

## PERAN NEGARA MELEMAHKAN HAK BURUH GARMEN DALAM RANTAI NILAI GLOBAL: STUDI KASUS PT GSS

Irwansyah<sup>1)\*</sup> Ade Rahayu Aprilia<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Ilmu Politik, FISIP, Universitas Indonesia, Jakarta-Indonesia

Corresponding Author: [aderahayuaprilia@gmail.com](mailto:aderahayuaprilia@gmail.com)

### ABSTRACT

*Some studies have studied that violations of the leading brands and subcontractor management cause the weakening of garment workers' rights in the Global Value Chain. Unfortunately, little research examines how local governments also play role in reducing the protection rights of garment workers of global value chain. This study aims to examine the resistance of PT GSS garment workers to their employers and the local government when demanding the enforcement of their labor rights. This research uses a qualitative method with a case study approach, collecting data through interviews and observation. A combination of employer and local government actions has developed a production regime at PT GSS, similar to a globally fragmented despotism concept. This research has found that companies weaken workers' resistance by forming counter-unions, target-chasing systems, management's intransigence, and unilateral vacation by the company. Meanwhile, the local governments facilitate despotism in the production regime by regulations that accommodate arbitrary layoffs, lowering the minimum wages, and lack of functioning of a supervisory function. The workers resisted this fragmented despotism with various kind of protest actions at the workplace and international campaigns.*

*Keywords: Global Value Chain, Garment Industry, Labor Resistance, State, Trade Union*

### ABSTRAK

Beberapa penelitian telah mempelajari bahwa pelanggaran dari *leading brand* dan manajemen subkontraktor menyebabkan pelemahan hak-hak pekerja garmen dalam *Global Value Chain*. Sayangnya, sedikit penelitian yang meneliti bagaimana pemerintah daerah juga berperan dalam mengurangi hak perlindungan pekerja garmen dalam rantai nilai global. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji resistansi buruh garmen PT GSS terhadap manajemen dan pemerintah daerah ketika menuntut penegakan hak-hak pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Kombinasi tindakan pengusaha dan pemerintah daerah telah mengembangkan rezim produksi di PT GSS, serupa dengan konsep *global fragmented despotism*. Penelitian ini telah menemukan bahwa perusahaan melemahkan resistansi pekerja dengan membentuk serikat tandingan, sistem kejar target, dan watak keras manajemen. Sementara itu, pemerintah daerah memfasilitasi despotisme dalam rezim produksi dengan peraturan yang mengakomodasi PHK sepihak, menurunkan upah minimum, dan kurang berjalannya fungsi pengawasan. Para buruh melawan despotisme yang terfragmentasi ini dengan berbagai aksi protes di tempat kerja dan kampanye internasional.

Kata Kunci: Rantai Nilai Global, Industri Garmen, Resistansi Buruh, Negara, Serikat Buruh

## PENDAHULUAN

Kondisi pekerja industri garmen di berbagai negara saat ini—termasuk Indonesia—harus dianalisis dalam kerangka rezim produksi di jejaring produksi global—sering disebut sebagai *Global Value Chain* (GVC). Produksi garmen melalui GVC melibatkan perusahaan *supplier* di tingkat lokal serta perusahaan *buyer* dan *leading brand* di tingkat global. Anner (2015) menggolongkan rezim produksi garmen Indonesia dan Bangladesh ke dalam bentuk *market despotism*. *Market despotism* sederhananya berarti negara tidak terlibat dalam melindungi hak buruh alias berhadapan dengan kesewenang-wenangan (*despotisme*) pasar. Namun untuk kasus Indonesia, secara *de jure* Caraway (2009) menyebutkan hak-hak pekerja dalam proses produksi dilindungi oleh berbagai aturan dan kebijakan negara dengan mengacu pada standar perburuhan internasional yang baik. Akan tetapi secara *de facto*, kondisi di Indonesia menunjukkan rezim produksi despotik yang dipengaruhi oleh praktik GVC dan lemahnya penegakan hukum perburuhan oleh pemerintah (Caraway, 2009).

Penelitian ini memeriksa pengaruh rezim produksi di satu pabrik garmen yang menjadi jejaring rantai produksi global di Indonesia (PT Gunung Salak Sukabumi / PT GSS) terhadap resistansi buruh. Penelitian ini mengikuti kerangka asumsi teoritik bahwa rezim produksi tertentu mempengaruhi bentuk perlawanan—dan hambatan yang menyertai—pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya pada konteks hubungan industrial. Penelitian ini juga menganalisis resistansi buruh garmen di PT GSS dalam menuntut haknya dipengaruhi oleh sebuah rezim produksi yang despotik dalam rantai pasokan global atau yang oleh Lin et al. (2016) sebut sebagai *global fragmented despotism*.

PT GSS merupakan salah satu pabrik garmen terbesar di Kabupaten Sukabumi yang berfokus pada ekspor tekstil dan pakaian jadi. PT GSS adalah salah satu perusahaan subkontraktor maklon garmen yang berada langsung di bawah Nobland International Inc. (*head office*). Maklon adalah kegiatan kerja sama bisnis yang dilakukan oleh suatu manufaktur untuk membuat produk milik pihak lain. Dalam hal ini, PT GSS berperan sebagai maklon—yang membuat jasa pakaian—untuk berbagai produk milik *buyers* yang bekerja sama dengan Nobland. Nobland sendiri berpusat di Korea Selatan. Nobland tidak hanya memiliki pabrik subkontraktor di Indonesia, tetapi terdapat 30 pabrik maklon lain yang tersebar di beberapa negara. Negara tersebut ialah Vietnam, Korea Selatan, dan Amerika Serikat (Nobland, 2017). Untuk Indonesia sendiri, Nobland juga memiliki satu pabrik subkontraktor lain yang berlokasi tidak jauh dari PT GSS, yakni PT Cipta Dwi Busana (PT CDB).

Sejak beroperasi tahun 2007, PT GSS tidak terlepas dari berbagai masalah hubungan industrial. Konflik terbesar terjadi pada rentang 2020-2021, bersamaan dengan dimulainya situasi pandemi COVID-19. Sebuah serikat dengan kisaran anggota 40-45% di PT GSS, yakni Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI)—yang telah berdiri sejak tahun 2012—melakukan unjuk rasa dan juga aksi mogok kerja. Pemogokan pertama dilakukan pada 25-26 November 2020 yang diikuti oleh ratusan karyawan PT GSS (Sukabumi Update, 2020). Mereka melakukan perlawanan terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada 4 (empat) orang buruh berstatus kontrak. Padahal satu bulan sebelum terjadinya aksi, yakni sekitar bulan Oktober 2020, terdapat obrolan antara serikat GSBI dengan pihak manajemen yang berjanji akan menjadikan empat orang tersebut sebagai karyawan tetap (Jurnal Sukabumi, 2020). Keempat buruh ini sudah bekerja lebih dari 5 (lima) tahun dan telah beberapa kali melakukan perpanjangan kontrak. Meski buruh menganggap PHK, namun secara teknis tindakan perusahaan ini masuk dalam kategori tidak mempekerjakan karyawan kembali dengan mengkhianati kesepakatan kerja berupa pengangkatan karyawan tetap.

Tindakan PHK PT GSS pada bulan November 2020 tersebut sebetulnya kelanjutan dari tindakan serupa yang dilakukan tiap bulan sejak Februari 2020. Berdasarkan laporan GSBI (2020), sejak memasuki masa pandemi di bulan Maret 2020, PT GSS semakin gencar melakukan PHK kepada buruh kontrak dengan alasan efisiensi karyawan untuk mengatasi dampak pandemi COVID-19. Selain itu, perusahaan juga tidak memberikan hak kompensasi kepada karyawan korban PHK tersebut. PT GSS sendiri pada tahun 2020 memiliki jumlah karyawan sebesar 3.000 orang. Dari jumlah tersebut, 60% di antaranya merupakan pekerja tetap, sementara 40% lainnya ialah pekerja kontrak. Akibat maraknya PHK sepihak, buruh PT GSS yang pada Januari 2020 berjumlah 3.000 orang, pada bulan Maret-nya menyusut menjadi 2.800 karyawan. Mengutip laman resmi Nobland (2017), karyawan PT GSS pada tahun 2023 tersisa 2.569 orang.

Dengan alasan pandemi, pihak perusahaan memanfaatkan pernyataan Kementerian Ketenagakerjaan tentang sistem *No Work No Pay*. Melalui penerapan sistem tersebut, buruh tidak bekerja dan tidak diberi upah. Akan tetapi dalam kenyataannya, menurut Kemenaker sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan harus ada kesepakatan buruh dan pengusaha sebelum *No Work No Pay* diberlakukan (CNN Indonesia, 2022). Sementara itu dalam kasus PT GSS tidak ada kesepakatan terlebih dahulu. Secara tiba-tiba, pada 13-14 April 2020 pihak perusahaan PT GSS meliburkan karyawannya. Adapun alasan perusahaan ialah karena kondisi keuangan sedang tidak stabil, tidak dapat melakukan ekspor-impor, serta beberapa *buyers* menunda dan bahkan membatalkan *order*. Menanggapi hal tersebut pada 15 April 2020, GSBI bersama seluruh

karyawan melakukan mogok kerja guna menuntut perusahaan agar segera membayar dua hari upah yang diliburkan (Tatar Sukabumi, 2020). Pasalnya, hal ini bukanlah kemauan para buruh, melainkan keputusan sepihak dari perusahaan yang memaksa mereka.

