lampiran 2 : Undang-Undang No.13 tahun 2003 (lanjutan)

- Pasal 88 ayat 4, pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) angka 1 berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi
- Pasal 90 ayat 1, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum
- Pasal 93 ayat 1, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- Pasal 93 ayat 2, ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
 - pekerja/burh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang dalam menjalankan kewajiban terhadap negara
- Pasal 99 ayat 1, setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- Pasal 99 ayat 2, jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

h. *Freedom of Association and Collective Bargaining*

- Pasal 102 ayat 1, dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Pasal 102 ayat 2, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikta buruhnya mempunyai fungsi menjalankan

Lampiran 2 : Undang-Undang No.13 tahun 2003 (lanjutan)

pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta untuk memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- Pasal 102 ayat 3, dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan
- Pasal 103, hubungan antara industrial dilaksanakan melalui sarana
 - Serikat pekerja/buruh
 - Organisasi pengusaha
 - Lembaga kerja sama bipartit
 - Lembaga kerjasama tripartit
 - Peraturan perusahaan
 - Perjanjian kerja bersama
 - Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
 - Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- Pasal 104 ayat 1, setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- Pasal 104 ayat 2, dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok
- Pasal 104 ayat 3, besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat
- Pasal 106 ayat 1, setiap perusahaan yang mempekerjakan lima puluh pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit

Lampiran 2 : Undang-Undang No.13 tahun 2003 (lanjutan)

- Pasal 116 ayat 1, perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

i. Hubungan Industrial

- Menurut Undang-undang hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh
- Pasal 102 ayat 2, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- Pasal 103 ayat 3, dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
- Pasal 103, hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana : serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.