

► Pekerjaan layak dan praktik bisnis bertanggung jawab di sektor manufaktur elektronik Indonesia



Supported by



- ▶ **Pekerjaan layak dan praktik bisnis bertanggung jawab di sektor manufaktur elektronik Indonesia**



Karya ini diberi lisensi berdasarkan Creative Commons Attribution 4.0 International. Untuk melihat salinan lisensi ini, sila kunjungi <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Pengguna diizinkan untuk menggunakan kembali, membagikan (menyalin dan menyebarkan ulang), mengadaptasi (mencampur, mengubah, dan mengembangkan dari karya asli) sebagaimana diatur di dalam lisensi. Pengguna harus menyebutkan dengan jelas ILO sebagai sumber materi dan menunjukkan apakah ada perubahan yang dilakukan pada kandungan asli. Penggunaan lambang, nama, dan logo ILO tidak diizinkan sehubungan dengan terjemahan, adaptasi, atau karya turunan lainnya.

Atribusi – Pengguna harus menunjukkan apakah ada perubahan yang dilakukan dan harus mengutip karya ini sebagai berikut: ILO, *Pekerjaan layak dan praktik bisnis bertanggung jawab di sektor manufaktur elektronik Indonesia*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2024. © ILO.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan karya ini, harus ditambahkan pernyataan penafian berikut bersama dengan atribusi: *Ini adalah terjemahan dari karya berhak cipta milik Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Terjemahan ini tidak disusun, ditinjau, atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO melepaskan semua tanggung jawab atas kandungan dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis terjemahan.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi karya ini, harus ditambahkan pernyataan penafian berikut bersama dengan atribusi: *Ini adalah adaptasi dari karya berhak cipta milik Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Adaptasi ini tidak disusun, ditinjau, atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai adaptasi resmi ILO. ILO melepaskan semua tanggung jawab atas kandungan dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis adaptasi.*

Materi pihak ketiga – Lisensi Creative Commons ini tidak berlaku untuk materi non-hak cipta ILO yang disertakan dalam publikasi ini. Jika materi tersebut dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut bertanggung jawab penuh untuk mengurus hak kepada pemegang hak dan untuk setiap klaim pelanggaran.

Setiap perselisihan yang timbul berdasarkan lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh setiap putusan arbitrase yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari perselisihan tersebut.

Pertanyaan tentang hak dan lisensi hendaknya disampaikan ke the ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) di rights@ilo.org. Informasi tentang publikasi dan produk digital ILO dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220407967 (print) 9789220407974 (web PDF)

Penyebutan yang digunakan dalam publikasi dan pangkalan data ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan pernyataan pendapat apa pun dari pihak ILO mengenai status hukum suatu negara, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai penetapan perbatasan atau batas wilayahnya.

Pendapat dan pandangan yang diungkapkan di publikasi ini adalah pendapat penulis dan tidak mencerminkan pendapat, pandangan, atau kebijakan ILO.

Penyebutan nama perusahaan dan produk serta proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepadanya, dan tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses komersial tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

► Kata pengantar

Gangguan global terkini termasuk pandemi COVID-19, bersama dengan ketegangan perdagangan dan meningkatnya ketidakpastian ekonomi dan geopolitik memperlihatkan arti penting sekaligus kerapuhan rantai pasok global, khususnya di pusat manufaktur global di Asia dan Pasifik.

Seiring rantai pasok berupaya membangun masa depan dengan ketahanan baru, semakin banyak pengakuan atas peran yang dimainkan oleh standar ketenagakerjaan dan perilaku bisnis bertanggung jawab dalam memastikan masa depan ini inklusif dan berkelanjutan.

Di tengah meningkatnya tuntutan akuntabilitas perusahaan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia di rantai pasok secara global, prinsip Perilaku Bisnis Bertanggung jawab (RBC)—dan dengan ini, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang diakui secara internasional—menjadi pertimbangan yang semakin penting.