Kemudian aksi mogok kerja ketiga dilakukan oleh ribuan buruh anggota GSBI dalam rangka menuntut kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2022. Perwakilan GSBI PT GSS menyebutkan, aksi tersebut dipicu oleh tidak adanya tanggapan perusahaan untuk menerima ajakan berunding soal tuntutan kenaikan (Jurnal Sukabumi, 2021). Ketua Dewan Pimpinan Cabang (DPC) GSBI Kabupaten Sukabumi mengatakan, tersendatnya tuntutan tersebut juga disebabkan oleh Gubernur Jawa Barat yang mengeluarkan Surat Keputusan (SK) UMK tahun 2022. Isi dari SK tersebut menyatakan bahwa wilayah Kabupaten Sukabumi tidak mengalami kenaikan, alias sama dengan tahun 2021 (Radar Sukabumi, 2021).

Fenomena kebijakan negara melalui pemerintah lokal/daerah menganulir hak-hak kesejahteraan buruh menarik untuk dijelaskan implikasinya pada rezim produksi yang berlaku di PT GSS. Pemerintah daerah, terutama sejak pandemi membiarkan PHK sepihak oleh perusahaan, pemberlakuan sistem *No Work No Pay*, hingga sulitnya buruh menuntut kenaikan upah minimum. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan guna menjelaskan peran perusahaan dan negara, khususnya pemerintah daerah mengurangi hak perlindungan buruh garmen dalam rantai nilai global yang terjadi di PT GSS. Tujuan berikutnya ialah guna mendeskripsikan resistansi buruh garmen PT GSS sebagai respons dari tantangan yang dihadapi ketika menuntut haknya. Penelitian ini penting untuk dikaji karena masih minimnya literatur soal keberadaan negara, khususnya pemerintah daerah yang berperan aktif melemahkan hak-hak buruh garmen pada rantai nilai global.

## **PERSFEKTIF TEORITIK**

Dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang sudah disebutkan sebelumnya, tulisan ini menggunakan konsep *global fragmented despotism* milik Lin et al. (2016). *Global fragmented despotism* adalah satu dari dua tipologi terbaru sebagai penambahan tiga tipologi rezim produksi sebelumnya milik Burawoy (1985). Sesuai namanya, *global fragmented despotism* dicirikan oleh peran negara dengan standar hukum lemah dan peraturan ketenagakerjaan yang rumit di tingkat multinasional, nasional, serta lokal. Dicirikan pula oleh kapitalis yang membangun praktik GVC sebagai siklus produksinya. Dalam artikel Lin et al. (2016), selama ini literatur yang ada kebanyakan hanya membahas dampak positif dari keberadaan GVC. Sementara aspek politik, perjuangan kelas, dan eksploitasi dalam GVC masih

terabaikan. Pada studi mereka, terdapat penjelasan bahwa ada hubungan kekuatan yang tidak seimbang antara *global brand*, perusahaan, dan juga buruh. Keadaan tersebut akhirnya memunculkan kekacauan atau fragmentasi—pada tata kelola perusahaan dan proses perburuhan dunia pabrik—akibat kontrol *brand* terhadap teknologi, tidak meratanya distribusi nilai, eksploitasi pekerja bergaya *sweatshop*, dan juga perjuangan kelas. Perjuangan kelas tersebut disebabkan karena tawar-menawar buruh yang bersifat lemah. Walhasil, resistansi seperti konflik etnik, pemogokan liar, kerusuhan, dan penerapan negosiasi informal tidak dapat dihindarkan.

Manajemen perusahaan yang terfragmentasi nyatanya juga datang dari regulasi ketenagakerjaan di level pemerintah lokal (Lin et al., 2016). Di pemerintahan Provinsi Guangdong dan Kota Shenzhen, Cina misalnya, terdapat tawar-menawar dengan perusahaan asing yang menyebabkan peraturan ketenagakerjaan dan perpajakan berbeda di beberapa tempat. Hasilnya, banyak dijumpai tenaga kerja Foxconn yang memperoleh upah tidak sama dengan beberapa cabang pabrik lain. Untuk memahami karakteristik *global fragmented despotism* secara lebih jelas, berikut ditampilkan tabel perbedaan dengan tipologi rezim produksi lainnya.

**Tabel 1. Tipologi Rezim Produksi di Bawah Kapitalisme Global**

	Rezim Despotik	Rezim Hegemonik	Rezim Hegemonik-Despotik	Despotisme Lokalistik ( <i>Localistic Despotism</i> )	Despotisme Terfragmentasi Global ( <i>Global Fragmented Despotism</i> )
<b>Peran Negara</b>	<i>Laissez-faire</i> (pasar bebas)	(pasar) Negara kesejahteraan	Pengurangan peran negara kesejahteraan/negara mundur dari peranan hubungan industrial	<i>Laissez-faire</i> (pasar bebas) di tingkat lokal/daerah	Peraturan multinasional, nasional, dan lokal yang berstandar rendah dan rumit
<b>Pembangunan Kapitalis</b>	Kompetitif	Monopoli kapital/modal	Globalisasi dari monopoli kapital	Kompetitif (globalisasi pada batas luar/ <i>periphery</i> )	Rantai Nilai Global (GVC) Contoh: Apple dan Foxconn
<b>Kesepakatan Pekerja</b>	Lemah	Kuat	Menurun	Lemah	Lemah
<b>Tipe Resistansi</b>	Konflik lantai pabrik, pemogokan liar ( <i>voice</i> /menyuarakan)	Dilembagakan, pasar tenaga kerja internal, dan perundingan bersama	Tidak teratur ( <i>exit and voice</i> atau keluar dan bersuara saat bekerja)	Konflik lantai pabrik, pemogokan liar, dan keluar saat bekerja	Konflik etnik, pemogokan liar, kerusuhan, bunuh diri, keluar saat bekerja, dan negosiasi informal sesekali
<b>Studi Kasus</b>	Studi pabrik-pabrik Roy di Chicago (Burawoy, 1979)	Chicago (Burawoy, 1979)	Burawoy (1985)	Shenzhen, Cina (Lee, 1995)	Shenzhen, Cina (2010-2014) Studi Lin et al. (2016)

**Sumber:** Tabel diperoleh dari artikel Lin et al. (2016) dan diolah kembali oleh peneliti

Senada dengan rezim produksi hasil kembangan Lin et al. (2016) di atas, Anner (2015) menyebut industri garmen Indonesia menjadi salah satu contoh bersama Bangladesh karena memiliki karakteristik rezim produksi serupa. Karakteristik serupa tersebut ialah buruh garmen yang mendapatkan upah minimum rendah, sementara pasokan calon tenaga kerja berlimpah. Akibatnya daya tawar mereka di pasar tenaga kerja dianggap lemah. Ditambah lagi organisasi pekerja seperti serikat buruh, terutama di Bangladesh dibatasi ruang geraknya. Keadaan demikian menimbulkan keengganan bagi buruh untuk berserikat karena takut akan kehilangan pekerjaan

(Anner, 2015). Dalam konteks ini, Anner berargumen bahwa buruh dalam rezim produksi despotik terbatas dalam melakukan pengorganisasian dan protes kepada perusahaan. Lebih runyam lagi, mereka sulit menghadapi manajemen dan negara yang represif ketika ingin menyelesaikan masalah di tingkat lokal.

Istilah *global fragmented despotism* untuk membahas rezim produksi yang despotik. Ia menggunakan istilah *despotic market labor control regime* atau disingkat dengan *market despotism*. Meski begitu, Anner sepakat dengan Lin et al. (2016) bahwa terdapat aturan-aturan internasional yang turut digunakan untuk mengontrol buruh, seperti *Code of Conduct*, *Supply Chain Monitoring*, dan sistem audit global lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan konsep kembangan teori Burawoy yang dikemukakan Lin et al. (2016), khususnya *global fragmented despotism* karena memiliki banyak karakteristik serupa dengan studi kasus di PT GSS.

## **METODE PENELITIAN**

Tulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif berupa studi kasus yang berguna untuk mengeksplorasi peristiwa atau fenomena yang menjadi objek penelitian. Studi kasus merupakan jenis penelitian dari sejumlah besar informasi mengenai unit atau kasus tertentu yang diteliti dalam satu atau beberapa periode waktu (Neuman, 2014). Studi kasus dapat mengkaji level perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam (E. Stake, 1995). Sebagaimana dalam Creswell (1997), untuk mengeksplorasi satu atau lebih kasus, maka peneliti harus mengumpulkan data secara mendalam melalui observasi, wawancara, bahan audiovisual, dokumen, dan laporan-laporan terkait.

