



PT Laspo, perusahaan pindahan dari Purwakarta, PT Dada Indonesia. Sedang sosialisasi lowongan kerja di sebuah sekolah. Sejak 2018, menjadi PT Hansoll Indo Java.

Relokasi Pabrik: Mengumpulkan kekayaan dengan mudah dan murah

Dua puluh tahun lalu, Tini melamar kerja melalui seorang kepala desa di Temanggung untuk bisa diberangkatkan ke Tangerang untuk bekerja di pabrik. Itulah pengalaman pertama kali dalam hidupnya. Di Tangerang, ia tinggal di sebuah rumah bersama beberapa buruh perempuan lain dari daerah yang kurang lebih sama. Setelah beberapa bulan, Tini keluar dari rumah itu dan mengontrak tempat tinggal sendiri.

Sementara itu bagi perempuan yang tinggal sekitar pabrik di Tangerang, misalnya di sekitar Panarub, tidak ada persyaratan khusus yang diminta oleh perusahaan untuk melamar. Cukup dengan KTP (Kartu Tanda Penduduk). Orang yang tinggal di sekitar pabrik sering diistilahkan, warga lokal. Bahkan, ada cerita di mana perempuan memalsukan KTP untuk bisa mendaftar kerja. Seperti Esih (48 tahun), yang 25 tahun lalu mendaftar kerja di Panarub, ia hanya berbekal KTP. Di Panarub, waktu itu, bahkan ada banyak buruh yang buta huruf. Karena pabrik sangat membutuhkan tenaga kerja, siapapun bisa bekerja tanpa persyaratan formal.

Kini, di wilayah-wilayah pengoperasian pabrik lama, pabrik-pabrik yang dibangun di kurun 1980-1990-an, tidak mudah mendapat pekerjaan. Sejumlah kualifikasi formal harus dipenuhi: lulusan sekolah menengah atas, umur di bawah 25 tahun, surat keterangan berkelakuan baik, berpengalaman, dan lainnya. Itu pun tidak cukup. Untuk memastikan lamaran kerja

berada di meja HRD (*Human Resource Departement*) harus memiliki koneksi dengan 'orang dalam'. Tidak jarang harus merogoh kocek agar lamaran benar-benar diproses dan diterima bekerja.

Di wilayah tujuan pembukaan pabrik baru, proses perekrutan mirip yang terjadi di Jabodetabek dan Bandung Raya, di periode ketika pabrik-pabrik tersebut mulai beroperasi. Dengan beberapa modifikasi, informasi lowongan kerja disebarkan ke sekolah, ditempel di depan pabrik dengan ukuran besar, di tembok-tembok pinggir jalan dan di media sosial. Dalam lowongan kerja, para pengelola pabrik tanpa malu menulis dan menyebut hak yang melekat kepada buruh seperti upah minimum, upah lembur dan tunjangan-tunjangan lainnya, sebagai fasilitas. Tentu saja hal-hal demikian bukan fasilitas. Tapi, hak yang harus dipenuhi dan otomatis diterima ketika terdapat ikatan hubungan kerja.

Sebagaimana di wilayah Industri lama, ada kehendak dari para pengelola pabrik mendahulukan orang lokal di sekitar pabrik dibanding orang jauh. Prioritas diberikan kepada orang sekitar pabrik yang direkrut melalui pemuka masyarakat. Biasanya orang yang bekerja sebagai perangkat desa. Logika tersebut dapat ditebak: pengelola pabrik membutuhkan tenaga kerja siap pakai, mudah dikendalikan dan tidak perlu menambah ongkos sewa tempat tinggal.

Baca juga: Fakta di Balik Relokasi dan Ekspansi Pabrik Garmen

Mengeruk untung dari subsidi sosial

Sepuluh tahun terakhir, pabrik-pabrik lama di sekitar Jabodetabek dan Bandung Raya, tutup atau mengurangi jumlah buruhnya. Buruh yang terdampak penutupan pabrik pontang-panting menuntut hak, sementara pengelola pabrik telah membuka pabrik baru di tempat lain, dengan nama yang sama atau nama baru. Umumnya, membuka pabrik di sekitar Jawa

Tengah atau Jawa Barat.