Sejalan dengan tren ini, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) meluncurkan proyek Rantai Pasok yang Tangguh, Inklusif dan Berkelanjutan (RISSC) Asia.

Didanai oleh Pemerintah Jepang, proyek RISSC bertujuan untuk membina rantai pasok yang lebih tangguh, inklusif dan berkelanjutan dengan mendorong pekerjaan yang layak dan bisnis yang bertanggung jawab di sejumlah industri utama, termasuk sektor elektronik Indonesia.

Industri elektronik merupakan penggerak penting pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja di Indonesia, sehingga menjadikannya sektor prioritas bagi pemerintah sebagai bagian dari rencana industrialisasi dan pembangunan di masa mendatang. Industri ini mempekerjakan lebih dari 300.000 pekerja, yang sebagian besar adalah perempuan. Sektor ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian, dengan total ekspor senilai USD 7,8 miliar dan menyumbang 13,5 persen dari total Penanaman Modal Asing Langsung (PMAL). Kendati produksi sebagian besar masih difokuskan pada pasar domestik, sektor ini memiliki ambisi untuk pertumbuhan lebih lanjut dan integrasi ke dalam rantai pasok global di tahun-tahun mendatang.

Selain itu, meskipun memiliki kondisi kerja yang jauh lebih baik dibandingkan beberapa sektor lainnya, industri elektronik Indonesia terus menghadapi berbagai defisit pekerjaan layak yang merusak keberlanjutan dan daya saing jangka panjangnya, khususnya di kalangan UKM di tingkatan bawah rantai pasoknya.

Di antara isu-isu utama yang disoroti oleh penelitian ini adalah meningkatnya ketergantungan pada kontrak kerja jangka pendek dan tidak tetap, praktik perekrutan dan ketenagakerjaan yang diskriminatif, unsur-unsur pemaksaan (misalnya melalui penyitaan dokumen) dan kesenjangan yang terus berlanjut dalam kepatuhan terhadap ketenagakerjaan dasar, berkisar dari pembayaran upah hingga jam kerja. Menangani tantangan-tantangan ini penting tidak hanya untuk meningkatkan kondisi industri secara internal, tetapi juga untuk memperkuat posisi dan daya saing Indonesia yang lebih luas di rantai pasok global.

Untuk mendorong perubahan yang berarti, laporan ini mendorong dilakukannya tindakan tripartit terkoordinasi yang melibatkan pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Rekomendasi utama meliputi penyusunan peta jalan kebijakan industri khusus sektor di bidang manufaktur elektronik, pelatihan yang ditargetkan dan dukungan untuk praktik bisnis bertanggung jawab dan upaya untuk memperkuat pengawasan ketenagakerjaan publik dan penegakan kepatuhan.

Penelitian ini berfungsi sebagai sumber berbasis bukti yang penting untuk memberikan masukan bagi diskusi dan intervensi kebijakan yang bertujuan untuk memajukan pekerjaan layak dan RBC, tidak hanya di sektor elektronik, tetapi di seluruh lanskap industri Indonesia yang lebih luas.

Simrin C. Singh

Direktur

Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

▶ Daftar isi

▶ 1. Pendahuluan	13
Tujuan dan ruang lingkup penelitian	13
Metode pengumpulan data	14
Risiko dan keterbatasan	15
▶ 2. Kerangka analisis	16
Kerangka Global untuk Pekerjaan Layak	16
▶ 3. Konteks pemangku kepentingan dan kebijakan di Indonesia	21
Pemangku kepentingan utama	21
Undang-Undang Ketenagakerjaan	23
Kebijakan Bisnis dan HAM	24
▶ 4. Temuan penelitian dan analisis	25
Profil industri elektronik	25
Industri elektronik global	34
Tantangan dan peluang untuk pekerjaan layak dan RBC di sektor elektronik	37
Peluang kerja	37
Informalitas	39
Upah dan pendapatan	42
Waktu kerja	46
Memadukan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi	48
Stabilitas dan keterjaminan kerja	49
Persamaan kesempatan, perlakuan dan perekrutan	50
Lingkungan kerja yang aman	50
Jaminan sosial	52
Dialog sosial, representasi pengusaha dan pekerja	53
Masalah lain yang berdampak pada pekerjaan layak dan RBC	55
▶ 5. Kesimpulan	57
▶ 6. Rekomendasi	60
▶ 7. Bibliografi	63
▶ 8. Lampiran	66