Dalam penulisan ini, peneliti mengambil PT GSS sebagai studi kasus yang berlokasi di Kabupaten Sukabumi. Bersamaan dengan hal tersebut, peneliti juga mempelajari PT CDB sebagai perusahaan garmen seperti PT GSS yang sama-sama berada di bawah naungan Nobland International Inc. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah berupa observasi (penelitian lapangan), wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan studi pustaka. Adapun penelitian lapangan dilakukan pada 13 Mei 2022 dan kemudian dilanjutkan pada 20 Maret 2023. Dalam penelitian tersebut, peneliti melakukan wawancara mendalam dengan beberapa informan terkait. Berikut disajikan datanya.

**Tabel 2. Data Informan**

No.	Informan	Jenis Kelamin
1.	Sekretaris Jenderal (Sekjen) GSBI Pusat	Wanita
2.	Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnakertrans Kabupaten Sukabumi	Pria
3.	Buruh 1 PT GSS dan Ketua Serikat / Pimpinan Tingkat Perusahaan (PTP) GSBI PT GSS	Pria
4.	Buruh 2 PT GSS dan Sekretaris Jenderal (Sekjen) Serikat GSBI PT GSS	Pria
5.	Manajer Personalia 1 PT GSS	Pria
6.	Manajer Personalia 2 PT GSS	Pria
7.	Buruh 3 PT GSS	Wanita
8.	Buruh 4 PT GSS	Wanita
9.	Buruh 1 PT CDB dan Wakil Kepala Serikat SPTP PT CDB	Pria
10.	Buruh 2 PT CDB	Pria
11.	Buruh 3 PT CDB	Wanita
12.	Buruh 4 PT CDB	Wanita
13.	Manajer Personalia 1 PT CDB	Pria
14.	Manajer Personalia 2 PT CDB	Pria

**Sumber:** Tabel di atas merupakan hasil olahan peneliti.

Kemudian untuk menggali perspektif negara, peneliti menghubungi pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Sukabumi dengan melakukan wawancara mendalam via media Zoom Meeting pada 10 Mei 2022. Peneliti mendapatkan para informan tersebut melalui teknik *purposive* dan *snowball*. Meminjam Bryman (2012), teknik *purposive sampling* merupakan salah satu cara pengambilan sampel non probabilitas demi memperoleh partisipan secara strategis dan sesuai dengan pertanyaan penelitian. Lebih lanjut, *snowball sampling* adalah teknik mengambil sampel secara berantai dari sekelompok kecil partisipan yang sesuai dan kemudian partisipan tersebut menyarankan partisipan relevan lainnya (Bryman, 2012).

Peneliti juga menggali informasi dengan mengirim pesan surel kepada beberapa pihak lembaga/organisasi terkait. Lembaga/organisasi tersebut ialah Nobland Inc., Better Work Indonesia (BWI), Fair Wage Network, Worker Rights Consortium (WRC), dan Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) pada rentang bulan April-Mei 2023. Namun, hingga penulisan naskah ini dibuat, peneliti tidak memperoleh jawaban dari Nobland dan Fair Wage Network, sedangkan WRC, LIPS, dan BWI menyatakan bahwa mereka tidak memiliki data yang peneliti butuhkan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan data pendukung lain yang berasal dari

artikel jurnal sebelumnya, artikel berita, dan aturan perundang-undangan negara. Hal ini bertujuan untuk memperoleh ragam data yang dapat memperkaya analisis serta penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Alur Produksi GVC: Dari Nobland Hingga PT GSS**

Sebelum memahami rezim produksi di PT GSS, ada baiknya kita mengetahui alur rezim produksi mulai dari *leading brand* hingga perusahaan *supplier* garmen milik Nobland. Garmen dinobatkan sebagai salah satu jenis industri berorientasi ekspor tertua dan terbesar di dunia (Gereffi & Stacey, 2010). Sebagai konsumen, jarang sekali di antara kita sadar untuk membicarakan siapa yang membuat produk atau bagaimana suatu produk dibuat. Kebanyakan *brand apparel* lebih fokus pada bagaimana mendesain produk, sehingga laku saat dipasarkan. Sementara soal produksi, diserahkan langsung pada pihak vendor konveksi atau biasa disebut dengan subkontraktor maklon. Semua rangkaian produksi tersebut masuk dalam pengertian rantai nilai global atau *Global Value Chain (GVC)*. Rantai nilai global menghendaki banyak pakaian saat ini diproduksi oleh negara-negara dunia ketiga. Vietnam dan Kamboja misalnya sudah mulai membangun industri garmen sejak awal tahun 1990-an. Sementara Malaysia dan begitu pula Indonesia baru memulainya sejak tahun 2007. Pada saat itulah menurut Gereffi & Stacey (2010), Indonesia menjadi pemasok penting bagi pangsa pasar Amerika Serikat dan Eropa.

Indonesia sendiri tersebar banyak pabrik garmen di Pulau Jawa. Salah satu wilayahnya ialah di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Sebelum menjadi wilayah industri, Kabupaten Sukabumi menurut informan GSBI, didominasi oleh lahan persawahan. Namun, sekitar tahun 2007-2008, pemerintah daerah Kabupaten Sukabumi banyak menarik investor asing untuk masuk. Alhasil, wilayah persawahan yang berundak-undak harus beralih fungsi menjadi pendirian banyak pabrik. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Disnakertrans, sebanyak 80% perusahaan yang ada di Kabupaten Sukabumi bergerak dalam bidang industri garmen. Sementara sisanya ialah industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dan olahan makanan. Persentase yang besar tersebut menjadikannya tegak lurus dengan permasalahan konflik hubungan industrial yang harus ditangani oleh Disnakertrans. Salah satu perusahaan garmen yang kerap kali mendapat bantuan mediasi Disnakertrans adalah PT Gunung Salak Sukabumi (PT GSS).

PT GSS sendiri berada langsung di bawah naungan sebuah perusahaan Korea Selatan bernama Nobland International Inc. yang telah berdiri sejak 1994 (Nobland, 2017). Tidak hanya PT GSS, dua tahun sebelumnya, Nobland juga sudah mendirikan perusahaan serupa bernama PT



Cipta Dwi Busana (PT CDB) yang lokasinya saling berdekatan ( $\pm 1$  km). Namun demikian, kedua perusahaan ini memiliki perbedaan dari segi manajemen dan posisinya di GVC. Adapun perbedaannya terangkum dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.0 Perbandingan PT GSS dan PT CDB sebagai Bagian dari GVC**

<b>PERBEDAAN/ PERSAMAAN</b>	<b>PT GSS</b>	<b>PT CDB</b>
<b>Head Office</b>	Nobland Inc. (Seoul, Korea Selatan)	
<b>Tahun Berdiri</b>	2007	2005
<b>Buyers / Brand</b>	GAP Inc. (GAP, Banana Republic, Old Navy, Athleta) JC Penney, Target (Liz Claiborne, VIV, AVA, Goodiellow, dan Mossimo), H&M, dan MLB (Major League Baseball)	GAP Inc. (GAP, Banana Republic, Old Navy), JC Penney, Target, dan Walmart
<b>Leading Brand</b>	2022 (GAP), 2023 (Target)	2023 (GAP)
<b>Tujuan Ekspor</b>	Amerika Serikat, Kanada, Amerika Latin, Eropa, Hong Kong, Korea Selatan, dan Israel	
<b>Jumlah Buruh</b>	2.569	3.643
<b>Bahan dan Produk yang Dihasilkan</b>	Woven (mesin diatur untuk lebih banyak memproduksi bahan kasar), seperti celana chino, kemeja, <i>dress</i> , <i>tank top</i> , dan jaket.	Knit (mesin diatur untuk lebih banyak memproduksi bahan yang tidak terlalu kasar), seperti kaus POLO, <i>sweater</i> , dan <i>dress</i> .
<b>Sistem Manajemen</b>	<i>Top Management</i> : TKA (Korea Selatan) <i>Middle and Lower Management</i> : Tenaga Kerja Lokal <b>Sumber</b> : Diolah oleh peneliti dari hasil wawancara	

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa Nobland mendirikan dua pabrik yang berbeda dari segi *brand/buyers* serta bahan dan hasil produksi. Menurut informan GSBI, Nobland sengaja membuat dua pabrik maklon, yakni PT GSS dan PT CDB guna menimbulkan persaingan dalam hal citra di mata *buyers*. Ketika *buyers* merasa tidak cocok atau kurang puas terhadap hasil yang dibuat oleh PT CDB, maka proses produksi akan dialihkan ke PT GSS. Begitu pula sebaliknya. Inilah yang kemudian menjadi “permainan” perusahaan karena hadirnya PT GSS merupakan tujuan ekspansi daripada PT CDB.

Akibat persaingan dengan model maklon tersebut, buruh menerima kondisi intensitas kerja yang tinggi dan perlakuan sikap yang berbeda dari manajemen kedua perusahaan. Buruh PT GSS cenderung memiliki banyak kasus resistansi terhadap manajemen, sementara PT CDB tidak demikian. Sebetulnya GVC di sektor garmen mengklaim memiliki mekanisme kesepakatan internasional yang berfungsi untuk melindungi hak-hak buruh. Sebagaimana dalam Mayer & Pickles (2010), pihak di jaringan rantai nilai global harus bisa memastikan kondisi kerja buruh memenuhi standar dasar aturan internasional yang ada.