Ketika pabrik tutup atau mengurangi jumlah buruh, para buruh diterlantarkan, tapi justru yang pertama disalahkan adalah buruh. Katanya, buruh terlalu banyak menuntut, terlalu banyak demo, karena buruh membuat serikat, atau karena buruh tidak pandai bersyukur. Ketika pabrik tutup atau mengurangi jumlah buruhnya, pejabat negara paling getol menyebut: upah minimum yang terlalu tinggi. Sementara perwakilan pengusaha bicara, kenaikan upah tidak diiringi dengan produktivitas, kalah bersaing dengan negara lain. Ketahuilah! Para pengusaha di Vietnam, Kamboja dan Myanmar pun mengatakan hal yang sama kepada buruh; jika terlalu banyak demo dan menuntut kenaikan upah, investasi akan lari ke negara lain.

Wilayah pembukaan pabrik baru umumnya daerah pedesaan. Daerah pedesaan dianggap sebagai wilayah yang tidak produktif dan tertinggal dari pembangunan. Maka didatangkan, dipersilakan dan didorong investasi di wilayah-wilayah itu. Caranya, pemerintah pusat memberikan sejumlah fasilitas keringanan pajak, menyiapkan jalan tol dan pelabuhan, membuat peraturan perundangan yang memberikan kemudahan melakukan pembebasan lahan dan pembangunan kawasan industri. Sementara pemerintah daerah memberikan kemudahan izin mendirikan perusahaan. Tentu saja beserta aparatus keamanannya.

Di wilayah pembukaan pabrik baru, angkatan kerja umumnya anak muda lulusan sekolah menengah pertama, menengah atas, kejuruan, atau lulusan pondok pesantren. Orangtua mereka adalah petani penggarap, buruh tani atau pedagang.

Ketika bekerja, mereka tinggal bersama orangtuanya. Belum ada kebutuhan untuk membayar sewa kamar atau sewa rumah atau membeli rumah. Sementara itu, di wilayah industri lama, 30 persen dari upah yang diterima setiap bulan dibelanjakan untuk membayar kontrakan atau sewa rumah. Setiap jengkal tanah dan ruang, bisa diuangkan. Para buruh di wilayah lama

pun sudah mengetahui, biaya tempat tinggal merupakan ongkos yang harus dibayar oleh pabrik. Karena tempat tinggal sekadar diperlukan untuk memulihkan tenaga agar dapat kembali ke pabrik dengan segar-bugar.

Di wilayah baru, bagi perempuan yang sudah menikah dan punya anak, ada orangtua atau keluarga lain yang rela mengasuh anak-anak mereka dengan gratis, atau memasak untuk seluruh keluarga ataupun melakukan pekerjaan rumah lainnya. Di tempat asal relokasi, Tangerang atau Jakarta Utara misalnya, pengasuhan anak dan pekerjaan rumah lainnya hanya bisa didapat dengan membayar orang lain atau menitipkan anak di kampung yang itu menjadi persoalan tersendiri bagi buruh perempuan. Kini, merawat dan membersihkan serta menyediakan makanan merupakan salah satu pekerjaan yang dapat di-*outsourcing*kan, juga dipajang dan ditawarkan di aplikasi Grab dan Go-Jek.

Buruh di daerah asal umumnya telah memiliki masa kerja di atas 10 tahun, baik di perusahaan yang sama atau 3 sampai 6 di perusahaan yang berbeda. Usia buruh tempat asal sebagian besar di atas tiga puluh tahun. Mereka sudah aus, tidak lagi mampu bekerja mengejar target, sering sakit, dan memiliki keluarga yang menjadi tanggungan. Semua ini tidak disukai oleh perusahaan. Karena harus dikonversi menjadi tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga dan tunjangan masa kerja. Terlebih lagi, buruh di daerah asal adalah buruh yang terorganisir, berserikat dan mengetahui hak-hak mereka, dan berpengetahuan luas. Sewaktu-waktu para buruh bisa memprotes kebijakan perusahaan yang melanggar peraturan perundangan.

Sementara itu, buruh di daerah tujuan relokasi adalah kebalikan dari semua itu. Mereka adalah perempuan-perempuan muda, segar, sehat, lajang, tidak terorganisir apalagi berserikat, dan tidak memiliki pengetahuan tentang serikat. Usia buruh di tempat tujuan relokasi – ekspansi adalah 19 sampai 25 tahun. Sebagian besar baru pertama kali bekerja di perusahaan garmen atau alas kaki.

