

Pabrik Relokasi, Buruh Melawan

Alfian Al-Ayyubi Pelu dan Syarif Arifin



Blokade jalan umum oleh buruh perempuan PT Dada Indonesia, ketika pabrik menyatakan tutup, pada Oktober 2018.

Tiga bulan sebelum ditutup, pada Oktober 2018, PT Kahoindah Citragarment 2 Bekasi menawarkan kepada buruhnya untuk mengundurkan diri atau turut pindah ke KBN Cakung Jakarta. Dari 3000 orang, 90 persen perempuan. Dua serikat buruh di pabrik tersebut menolak tawaran dari perusahaan. Mereka menuntut bekerja di KBN Cakung tanpa perubahan hak atau diputus hubungan kerja dengan kompensasi yang adil.

Buruh mengetahui bahwa kompensasi melalui mekanisme pengunduran diri tersebut tidak masuk akal. Mereka sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun. Setiap hari mereka membuat 1800 sampai 2000 potong pakaian jadi merek Nike. Selama

bekerja mereka selalu mengalah. Satu waktu, jika ada pemogokan di Bekasi, para buruh rela menjaga perusahaan supaya tidak di-*sweeping* oleh buruh lain untuk mogok. Di beberapa lini produksi, kelebihan jam kerja tidak pernah dipersoalkan.

Di tengah upaya berunding, mesin-mesin telah dipindahkan ke KBN Cakung. Perwakilan manajemen perusahaan 'gerilya' menemui buruh agar menerima skema pengunduran diri. Tersebar informasi simpang siur di kalangan buruh, "Jika tidak menerima tawaran dari pengusaha, buruh tidak akan mendapat apa-apa", "Jika memproses kasus lewat pengadilan, akan lama dan belum tentu menang", dan semua bentuk tekanan lainnya. Satu per satu, buruh di PT Kahoindah Citragarment 2 menerima tawaran perusahaan. Ratusan buruh yang mencoba bertahan menuntut dipekerjakan atau menuntut kompensasi yang adil, tidak bertahan lama. Mereka menerima tawaran kompensasi sekehendak perusahaan. Hanya 65 orang yang dipekerjakan di KBN Cakung. Pabrik pun tutup.

Kisah mirip dialami buruh PT Dada Indonesia, yang beroperasi sejak 1989. Di perusahaan garmen Purwakarta tersebut telah berdiri tiga serikat buruh. Akhir Oktober 2018, perusahaan tutup tanpa pemberitahuan. Sebanyak 1300 buruh diterlantarkan. Pada 2017, PT Dada pun menanggihkan upah minimum. Namun, sebelum menutup pabriknya, PT Dada Indonesia telah membuka pabrik baru di Boyolali Jawa Tengah dengan nama PT Laspo.

Jika dijumlahkan, buruh di PT Kahoindah 2 dan PT Dada Indonesia, 4300 orang kehilangan pekerjaan pada Oktober 2018. Hampir seluruhnya adalah perempuan dengan masa kerja puluhan tahun. Berarti empat serikat buruh yang memiliki basis di dua perusahaan tersebut kehilangan anggotanya.

Dalam lima tahun terakhir, perusahaan garmen, sepatu, dan tekstil memindahkan pabriknya ke wilayah-wilayah dengan upah lebih murah di sekitar Jawa Barat, Jawa Tengah atau Jawa

Timur. Praktik relokasi menimbulkan masalah bagi buruh maupun serikat buruh dan merusak pasar tenaga kerja. Jika perusahaan pindah ke lokasi dengan upah lebih rendah, tidak ada jaminan bahwa perusahaan tersebut akan lebih patuh. Di Subang dengan upah buruh lebih rendah dari Jabodetabek, 1700 buruh PT Hansoll Hyun ditinggal kabur pemilik perusahaan. Di wilayah yang sama, PT SJ Mode, ribuan buruh upahnya tidak dibayarkan.

Relokasi adalah salah satu penjelaras jumlah keanggotaan serikat buruh menurun. Pada 2013, total serikat buruh tingkat pabrik mencapai 11.852 serikat buruh dengan jumlah anggota 3,4 juta orang. Jumlah serikat buruh dan keanggotaannya menurun pada Agustus 2018 menjadi 7.294 serikat buruh dengan 2,7 juta anggota pada Agustus 2018.