Dalam Anner (2015), kesepakatan internasional harus berdasar pada Global Framework Agreements (GFAs). GFAs merupakan perjanjian kolektif yang dibuat oleh federasi serikat buruh global bersama para *global brands* dan *retailers* (IndustriALL, 2018). Tujuan utamanya ialah untuk melindungi hak-hak pekerja dan memperkuat kapasitas buruh ketika berunding serta berserikat sesuai dengan Konvensi International Labour Organization (ILO). Namun, pada informasi terakhir IndustriALL (2018), dari 50 *global brands* dan *retailers*, belum ada satupun nama Nobland atau *global brands* PT GSS serta PT CDB yang telah menandatangani GFA. Dengan begitu, kesepakatan internasional yang berfungsi untuk mengawasi dan melindungi buruh PT GSS dan PT CDB saat ini bergantung pada *Code of Conduct* (CoC) atau kode etik yang disepakati, baik oleh *buyers* maupun perusahaan.

Adapun pihak yang mengawasi atau mengaudit pelaksanaan CoC di PT GSS dan PT CDB ialah dengan membangun mitra bersama program Better Work Indonesia (BWI) milik ILO. Sementara dari negara, ada Badan Pengawas Provinsi dari UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. Kedua pihak ini dalam praktiknya bertugas untuk mengawasi dan memastikan CoC maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tengah berlaku di Indonesia. Dalam prosesnya apabila berbicara mengenai BWI, lembaga tersebut dibentuk dengan tujuan meningkatkan kepatuhan setiap elemen industri garmen terhadap standar ketenagakerjaan. BWI juga mendorong agar mitranya dapat meningkatkan daya saing di rantai pasokan global (BWI, 2023). Namun demikian, buruh PT GSS dan PT CDB menyampaikan bahwa mereka tidak pernah diberikan nota pengawasan pascaaudit. Ketika serikat mengadu pada lembaga tersebut soal pelanggaran yang menyangkut CoC, BWI juga tidak pernah menanggapi. Pada laman *website* yang membahas catatan pelanggaran tiap pabrik, tertulis bahwa di PT GSS pernah terjadi peristiwa kaburnya buruh saat bekerja (BWI, 2023). Padahal apabila melihat data lapangan, pelanggaran yang dilakukan perusahaan justru cukup beragam dan tidak tunggal. Itu artinya ada ketidakcocokan antara data asli dan data yang dipublikasikan.

Hampir serupa dengan BWI, Badan Pengawas Provinsi juga tidak pernah memberikan nota pengawasan kepada serikat.

*“...mereka (Badan Pengawas Provinsi) turun lapangan biasanya bukan untuk mengaudit, (melainkan) hanya formalitas saja. Kita sering menemukan saat perusahaan melakukan banyak pelanggaran. Untuk menutupi hal tersebut, maka perusahaan mengongkosi (badan pengawas) agar (pelanggaran perusahaan) tidak terkuak.”* (PTP GSBI PT GSS, Kantor GSBI PT GSS, 13/05/2022)

Berbagai informan lain dari kalangan serikat dan pekerja juga menginformasikan soal lambannya Badan Pengawas menanggapi laporan serikat. Jauhnya lokasi kantor Badan Pengawas yang terletak di Bogor—berjarak 41 km dari PT GSS dengan waktu tempuh  $\pm$  2 jam—juga memperparah kondisi tersebut. Oleh karena itu, ada banyak harapan, baik dari serikat di PT GSS maupun PT CDB agar fungsi pengawasan dikembalikan lagi kepada Disnakertrans Kabupaten Sukabumi. Tujuannya agar aduan yang dilaporkan lebih cepat diproses dan efektif.

Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan, audit yang dilakukan oleh BWI dan Badan Pengawas Provinsi masih sangat minim mengedepankan transparansi dan partisipasi serikat buruh independen. Sistem ini menggambarkan betapa rumit dan rendahnya standar peraturan yang ditetapkan oleh pihak global, nasional, maupun lokal (Lin et al., 2016). Hal tersebut mengakibatkan buruh dan serikat tidak memiliki posisi daya tawar yang kuat ketika menuntut haknya. Oleh karena itu, pada bagian selanjutnya penulis akan lebih fokus menjelaskan tantangan dan resistansi buruh PT GSS sebagai respons terhadap perusahaan (manajemen pabrik) dan negara (pemerintah daerah).

### **Resistansi terhadap Manajemen Pabrik**

Terdapat beragam tindakan manajemen yang menghasilkan resistansi buruh PT GSS. Tindakan tersebut ialah pendirian serikat tandingan, sistem kejar target, watak keras manajemen, dan peliburan sepihak oleh perusahaan. Akibatnya, resistansi yang kemudian timbul ialah berupa kaburnya buruh saat bekerja, penggunaan organisasi Karang Taruna, hingga aksi demonstrasi di lokasi perusahaan. Hal ini berbeda dengan resistansi buruh PT CDB yang cenderung tidak ada perlawanan. Dalam Anner (2015), adanya respons buruh yang beragam dipengaruhi oleh pandangan serikat pekerja serta pengalaman hidupnya selama bekerja. Pada riset peneliti, buruh dan serikat PT GSS banyak mengalami tantangan dari manajemen yang sulit diajak bekerja sama. Berbeda dengan PT CDB yang dianggap lebih kooperatif terhadap serikat. “*Manajemen selalu menganggap serikat sebagai partner, alias bukan sebagai musuh.*” (Manajemen PT CDB, PT CDB, 20/03/2023). Oleh karena itu, pada bagian ini penulis akan lebih berfokus pada resistansi yang dilakukan oleh buruh PT GSS.

Masuk pada tindakan manajemen pertama ialah soal pendirian Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan (SPTP) pada 2013 sebagai serikat tandingan. Perlu diketahui, serikat pekerja sebelumnya, yakni GSBI sudah lebih dahulu berdiri di tahun 2012. GSBI berdiri atas dasar keluhan dan kegelisahan terhadap manajemen PT GSS yang melakukan banyak pelanggaran perjanjian internasional dan aturan pemerintah nasional. GSBI dikenal sebagai serikat pekerja

yang bersemangat dalam melakukan perjuangan-perjuangan buruh PT GSS. Mulai dari tuntutan pengadaan fasilitas yang baik, kesehatan dan keselamatan kerja bagi buruh, hingga masalah tahunan berupa menuntut kenaikan upah minimum yang layak. *“GSBI kami anggap lebih militan dalam melakukan perjuangan kelas kaum buruh.”* (PTP GSBI PT GSS, Kantor GSBI PT GSS, 13/05/2022).

Karena banyaknya tuntutan yang diterima oleh manajemen, akhirnya perusahaan berinisiasi mendirikan SPTP guna menandingi serikat GSBI. Keberadaan SPTP nyatanya juga tidak terlepas dari dorongan *buyers/leading brand*, GAP. GAP sebagai *buyers* mewajibkan manajemen perusahaan untuk membentuk organisasi serikat pekerja. Padahal Pasal 2 Bab I tentang Kebebasan Berserikat dalam Konvensi ILO (1990) disebutkan, pendirian serikat pekerja tidak boleh berdasarkan pada suatu pengaruh dari pihak lain. Melainkan benar-benar keinginan atau kehendak pekerja sendiri. Dengan begitu, adanya intervensi GAP terhadap pendirian serikat pekerja telah menyalahi aturan kebebasan berserikat di PT GSS.

Mirisnya lagi, SPTP dianggap lebih pro terhadap manajemen serta dikenal sebagai koperasi simpan pinjam para karyawan. Mayoritas buruh PT GSS atau 50% lebihnya merupakan anggota SPTP. Banyaknya anggota SPTP ini diperoleh saat perekrutan karyawan baru. Hal ini berbeda dengan rekrutmen GSBI yang menjaring anggotanya dengan mendekati orang satu per satu atau lewat jalur negosiasi informal seperti dalam Lin et al. (2016). Seluruh calon pekerja yang hendak mendaftar, wajib menandatangani formulir pendaftaran SPTP sebagai syarat penerimaan. Karena ketidaktahuan dan minimnya pemahaman karyawan baru, maka mau tidak mau mereka harus menandatangani. Secara tata aturan, tentu perihal tersebut telah melanggar norma kebebasan buruh dalam berserikat.

*“Seharusnya ketika karyawan baru masuk, perusahaan itu ya menjelaskan fungsinya serikat, visi-misi, dan tupoksinya seperti apa. Supaya mereka bisa memahami dan menentukan sendiri serikat pilihannya. Kalau kita berpendapat, ini salah satu kategori larangan berserikat (union busting) karena ada upaya mengebiri serikat yang benar-benar melakukan perjuangan.”* (PTP GSBI PT GSS, Kantor GSBI PT GSS, 13/05/2022).

Dengan demikian, apabila dalam kasus ekstrem Anner (2015) di Bangladesh para buruh menjadi enggan berserikat karena takut dibunuh ketika melakukan aksi-aksi kolektif. Sementara dalam kasus Indonesia, khususnya PT GSS menggunakan pendirian serikat tandingan. Konteks tersebut menyebabkan banyak buruh enggan bergabung dengan serikat yang lebih independen karena ada ketakutan akan dipecat dari perusahaan. Terlihat dari sulitnya mereka untuk keluar dari serikat SPTP ketika hendak bergabung dengan GSBI.