Kualitas udara yang buruk, kemacetan, debu yang tebal, kualitas air yang buruk juga, sungai-sungai yang airnya berwarna hitam dan berbau busuk, selokan yang tidak kalah busuk baunya meluber ke jalan, tumpukan sampah kering bercampur basah yang dikerubuti lalat, pemukiman penuh sesak yang disertai penyakit seperti demam berdarah akan cepat menyebar. Semuanya ada di kota-kota industri lama seperti Cakung, Tangerang, Bekasi dan Serang. Kemacetan, misalnya, membuat orang berangkat lebih pagi karena akan butuh lebih banyak waktu untuk mencapai suatu tempat. Kemacetan juga adalah hal buruk bagi transportasi bahan baku dan produk jadi menuju ke pelabuhan untuk ekspor. Lebih banyak waktu yang dibutuhkan dan lebih banyak biaya yang dikeluarkan. Para pejabat negara berpikir keras mencari inovasi untuk memperbaiki infrastruktur. Infrastruktur yang modern memang demi kenyamanan investor. Bukan memastikan warga aman ketika beraktivitas. Kalau pun warga mendapat manfaat dari infrastruktur yang baik, anggap saja sebagai bonus.

Pada umumnya relokasi dilakukan untuk memangkas ongkos produksi dan mengumpulkan kekayaan sampai tak terbatas. Memangkas ongkos produksi dilakukan dengan membayar buruh dengan murah. Harga buruh di daerah tujuan relokasi ini murah karena mereka dianggap tidak terampil, daya dukung alam dan masyarakat turut menanggung ongkos produksi dalam bentuk menyediakan air bersih, menjaga, merawat dan mendidik keluarga buruh yang ditinggal bekerja, udara yang resik, lapangan parkir gratis, harga panganan murah, dan sebagainya.

Upah minimum di daerah tujuan relokasi bisa setengah dari upah daerah asal. Contohnya, upah minimum di Purwakarta 2019 adalah Rp 3.722.299, dua kali lipat dari upah minimum Boyolali tahun yang sama yaitu Rp 1.790.000. Jika di Purwakarta dengan mempekerjakan 4000 buruh, satu perusahaan harus membayar 14,8 miliar per bulan, dengan upah minimum Kabupaten Boyolali, perusahaan cukup mengeluarkan Rp 6,8

miliar. Tidak diketahui dengan pasti, apakah *buyer* membayarkan harga yang sama kepada pemasok ketika di Purwakarta dan setelah ke Boyolali. Di kalangan serikat buruh muncul dugaan, para pemasok yang membuka pabrik baru dan mempertahankan pabrik lama, menetapkan harga yang sama.

Upah minimum daerah asal relokasi-ekspansi

Parkland World Jepara, beroperasi pada 2016. Pabrik pemasok sepatu merek Adidas ini menargetkan mempekerjakan buruh sebanyak 20 ribu orang. Sampai Juli 2019, baru terisi 40 persen atau 8000. Perlu 'insentif' agar orang tertarik untuk bekerja di pabrik-pabrik ini. Insentif pertama adalah menjadi 'karyawan tetap'. Seperti halnya di daerah industri lama, dengan masa training 3 bulan, seluruh buruh akan dijadikan buruh tetap. Sulit untuk menemukan buruh kontrak di wilayah industri baru.

Upah minimum di wilayah asal relokasi dan ekspansi			
District/City	2017	2018	2019
Kabupaten Tangerang	3270936.13	3555834.67	3841368.19
Kota Tangerang	3295075.88	3582076.99	3869717
Kabupaten Serang	3258866.25	3542713.5	3827193.39
Kota Bekasi	3601650	3915353.71	4229756.61
Kabupaten Bekasi	3530438.44	3837939.63	4146126.18
Kabupaten Karawang	3605272	3919291.19	4234010.27
Kabupaten Purwakarta	3169549.17	3445616.9	3722299.94
Kabupaten Bogor	3204551	3484667.39	3763405.88
Kota Bogor	3272143	3557146.66	3842785.54
Jakarta Utara	3355750	3648035	3940973.09
Kota Depok	3297489	3584700	3872551.72

Upah Minimum di daerah asal relokasi-ekspansi			
District/City	2017	2018	2019
Kabupaten Semarang	1745000	1900000	2055000
Kota Semarang	2125000	2310087	2498587.53
Kabupaten Boyolali	1519289	1651650	1790000
Kabupaten Jepara	1600000	1753360	1879031
Kabupaten Batang	1603000	1749900	1900000
Kabupaten Wonogiri	1401000	1524000	1655000