► Daftar gambar

► Gambar 2.1.	Pilar Agenda Pekerjaan layak	16
► Gambar 4.1.	Rantai nilai elektronik	25
► Gambar 4.2.	Keluaran dan nilai tambah industri elektronik dan pangasanya terhadap manufaktur total (miliar USD)	27
► Gambar 4.3.	Keluaran total berdasarkan klasifikasi produk elektronik 2000-2020 (miliar USD)	28
► Gambar 4.4.	Pangsa GDP untuk sektor-sektor manufaktur terkemuka di Indonesia 2010-2022	28
► Gambar 4.5.	Pangsa pasar global produk elektronik untuk negara-negara ASEAN terpilih 1994-2021	29
► Gambar 4.6.	Persentase produk elektronik yang diimpor dari negara-negara terpilih dari total impor produk elektronik Indonesia (2000-2020)	29
► Gambar 4.7.	Ekspor dan impor peralatan elektronik dan listrik Indonesia (2010-2020, juta USD)	30
► Gambar 4.8.	Tujuan ekspor elektronik Indonesia (2021)	30
► Gambar 4.9.	Sumber impor elektronik Indonesia (2021)	31
► Gambar 4.10.	Sebaran geografis perusahaan elektronik (2015)	32
► Gambar 4.11.	Dinamika sebaran geografis perusahaan elektronik (2000-2015)	33
► Gambar 4.12.	Jumlah perusahaan elektronik berdasarkan kepemilikan perusahaan	33
► Gambar 4.13.	Pangsa pertambahan nilai asing dan pertambahan nilai domestik dalam ekspor produk industri elektronik untuk negara ASEAN terpilih (1995 & 2020)	34
► Gambar 4.14.	Nilai tambah domestik yang diwujudkan dalam ekspor asing sebagai pangsa dari ekspor bruto (%)	35
► Gambar 4.15.	Persentase keluaran sektor elektronik yang diekspor untuk negara ASEAN terpilih (1995- 2020)	36
► Gambar 4.16.	Total lapangan kerja (berdasar jenis kelamin) industri elektronik dan pangasanya dari total lapangan kerja manufaktur	38
► Gambar 4.17.	Persentase pekerja formal dan informal	39
► Gambar 4.18.	Tingkat partisipasi perempuan di industri elektronik dan manufaktur	40
► Gambar 4.19A.	Rerata produktivitas tenaga kerja untuk pekerja elektronik dan manufaktur (2000-2015, USD)	41
► Gambar 4.19.B.	Persentase pekerja yang mendapatkan pelatihan pada 2022	41
► Gambar 4.20.	Upah median untuk seluruh pekerja di industri elektronik dan manufaktur 2000-2018 (USD)	42
► Gambar 4.21.	Persentase pekerja penerima upah yang mematuhi peraturan upah minimum	44
► Gambar 4.22.	Upah median untuk pekerja produksi dan non-produksi di industri elektronik dan manufaktur secara keseluruhan (2000-2018)	45
► Gambar 4.23.	Upah median berdasarkan ISCO pada 2022 (USD)	46
► Gambar 4.24.	Rerata jam kerja dalam satu minggu	47
► Gambar 4.25.	Persentase pekerja yang bekerja di akhir pekan	47
► Gambar 4.26.	Persentase pekerja berdasarkan kontrak kerja	49
► Gambar 4.27.	Persentase cakupan asuransi kesehatan pada 2022	52
► Gambar 4.28.	Persentase cakupan tunjangan lain untuk pekerja pada 2022	53
► Gambar 4.29.	Persentase pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja	54