Beralih ke resistansi berikutnya soal buruh yang melarikan diri atau kabur saat bekerja. Menurut penuturan informan, situasi demikian disebabkan oleh corak produksi kerja garmen yang cukup ketat. “*Mungkin karena mereka belum terbiasa dengan suasana kerja garmen yang harus mengejar target. Kebanyakan yang kabur itu pada saat jam istirahat, terus ga masuk lagi.*” (Buruh PT GSS, Kantor GSBI PT GSS, 20/03/2023). Jikalau melihat kasus Foxconn di Cina, buruh yang tidak kuat menahan tekanan kerja, pada akhirnya memilih jalan bunuh diri (Lin et al., 2016).

Kondisi kejar target yang demikian juga menjadikan pihak manajemen Korea berwatak keras. Mereka kerap kali mengeluarkan bahasa-bahasa yang kurang berkenan. Bahkan, salah satu informan GSBI bercerita tentang pengalamannya yang hampir saja adu fisik dengan manajemen Korea. Sebagaimana dalam kasus Lin et al. (2016) di Foxconn terdapat konflik etnisitas antara pekerja Taiwan dan Cina Daratan. Dalam kasus peneliti, konflik di PT GSS dipicu lantaran perbedaan budaya atau karakter yang dimiliki kedua pihak. Karakter orang Korea menurut penuturan narasumber memiliki nada tinggi serta keras saat berbicara. Sampai-sampai ada yang menggunakan kaki ketika memerintah suatu pekerjaan kepada karyawan.

Tentu hal tersebut bertolak belakang dengan nilai dan norma yang kebanyakan orang Indonesia anut. Terlebih lagi, lokasi perusahaan berada di wilayah Sukabumi yang mayoritas bersuku Sunda. Suku Sunda memiliki karakter bicara serta tingkah laku yang lebih lembut dan sopan. Atas perlakuan manajemen yang kurang baik itu, banyak buruh yang melaporkan lewat kotak saran. Akibatnya, manajemen Korea yang melanggar kode etik perusahaan memperoleh Surat Peringatan (SP), masuk kasus ke kepolisian, sampai ada pula yang terpaksa dipulangkan ke negara asalnya.

Tidak hanya itu, untuk mengurangi dampak represif dari perusahaan, GSBI PT GSS membuat sebuah siasat menggunakan buruh yang tergabung dalam organisasi Karang Taruna. Karang Taruna dipakai karena “menjual” wajah orang lingkungan ketika berhadapan dengan manajemen. Keberadaan Karang Taruna senada dengan karakteristik tipe resistansi buruh di rezim bercorak despotik dari Lin et al. (2016) yang menggunakan negosiasi informal atau *occasional informal negotiation*. Karang Taruna yang notabene bukan serikat bertugas memberi pemahaman kepada manajemen Korea yang terkadang sulit diajak berunding untuk bekerja sama.

Beragamnya resistansi tersebut kemudian memuncak pada awal 2020 yang ditandai dengan pemberlakuan *No Work No Pay* saat pandemi. Dalam konteks PT GSS, *No Work No Pay* merupakan tindakan peliburan sepihak oleh perusahaan. Dengan sistem tersebut, buruh yang diliburkan tidak diberi upah. Sedikit berbeda dengan PT CDB, perusahaannya juga melakukan

*No Work No Pay* dengan hanya membayar sebesar 75% upah. Bedanya, buruh PT CDB tidak sampai diliburkan, alias hanya dikurangi saja jam kerjanya. Akibat perbedaan ini, buruh PT GSS berusaha untuk melakukan aksi demonstrasi atau mogok kerja terhadap manajemen perusahaan. Berikut adalah kronologi yang diperoleh dari informan GSBI:

- Maret 2020: Perusahaan berencana meliburkan/mengurangi jam kerja buruh dengan memberlakukan *No Work No Pay*. Dalam hal ini belum ada kesepakatan antara manajemen perusahaan dan serikat buruh.
- 8 April 2020: Perusahaan baru melakukan perundingan bipartit soal perencanaan libur bersama serikat SPTP dan GSBI. Namun, buruh menolak rencana tersebut lantaran bukan alasan masa inkubasi penyebaran virus COVID-19 sebagaimana termaktub di Surat Edaran Kemenaker Nomor M/3/HK.04/III/2020. Apabila ingin diliburkan, buruh meminta agar perusahaan tetap membayar 100% upah.
- 9 April 2020 (Pagi): Pihak perusahaan secara mendadak mengumumkan petisi yang bertuliskan, “*Apabila libur selama satu bulan full akan dibayar 50% upah, namun apabila setiap bulan ada kegiatan bekerja dan atau peliburan, maka yang diliburkan tidak dibayar upahnya.*”
- 9 April 2020 (Sore): Perusahaan mengeluarkan kebijakan sepihak tentang peliburan seluruh karyawan untuk tanggal 13-14 April 2020.
- 15 April 2020 (Pagi): Serikat pekerja GSBI dan seluruh buruh melakukan aksi mogok kerja. Mereka menuntut dua hari yang diliburkan agar dibayar secara penuh. Perlu diketahui, dalam tipe resistensi pada Tabel 1.0 milik Lin et al. (2016), aksi mogok kerja ini masuk pada kategori *exit and voice* atau keluar sementara dari bekerja untuk menyuarakan tuntutan. Meskipun GSBI menganggap ini adalah mogok kerja yang sah, namun pihak perusahaan menganggap hal tersebut sebagai pemogokan liar atau dalam Lin et al. (2016) bernama *wildcat strikes*.
- 15 April 2020 (Siang): Dilakukan bipartit yang ditengahi oleh mediator Disnakertrans dan Badan Pengawas Provinsi. Perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan upah akan dibayar 100% untuk tanggal 13-14 April 2020.
- 21 April 2020: Dilakukan perundingan kembali terkait rencana libur pada tanggal 23-24 April 2020 serta dilanjut sepanjang 1 bulan penuh pada bulan berikutnya.
- 28 April 2020 (Pagi): Melalui perundingan, GSBI meminta agar perusahaan tetap membayar upah dua hari yang diliburkan (23-24 April 2020) sebesar 100%.

- 28 April 2020 (Siang): Kembali dilakukan perundingan bipartit yang dihadiri oleh HRD, Direktur, Presiden Direktur, SPTP, dan GSBI. Dalam perundingan, pihak perusahaan menawarkan pembayaran upah untuk 23-24 April 2020 sebesar 15% upah per hari. Adapun rumusnya ialah besaran UMK dibagi 30 hari kerja. GSBI dengan tegas menolak, sementara SPTP tetap menyetujui usulan perusahaan tersebut. Akhirnya GSBI melakukan *walk out* dari ruang perundingan. SPTP dan pihak perusahaan tetap meneruskan perundingan dan menghasilkan keputusan sebagai berikut:

1. Upah saat libur panjang (1 bulan) dibayarkan sebesar 50% dari UMK, yakni senilai Rp1.500.000.
2. Libur tanggal 23-24 April akan dibayarkan 25% upah per hari. Begitu pula berlaku untuk libur parsial selanjutnya.

Setelah peneliti melakukan penelusuran pada peraturan hukum, *No Work No Pay* yang berarti buruh tidak bekerja dan tidak diberi upah sebetulnya tidak dikenal sebagai istilah resmi dalam hukum Indonesia. Istilah tersebut merupakan usulan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) kepada kementerian untuk menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengenai *No Work No Pay* (Nurhidayat, 2022). Tujuannya agar dapat meminimalisasi PHK dan kerugian akibat pandemi dengan cara merumahkan karyawan. Mengacu pada Pasal 93 UU 13/2003, pekerja yang tidak masuk kerja karena kemauan sendiri tidak berhak memperoleh upah. Sebaliknya, peliburan pekerja atas kehendak perusahaan wajib mendapatkan upah. Oleh karena itu, Kemnaker menyatakan bahwa apabila ada perusahaan yang hendak memberlakukan *No Work No Pay*, maka harus ada kesepakatan antara pengusaha dan serikat buruh sebelum sistem tersebut berjalan.

Namun, manajemen PT GSS dalam posisi ini memanfaatkan pernyataan Kementerian tersebut dengan cara meliburkan pekerja secara sepihak, tanpa ada kesepakatan antara buruh dan pengusaha untuk memotong upah bagi hari yang diliburkan. "*Waktu itu ada aturan pemerintah ke daerah untuk melakukan No Work No Pay. Melalui aturan tersebut, perusahaan diperbolehkan mengurangi upah dan jam kerja.*" (Manajemen PT GSS, Kabupaten Sukabumi, 20/03/2023).

Akibat pemanfaatan pernyataan oleh manajemen perusahaan, buruh PT GSS tidak memperoleh upah secara penuh bagi hari yang diliburkan (kecuali 13-14 April 2020). Padahal serikat GSBI sudah melakukan pengaduan kepada Disnakertrans Kabupaten Sukabumi dan Badan Pengawas Provinsi pasca mogok kerja (Tatar Sukabumi, 2020). Namun tetap saja, tindakan peliburan dan PHK masih tetap berjalan di PT GSS. Dengan kata lain, hal ini

menandakan bahwa pemerintah daerah mempermudah PHK sepihak dengan alasan konsekuensi *No Work No Pay*.