Diperlakukan tidak manusiawi para buruh melawan. Di berbagai lokasi, serikat-serikat buruh mempertahankan kehormatan dan martabat mereka sebagai manusia. Di Tangerang Banten, ratusan buruh perempuan pembuat sepatu Adidas dan Mizuno, lebih dari 6 tahun berjuang menuntut tanggung jawab pemilik perusahaan dan pemilik merek. Mereka menggelar aksi piket mingguan di depan pabrik dan melaporkan kasusnya ke Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) serta Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD). Setiap hari menggunakan media sosial untuk mengampanyekan kasus mereka.

Sejak pabrik tutup pada 2014, buruh-buruh PT Jaba Garmino Tangerang berjuang menuntut tanggung jawab pemilik merek, Uniqlo. Ada pula buruh Shinwoon Ebenener Karawang, yang hampir setahun berjuang. Buruh Hansoll Hyun Subang masih mempersoalkan hak-hak mereka.

Di antara cerita perlawanan terhadap relokasi adalah gerakan 'No Chains' atau 'Tanpa Rantai' perusahaan-perusahaan yang ditinggal kabur dan dikelola oleh para buruh. 'No Chains'

merupakan jaringan solidaritas buruh di Thailand, Argentina, Filipina, Indonesia, dan Hong Kong, yang dibentuk pada 2009. Cerita dari Argentina dimulai pada 2002, ketika pabrik-pabrik ditinggal kabur oleh para pemiliknya, sementara para politisi berebut kekuasaan. Para buruh berembung dan memutuskan mengoperasikan pabrik. Pengoperasian pabrik, pembagian kerja termasuk pembayaran upah dibicarakan bersama-sama. Mereka menyebut diri La Alameda. Di Thailand kejadiannya sama. Pabrik garmen ditinggal kabur para pemiliknya, pada 2002. Mereka memutuskan mengelola pabrik secara demokratis. Pabrik tanpa bos. Para buruh di Thailand menyebutnya, Dignity Return.

Praktik yang mirip pernah terjadi di Jakarta Utara, pada 2007. Pabrik ditinggal kabur pemiliknya. Dari 1000 buruh hanya bertahan 85 buruh. Dalam dua tahun para buruh mencoba mengelola pabrik secara bersama-sama.

Mengenai cerita pengelolaan pabrik di Thailand dan Argentina dapat dilihat di bawah ini:

Dignity Return:

<https://www.youtube.com/watch?v=5zfNhLH0-0E>

La Alameda

<https://www.youtube.com/watch?v=5zfNhLH0-0E>

Lumrah diketahui, pabrik-pabrik garmen, tekstil dan sepatu mengalami pelanggaran hak buruh. Namun, dalam kondisi 'normal' biasanya buruh jarang bersedia mengatakan praktik pelanggaran hak-hak buruh di dalam perusahaan. Jika ada orang tidak dikenal atau dicurigai auditor menanyakan kondisi di dalam tempat kerja akan berusaha ditutupi. Semuanya baik-baik saja. Dalam kondisi demikian, serikat buruh mengalami kesulitan mengajak para anggota terlibat

dalam kegiatan-kegiatan diskusi atau sekadar berkumpul di sekretariat. Sebaliknya, dalam kondisi 'tertimpa kasus' biasanya buruh tidak terlalu sulit berkumpul, bahkan rela mengunjungi sekretariat serikat buruh.

Dalam kondisi 'normal' para pengurus serikat buruh ditantang untuk memikirkan berbagai metode pendidikan dan pengorganisasian. Kesulitan berkumpul harus diletakan dalam konteks beban pekerjaan dan waktu kerja. Untuk itu karakter program serikat buruh harus mempertimbangkan konteks tersebut. Perlu pula mempertimbangkan jenis program yang menghargai buruh berkeluarga dan buruh perempuan. Di antara materi yang layak untuk didiskusikan adalah tentang mengelola pabrik secara demokratis.