Meng-install kekerasan di tempat yang baru

Ketika pabrik hendak tutup atau sedang membuka pabrik baru, akan muncul cerita pengelola pabrik memindahkan mesin dan bahan baku. Tak jarang, pemindahan mesin dan bahan baku dilakukan dengan mengendap-endap. Fakta ini dapat ditemukan dalam proses penutupan pabrik PT Dada Indonesia Purwakarta, pemasok aksesoris dan topi merek Adidas, H&M, DKNY, GIII; PT Dream Sentosa Indonesia Karawang, pemasok aksesoris dan tas merek Nike dan Umbro, atau PT Kahoindeh Citragarment 2 Bekasi, pemasok pakaian merek Nike, Fantastics dan Majestic. Dengan begitu, tidak tepat pula mengatakan bahwa para pengelola pabrik besar itu sebagai orang-orang yang baik hati, jujur dan patuh pada peraturan perundangan. Demikianlah, *outfit-outfit* bermerek yang bikin percaya diri ketika selfie itu dibuat.

Baca juga: Robotisasi, Generasi Buruh Kontrak dan Pencabutan 'Order' Nike dari Indonesia?

Aspek penting untuk memindahkan pabrik adalah 'perangkat manajemen' untuk diterapkan di pabrik baru. Bagaimana dengan serikat buruh? Selama tidak ada tuntutan dari buyer, dapat ditinggalkan dan ditanggalkan. Apalagi aktivitas serikat buruhnya memastikan semua hak buruh dipenuhi, bahkan di atas hak normatif. Semuanya bisa diabaikan.

Di tempat yang baru, yang dibutuhkan adalah pengalaman manajerial menaeklukan buruh. Teknik-teknik mengendalikan buruh patuh tanpa batas, rela diperas dan ditindas, dan sewaktu-waktu membela perusahaan sebagai bagian dari jati dirinya hingga buruh dengan ikhlas berkata: 'di perusahaan kami'. Istilah yang dipergunakan, 'pabrik adalah ladang kita', 'buruh adalah aset', 'pabrik adalah priuk nasi' atau 'hubungan buruh dan majikan itu ibarat suami-istri' dan semua upaya untuk mengontrol buruh sampai ke urat nadinya.

'Perangkat manajemen' biasanya berasal dari *lowest management* seperti *chief* atau *leader*. Biasanya mereka ditawarkan untuk bekerja di tempat baru dengan upah, posisi dan jabatan yang sama dengan di tempat lama. Tentu saja chief dan leader tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang bagaimana cara-cara memicu operator untuk mencapai target terjadi.

Ketika produksi mulai stabil dan kebutuhan jumlah buruh terpenuhi, disiplin pabrik mulai beroperasi. Panarub Dwikarya Benoa, anak usaha Panarub Industri, sebelum melakukan relokasi menetapkan target produksi 140 pasang per jam. Panarub Dwikarya Benoa ditutup dengan menelantarkan lebih dari 2000 buruhnya. Panarub Industri membuka pabrik baru dengan nama Bintang Indokarya Gemilang, di Brebes dengan membawa order, bahan baku dan mesinnya. Bintang Indokarya Gemilang menetapkan target produksi 960 pasang per hari atau sekitar 140 pasang per jam. Di tempat baru, pemasok Adidas dan Mizuno itu dapat untung banyak: kualitas, target produksi dan jam kerja yang sama, dengan membayar upah lebih murah.

Jadilah, kekerasan, terutama verbal, dibawa serta ke tempat baru. Kekerasan verbal di dalam ruang produksi berhubungan dengan target. Target harus dipenuhi. Untuk memenuhinya, operator "dimaki-maki" dan *diteriaki* agar mempercepat kerjanya dan mendapatkan target. Apalagi buruh di tempat baru masih baru dan belum menguasai keterampilan yang

dibutuhkan.

Akhir Februari 2019. Ratusan buruh perempuan korban kekerasan di tempat kerja mengadu ke Kementerian Ketenagakerjaan. Mereka mewakili ribuan buruh dari 20 perusahaan yang ditinggal kabur dan ditelantarkan oleh pemilik pabrik, dipecat semena-mena atas nama efisiensi, dipaksa mencapai target kerja tidak manusiawi, diputus kepesertaan BPJS-nya tanpa konfirmasi, kekerasan berbasis gender di tempat kerja dan jenis kekerasan lainnya. Menteri Ketenagakerjaan tidak berada di tempat. Para buruh hanya ditemui oleh staff-nya. Setelah menceritakan semua kejadian di tempat kerja, para buruh diminta melengkapi dokumen pengaduan. Cerita pun berakhir. Persoalan yang dihadapi buruh tidak terselesaikan. Sementara itu, dalam forum-forum resmi, perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan maupun pengusaha selalu berceramah, para buruh harus mengedepankan dialog sosial.