Tidak hanya itu, GSBI sudah melaporkan masalahnya dengan mengirim surat tembusan kepada pihak *brand* melalui bantuan *Non-Governmental Organizations* (NGOs) seperti Asia Floor Wage Alliance (AFWA), WRC, dan Trade Union Rights Centre (TURC). Para NGO tersebut kemudian meneruskannya kepada *leading brand*, GAP. Sempat ada balasan dari GAP yang mengarahkan informan GSBI untuk mengontak pihak berwenang lewat alamat surel. Namun, sampai saat ini belum memperoleh balasan. GSBI juga sempat membawa masalah ini kepada Clean Clothes Campaign (CCC) sebagai kampanye internasional. Kampanye internasional yang disuarakan GSBI ialah soal pembayaran upah 100% pada saat diliburkan dan tindakan PHK saat pandemi yang korban PHK-nya tidak memperoleh hak kompensasi. Kampanye internasional sebagaimana dalam Anner (2015) dilakukan oleh buruh karena mereka sadar posisinya tidak memungkinkan untuk menekan perusahaan lebih jauh lagi. Hal ini karena dalam *global fragmented despotism* ada hubungan kekuatan yang tidak seimbang antara *brand*, perusahaan, dan buruh. Oleh karenanya, mau tidak mau harus melalui tekanan internasional.

### **Resistensi Buruh terhadap Upaya Pelemahan Hak oleh Negara**

Selain dilakukan oleh manajemen pabrik, pelemahan hak-hak buruh ternyata dilakukan juga oleh pemerintah daerah di tingkat provinsi dan Kabupaten Sukabumi. Pelemahan tersebut ditunjukkan dalam soal pembiaran kasus-kasus hubungan industrial, walaupun sebetulnya ada peraturan di tingkat pusat yang dianggap sudah melindungi buruh. pembiaran kasus-kasus ini menyebabkan resistansi buruh PT GSS—yang dilakukan dengan dua jalur—yakni jalur litigasi (melalui pengadilan) dan non litigasi menggunakan aksi unjuk rasa dan mogok kerja. Jalur litigasi dapat dilihat dari kasus pertama, yaitu soal PHK sepihak perusahaan PT GSS. Sementara jalur non litigasi dapat dilihat dari kasus modifikasi upah minimum.

#### **1. Resistansi terhadap pembiaran Kasus PHK Sepihak**

- Februari - Maret 2020: Perusahaan melakukan PHK kepada 200 orang karyawan kontrak tanpa memberi hak kompensasi. Efisiensi karyawan menjadi alasannya. Walhasil, jumlah pekerja pada akhir bulan Maret tersisa 2.800 karyawan.
- April - 4 Mei 2020: Perusahaan kembali melakukan PHK terhadap 150 karyawan tanpa pemberian kompensasi. Jumlah karyawan tersisa 2.650.



- November 2020: PHK sepihak dilakukan kembali kepada 4 (empat) orang karyawan. Keempat orang tersebut adalah mereka yang sudah bekerja selama 5 tahun dengan status kontrak. Secara usia bekerja, mereka seharusnya sudah menjadi karyawan tetap. Seperti halnya Pasal 59 ayat 4 UU 13/2003 yang saat itu masih berlaku bahwa karyawan PKWT sudah bisa diangkat menjadi PKWTT apabila telah melalui masa perpanjangan kontrak paling lama dua tahun (Kemenaker RI, 2003). Terlebih lagi, mereka tidak memiliki riwayat masalah apapun selama bekerja. Perusahaan juga tidak beralasan karena terdampak pandemi COVID-19. Oleh karenanya, pemutusan hubungan kerja ini menjadi tidak berdasar.

Ditinjau dari kronologi terakhir, serikat GSBI bersama dengan ratusan buruh PT GSS melakukan mogok kerja pada 25-26 November 2020. Beruntung pada hari kedua aksi, perusahaan mengabulkan tuntutan mereka. Keempat karyawan yang sempat terdampak PHK dipekerjakan kembali (Heryadie, 2020). Namun demikian, kabarnya hingga saat ini PHK masih terus diberlakukan. Sebagaimana pada data terbaru laman resmi Nobland, per awal tahun 2023, jumlah buruh PT GSS tersisa 2.569 orang.

Masih dalam kasus PHK, puncak resistansi buruh kali ini bukan dari aksi mogok kerja, melainkan cara litigasi melalui pengadilan. Pada 30 Maret 2021 lalu, PHK sepihak kembali dilakukan oleh PT GSS. Kali ini, 8 (delapan) orang di antaranya ialah anggota GSBI. Kedelapan orang tersebut tidak memperoleh uang pesangon sebagaimana yang diatur dalam UU 13/2003. Padahal apabila mengacu UU tersebut, mereka seharusnya adalah pekerja tetap karena usia kerjanya sudah melebihi 3-5 tahun dengan perpanjangan kontrak lebih dari dua tahun. GSBI akhirnya mengajukan bipartit pada 16 Maret 2021. Singkatnya, perundingan bipartit dan mediasi dengan Disnakertrans mengalami *deadlock* (tidak ada kesepakatan perundingan). Mediator kemudian mengeluarkan anjuran agar kasus tersebut dibawa ke jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung. Di tingkat PHI, buruh memperoleh kemenangan. Akan tetapi, perusahaan sebagai pihak tergugat belum merasa puas dengan keputusan tersebut. *“Pihak perusahaan masih dalam tataran yang menolak. Akhirnya perusahaan mengajukan banding kasasi (pada 23 Desember 2021) ke Mahkamah Agung (MA).”* (PTP GSBI PT GSS, Kantor GSBI PT GSS, 20/03/2023).

Pada tingkat kasasi, buruh dijatuhkan kalah karena tidak bisa membuktikan gugatannya. Setelah dicari tahu apa penyebab kekalahannya, ternyata ada pada ketidakjelasan penggunaan aturan ketenagakerjaan oleh negara serta pemanfaatan

ketidakjelasan aturan tersebut oleh perusahaan. Diketahui, perusahaan secara diam-diam melakukan transfer uang kompensasi.

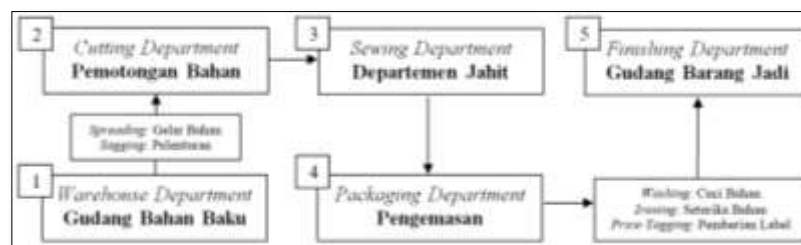
“Ada sedikit permainan di belakang yang perusahaan lakukan. Jadi, pada saat kita bertikai di PHI, pihak perusahaan secara sengaja mengirim uang kompensasi ke rekening 8 orang buruh tanpa sepengetahuan mereka. Nominal uang kompensasi tersebut sesuai dengan yang UU Omnibus Law (UU 11/2020) katakan.”(PTP GSBI PT GSS, Kantor GSBI PT GSS, 20/03/2023).

Tentu tindakan tersebut bertentangan dengan aturan. Pada saat itu aturan yang berlaku ialah UU 13/2003 yang mengatur pemberian pesangon kepada korban PHK. Sementara itu, pemberian kompensasi—yang nominalnya lebih rendah daripada pesangon—mengindikasikan bahwa perusahaan dan negara memanfaatkan aturan Omnibus Law yang masih memiliki cacat formil dan sejatinya tidak bisa diberlakukan.

Lebih lanjut, berdasarkan UU 13/2003, seharusnya PT GSS sudah menjadi perusahaan yang hanya mempekerjakan pekerja tetap. Pada Pasal 59 ayat 1, mempekerjakan karyawan kontrak atau PKWT hanya boleh dilakukan oleh perusahaan yang memiliki karakteristik sebagai berikut (Kemenaker RI, 2003):

- 1) Pekerjaan yang bisa sekali selesai atau sifatnya sementara.
- 2) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
- 3) Pekerjaan terhadap produk atau kegiatan baru maupun produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

**Gambar 1.0 Sistem Alur Produksi PT GSS**



**Sumber:** Diolah oleh peneliti dari data hasil wawancara informan

Menurut GSBI, PT GSS adalah perusahaan yang memproduksi pakaian jadi dengan pembagian dan penempatan pekerja tidak berubah selama bertahun-tahun. Jenis pekerjaan yang dilakukan buruh juga selalu tetap. Sebagai contoh, apabila mengacu pada Gambar 1.0 Sistem Alur Produksi, 8 buruh kontrak pada kasus ini berada di setiap lini departemen. Dalam jangka 3-5 tahun bekerja di PT GSS, mereka yang berada di departemen *cutting* tidak pernah berpindah ke departemen *sewing* dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, pekerjaan

tidak bersifat musiman dan tidak berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Dengan begitu, seharusnya PT GSS masuk pada kategori perusahaan yang tidak mempekerjakan pekerja kontrak.

Namun pada saat gugatan di kasasi, pihak perusahaan mengklaim bahwa PT GSS bekerja secara musiman dan tergantung *order* dari *buyers*, sehingga sah mempekerjakan buruh PKWT. Hasil keputusan ini semakin memperkuat bukti bahwa terjadi pembiaran PHK sepihak oleh negara. Dalam wawancara bersama Sekjen GSBI Pusat, informan sempat mendengar pernyataan salah satu pihak Disnakertrans dalam forum informal yang menggambarkan kurang pedulinya mereka terhadap buruh kontrak. Disnakertrans mempertanyakan, “*Pilih mana; tetap bekerja dengan kontrak atau di-PHK?*” Menurut Sekjen GSBI Pusat, pernyataan tersebut dinilai tidak tepat. Karena aturan UU 13/2003 sangat jelas mengatur bahwa beberapa sektor termasuk garmen tidak boleh menerapkan sistem kontrak.

## **2. Resistansi terhadap Modifikasi Upah Minimum oleh Pemerintah Daerah**

Pada akhir 2021, terdapat aksi mogok kerja sebagai wujud protes buruh terhadap tidak naiknya UMK Kabupaten Sukabumi 2022. Mogok kerja tersebut diawali oleh pengumuman Surat Keputusan (SK) Gubernur yang dinilai buruh tidak berpihak pada rakyat. Agar semakin jelas, berikut kronologi yang diperoleh dari informan GSBI dan Jabarprov.go.id (2022):

- 15 November 2021: Dewan Pengupahan Provinsi melaksanakan rapat pleno soal penyesuaian Upah Minimum Provinsi (UMP) Jabar tahun 2022. Untuk pertama kalinya, penghitungan UMP 2022 menggunakan Peraturan Pemerintah (PP) 36/2021 tentang Pengupahan sebagai pengganti PP 78/2015. Dari rapat tersebut, dihasilkan UMP Jabar sebagai berikut:
  - Batas atas: Rp3.540.015
  - Batas bawah: Rp1.770.007 atau sebesar 50 persen dari batas atas.
- 16 November 2021: Besaran UMP tersebut diteruskan kepada gubernur.
- 20 November 2021: Sekretaris Daerah Jawa Barat mengumumkan UMP 2022 sebesar Rp1.841.487 dari 2021 atau naik sebesar 1,72% (Rp31.135). UMP tersebut berlaku bagi pekerja kurang dari 1 tahun. Sementara pekerja di atas 1 tahun memperoleh upah lebih tinggi dengan Struktur Skala Upah sesuai PP dan PKB/Perjanjian Kerja Bersama).

- 23 November 2021: Dewan Pengupahan Kabupaten Sukabumi mengusulkan kepada bupati untuk menaikkan 5% UMK Kabupaten. Usulan tersebut kemudian diteruskan bupati menjadi rekomendasi kepada gubernur. Rekomendasi tertuang dalam Surat Bupati Sukabumi dengan Nomor: 561/-Disnakertrans.
- 29 November 2021: Secara tiba-tiba bupati Sukabumi merevisi rekomendasi 5% UMK menjadi 0% alias tidak naik sama sekali dari UMK 2021 (\*tanpa sepengetahuan buruh Kabupaten Sukabumi). Revisi tersebut tertuang dalam Surat Bupati No. 561/7779-disnakertrans yang diteruskan kepada Gubernur Jawa Barat.
- 30 November 2021: Gubernur Jawa Barat mengeluarkan SK No. 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat tahun 2022. Berdasarkan SK tersebut, tertuang bahwa Kabupaten Sukabumi tidak mengalami kenaikan UMK dari tahun 2021, yakni tetap sebesar Rp3.125.444.
- 1 Desember 2021: Banyak buruh yang melakukan protes kepada bupati atas pengumuman SK tersebut. Bupati Sukabumi pun berusaha mengupayakan kenaikan upah melalui insentif dari perusahaan. Bupati merekomendasikan agar serikat pekerja dan perusahaan berunding dalam membahas permasalahan tersebut.
- Sekitar 2-20 Desember 2021: Berdasarkan rekomendasi bupati, GSBI mengajukan surat ajakan berunding kepada perusahaan untuk membahas tambahan upah sebagai solusi tidak naiknya UMK 2022. Namun sampai dengan hari H jadwal perundingan, manajemen tidak kunjung menanggapi.
- 21 Desember 2021: GSBI bersama dua ribu lebih buruh PT GSS dan juga PT CDB melakukan mogok kerja di pabrik masing-masing. Mereka menuntut adanya perundingan dan perhitungan upah dikembalikan pada aturan PP 78/2015.
- 22 Desember 2021: Akhirnya perusahaan mau berunding dengan ditengahi Kepolisian yang berlangsung di kantor desa. Meski berjalan alot, serikat SPTP, GSBI, dan manajemen PT GSS sepakat untuk mendorong 3,27% kenaikan upah bagi pekerja di atas 1 tahun. Sementara pekerja di bawah 1 tahun mendapat kenaikan 1,27%.

Berdasarkan kronologi tersebut, sebetulnya ada upaya dari pemerintah daerah untuk menaikkan UMK Kabupaten Sukabumi 2022. Namun, rekomendasi kenaikan sebesar 5% yang sebelumnya sudah disepakati, tiba-tiba saja dibatalkan. Alhasil, tidak ada kenaikan untuk UMK 2022 atau sama seperti tahun 2021. Mirip dengan kasus Cina dalam Lin et al. (2016) yang pemerintahnya ingin menetapkan upah minimum dengan maksud melindungi

kesejahteraan buruh. Namun, upah minimum sendiri terlalu sedikit alias tidak bisa memberi definisi kerja layak dan sejahtera bagi para buruh di sana. Inilah yang menjadi penyebab mengapa GBSI serta serikat buruh di hampir seluruh Indonesia menekan kenaikan upah minimum setiap tahunnya. Perjuangan kelas yang dilakukan buruh semata-mata karena mereka sadar bahwa posisi tawar-menawar mereka sangat rendah apabila dibandingkan dengan pengusaha.

Berbicara soal tawar-menawar, Ketua Asosiasi Perusahaan Garmen Korea yang ada di Indonesia pernah mengeluhkan adanya upah buruh garmen di Jawa Barat yang selalu naik tiap tahun. Keluhan tersebut disampaikan kepada gubernur Jawa Barat (Pamungkas, 2019). Para pengusaha menginginkan adanya UMK khusus bidang padat karya, termasuk di Sukabumi agar upah buruh dapat ditekan, sehingga tidak memberatkan pengusaha. Tuntutan tersebut berhasil mendesak pemerintah provinsi mengeluarkan SK khusus garmen untuk wilayah Kabupaten Bogor, Purwakarta, Kota Depok, dan Kota Bekasi pada tahun 2017. Beruntung, sampai saat ini belum ada upah khusus garmen untuk wilayah Sukabumi. Meski begitu, adanya modifikasi peraturan pemerintah sebagaimana ciri *global fragmented despotism* yang menyebabkan tidak terjadinya kenaikan upah minimum di tahun 2022 merupakan serangkaian hasil tuntutan pengusaha Korea.

Di sisi lain, *buyers* juga merasa tidak memiliki kewenangan untuk menaikkan upah buruh. Mereka beranggapan pihak yang sudah sepatutnya bertanggung jawab adalah perusahaan. Sebagaimana dalam analisis Starmanns (2017), *buyers/brand* memang tidak menjadikan isu upah layak bagi buruh sebagai prioritas utama. Pemasok (*suppliers*) juga melarang *buyers* membayar upah buruh dengan harga tinggi. Senada dengan argumen tersebut, pada suatu kesempatan informan GSBI mengikuti acara serikat buruh yang menghadirkan pendiri salah satu *brand*. Pemilik *brand* tersebut cukup detail memberi gambaran tentang pembagian jatah keuntungan setiap pihak di GVC dengan analogi satu helai baju. Ia juga menyampaikan alasan mengapa *brand/buyers* cenderung abai terhadap upah rendah yang diperoleh buruh.

*“Mengapa brand tidak bertanggung jawab terhadap buruh yang ditinggalkan oleh pabrik? Karena kami sudah memberikan jatahnya loh. Kan factory sudah dapat bagiannya. Lalu, mengapa factory atau pihak perusahaan tidak memberikan haknya (buruh)? Kalau misalkan tadi brand sudah jelaskan bahwa jatah buruh adalah ¼ (per helai pakaian), maka pada saat pihak factory memberi di bawah ¼ (merupakan pelanggaran).”* (PTP GSBI PT GSS, Kantor PT GSS, 20/03/2023).

Pada akhirnya fragmentasi pada tata kelola perusahaan dan proses perburuhan yang dikontrol oleh pemasok dan *brand* menyebabkan semakin sulitnya buruh menerima upah layak. Kenaikan sekian ribu rupiah atau tanpa kenaikan sama sekali sudah menjadi pemandangan biasa sebagai konsekuensi aturan rantai nilai global yang rumit.

Dengan demikian, pengalaman di PT GSS menunjukkan kontradiksi harapan tentang penegakkan hak-hak buruh dalam jaringan rantai nilai global yang dapat memenuhi standar dasar internasional. Dalam kasus ini yang terjadi justru tidak berjalannya fungsi pengawasan dengan baik, banyak PHK sepihak, status karyawan PKWT yang seharusnya menjadi PKWTT di sektor garmen, hak pesangon dan hak upah pada *No Work No Pay* yang tidak dibayar, hingga modifikasi upah minimum. Walaupun pada akhirnya pemerintah pusat ikut membuat regulasi yang memudahkan PHK dan pelemahan hak buruh lainnya, tetapi bukti tersebut memperlihatkan bahwa mekanisme kesepakatan internasional seperti CoC menjadi tidak memadai ketika pemerintah di tingkat lokal/daerah justru mendukung adanya rezim produksi *global fragmented despotism* di PT GSS.

## KESIMPULAN

Hasil studi penelitian ini menemukan peran pemerintah daerah yang berkontribusi dalam pelemahan hak-hak buruh garmen di PT GSS pada kasus PHK sepihak, modifikasi upah minimum, dan tidak efektifnya fungsi pengawasan. Perihal kasus PHK, khususnya 8 buruh anggota GSBI, pemerintah menggunakan UU Cipta Kerja (UU No. 11/2020) yang saat itu berstatus inkonstitusional bersyarat. Pemerintah daerah juga tidak berupaya untuk mengurangi PHK terhadap pekerja kontrak di sektor garmen. Resistansi buruh GSBI yang membantu lewat advokasi di ranah hukum terpaksa kalah kasasi di Mahkamah Agung karena adanya penggunaan aturan tersebut. Sementara pada kasus upah minimum terlihat dari ketidakberpihakan pemerintah daerah Kabupaten Sukabumi dalam mendukung kenaikan UMK tahun 2022 melalui SK Gubernur. Terakhir, fungsi pengawasan, baik itu dari BWI maupun Badan Pengawas Provinsi sangat kurang mengedepankan keterlibatan serikat independen. Dengan demikian semakin jelas bahwa mekanisme kesepakatan internasional seperti CoC menjadi kurang berarti ketika pemerintah daerah justru menghendaki adanya *global fragmented despotism* di PT GSS.

Hasil penelitian dari studi ini berguna sebagai masukan bagi perusahaan dan negara agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih layak bagi kesejahteraan buruh. Terkhusus kepada pemerintah pusat dan daerah, banyak masukkan agar fungsi pengawasan dikembalikan kepada Disnakertrans Kabupaten Sukabumi guna lebih responsif dan efisien. Selain itu, studi ini

juga memperkuat serta menambah tesis tipologi rezim produksi *global fragmented despotism* milik Lin et al. (2016). Hal tersebut dapat dilihat bahwa selain perusahaan, juga ada kontribusi negara (khususnya pemerintah lokal) yang memanfaatkan celah hukum ketenagakerjaan, sehingga turut menghasilkan tantangan dan resistansi buruh PT GSS yang menjadi bagian GVC.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anner, M. (2015). Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains. *Labor History*, 56(3), 292–307. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1042771>
- Arnold, D. (2014). Workers' Agency and Power Relations in Cambodia's Garment Industry. In A. Rossi, A. Luinstra, & J. Pickles (Eds.), *Toward Better Work: Understanding Labour in Global Supply Chains* (pp. 212–231). Palgrave Macmillan and International Labour Organization.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (Fourth Ed). Oxford University Press.
- Burawoy, M. (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. Verso.
- BWI. (2023). *Better Work Indonesia*. BWI. <https://betterwork.org/better-work-indonesia-home/?lang=id>
- BWI. (2023). *Compliance Data*. BWI. <https://portal.betterwork.org/transparency/compliance#>
- Caraway, T. L. (2009). Labor Rights in East Asia: Progress or Regress? *Journal of East Asian Studies*, 9(2), 153–186. <https://doi.org/10.1017/S1598240800002976>
- CNN Indonesia. (2022). *Kemnaker Respons Usul No Work No Pay: Kunci di Serikat Pekerja*. CNN Indonesia.
- Creswell, J. W. (1997). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions* (Second Ed). Sage Publications, Inc.
- Dwiastuti, F., Renaldo, S., & Ryan Wibinata, G. (2020). Rezim Produksi dalam Industri Manufaktur Studi Kasus: PT Victory Chingluh Indonesia pada Masa Pandemi COVID-19. *Research Gate*, 1–26. <https://kabar24.bisnis.com/read/20160902/16/580530/produsen-sepatu-nike-mengklaim-telah>
- E. Stake, R. (1995). *The Art of Case Study Research*. Sage Publications, Inc.
- Gereffi, G., & Stacey, F. (2010). The Global Apparel Value Chain, Trade, and the Crisis: Challenges and Opportunities for Developing Countries. *Research Gate*.
- GSBI. (2020). *Ringkasan Kronologi Pemutusan Hubungan Kerja dan Dirumahkan dengan Pemotongan Upah yang Dilakukan PT Gunung Salak Sukabumi*.
- ILO. (1990). *Kompilasi Konvensi & Rekomendasi ILO di Indonesia*. International Labour Organization.
- IndustriALL. (2018). *Global Framework Agreements*. IndustriALL Global Union. <https://www.industriall-union.org/global-framework-agreements>
- Jabarprov.go.id. (2022). *UMP 2022 Jabar Rp1.841.487,31 Win-Win Solution, Berlaku bagi Pekerja di Bawah Satu Tahun*. PortalJabarProvGoID. <https://jabarprov.go.id/berita/ump-2022-jabar-rp1-841->

487-31-win-win-solution-berlaku-bagi-pekerja-di-bawah-satu-tahun-3160

- Jurnal Sukabumi. (2020). *PHK Sepihak, Buruh PT GSS Terus Lakukan Aksi Mogok Kerja*. <https://jurnalsukabumi.com/2020/11/26/phk-sepihak-buruh-pt-gs-terus-lakukan-aksi-mogok-kerja/>
- Jurnal Sukabumi. (2021). *Tuntut Kenaikan Upah, Ribuan Buruh Garmen di Cidahu Sukabumi Gelar Aksi Mogok Massal*. Jurnal Sukabumi. <https://jurnalsukabumi.com/2021/12/21/tuntut-kenaikan-upah-ribuan-buruh-garmen-di-cidahu-sukabumi-gelar-aksi-mogok-massal/>
- Kemenaker RI. (2003). *Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Issue 1). Republik Indonesia.
- Lin, T. H., Lin, Y. L., & Tseng, W. L. (2016). Manufacturing Suicide: The Politics of a World Factory. *Chinese Sociological Review*, 48(1), 1–32. <https://doi.org/10.1080/21620555.2015.1062346>
- Mayer, F., & Pickles, J. (2010). Re-Embedding Governance: Global Apparel Value Chains and Decent Work. *Capturing the Gains Working Paper*, 1, 1–21. <http://ssrn.com/abstract=1987573> Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1987573>
- Muhammad, A. (2015). Workers' Lives , Walmart's Pocket: Garments' Global Chain, from Savar to New York. *Economic and Political Weekly*, 50(25), 143–150.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Nobland. (2017). *Nobland*. [http://www.nobland.com/n\\_nobland/about.asp?p\\_mbs=03-01#sec3rd](http://www.nobland.com/n_nobland/about.asp?p_mbs=03-01#sec3rd)
- Nurhidayat, D. (2022). *Apindo: Usulan No Work No Pay untuk Hindari PHK*. Media Indonesia. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/542106/apindo-usulan-no-work-no-pay-untuk-hindari-phk>
- Pamungkas, W. W. (2019). *Jelang Penetapan UMP 2020, Asosiasi Pengusaha Garmen Korea Selatan Galau*. BandungBisnis.Com. <https://bandung.bisnis.com/read/20191024/550/1162932/jelang-penetapan-ump-2020-asosiasi-pengusaha-garmen-korea-selatan-galau>
- Radar Sukabumi. (2021). *Ribuan Buruh PT GSS Sukabumi Mogok Kerja, Ini Penyebabnya*. Radarsukabumi.Com. <https://radarsukabumi.com/berita-utama/ribuan-buruh-pt-gss-sukabumi-mogok-kerja-ini-penyebabnya/>
- Starmanns, M. (2017). Purchasing Practices and Low Wages in Global Supply Chains: Empirical Cases from the Garment Industry. *Conditions of Work and Employment*, 86.
- Sukabumi Update. (2020). *4 Orang di-PHK, Buruh PT Gunung Salak di Cidahu Sukabumi Demo dengan Protokol Kesehatan*. Sukabumiupdate.Com. <https://www.sukabumiupdate.com/peristiwa/79033/4-orang-di-phk-buruh-pt-gunung-salak-di-cidahu-sukabumi-demo-dengan-protokol-kesehatan>
- Tatar Sukabumi. (2020). *No Work No Pay Buruh Garmen di Sukabumi Gelar Aksi Gegara Dirumahkan*. Tatar Sukabumi. <https://tatarsukabumi.id/read/6371/No-Work-No-Pay-Buruh-Garmen-di-Sukabumi-Gelar-Aksi-Gegara-Dirumahkan>