▶ Daftar tabel

▶ Tabel 1.1.	Daftar narasumber	15
▶ Tabel 2.1.	Kerangka Normatif Bisnis yang Bertanggung jawab	17
▶ Tabel 2.2.	Undang-undang nasional tentang RBC (terpilih)	19
▶ Tabel 3.1.	Pemetaan konstituen dan pemangku kepentingan utama di industri elektronik di Indonesia	21
▶ Tabel 4.1.	Lanskap industri elektronik Asia	26
▶ Tabel 4.2.	Upah minimum untuk negara-negara ASEAN terpilih, USD (PPP disesuaikan)	43
▶ Tabel 4.3.	Upah minimum untuk provinsi terpilih 2018-2024 (nominal USD, dikonversi menggunakan tingkat rata-rata)	43

► Daftar singkatan

ADB	<i>Asian Development Bank</i> (Bank Pembangunan Asia)
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
AS	Amerika Serikat
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
Bappenas	Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional
BHAM	Bisnis dan Hak Asasi Manusia
BI	Bank Indonesia
BLK/BBPVP	Balai Latihan Kerja/Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BPS	Badan Pusat Statistik
BUMN	Badan Usaha Milik Negara
CAGR	<i>Compounded Annual Growth Rate</i> (Tingkat Pertumbuhan Tahunan Gabungan)
CSDDD	<i>Corporate Sustainability Due Diligence Directive</i> (Arahan Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan)
DKS	Dewan Keterampilan Sektoral (<i>Sector Skills Council</i>)
EBMO	<i>Employer and business membership organizations</i> (Organisasi keanggotaan pengusaha dan bisnis)
EMS	<i>Electronic Manufacturing Services</i> (Jasa Manufaktur Elektronik)

FGD	<i>Focused Group Discussion</i> (diskusi kelompok terpumpun)
FPRW	<i>ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work</i> (Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja)
GABEL	Gabungan Produsen Elektronik dan Peralatan Listrik Rumah Tangga Indonesia
GSC	<i>Global Supply Chain</i> (Rantai pasok Global)
GVC	<i>Global Value Chain</i> (Rantai Nilai Global)
HAM	Hak Asasi Manusia
HRDD	<i>Human Rights Due Diligence</i> (Uji Tuntas Hak Asasi Manusia)
TIK	Teknologi Informasi dan Komunikasi
Rp	Rupiah
ICLS	<i>International Conference of Labour Statisticians</i>
IPL	Indikator Pekerjaan Layak
ILO	Organisasi Perburuhan Internasional
ILS	Standar Ketenagakerjaan Internasional
ISCO	<i>International Standard Classification of Occupations</i> (Klasifikasi Baku Internasional untuk Jabatan)
ISIC	<i>International Standard Industrial Classification of All Economic Activities</i> (Klasifikasi Baku Internasional untuk Lapangan Usaha)
Jabodetabek	Jakarta Raya (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang and Bekasi)
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KADIN	Kamar Dagang dan Industri

NIE	<i>Newly Industrialized Economies</i> (Ekonomi Industrialisasi Baru)
NTM	<i>Non-Tariff Measures</i> (Langkah Non-Tarif)
OECD	<i>Organization of Economic Co-operation and Development</i> (Organisasi Kerja sama Ekonomi dan Pembangunan)
OEM	<i>Original Equipment Manufacturers</i> (Produsen Peralatan Asli)
PDB	Produk Domestik Bruto
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
PKWT	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PMAL	Penanaman Modal Asing Langsung
PMN	Perusahaan Multinasional
R&D	<i>Research and Development</i> (Penelitian dan Pengembangan)
RCA	<i>Revealed Comparative Advantage</i> (Keunggulan Komparatif yang Terungkap)
RBC	<i>Responsible Business Conduct</i> (Perilaku Bisnis yang Bertanggung jawab)
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
Sakernas	Survei Angkatan Kerja Nasional
SEZ	<i>Special Economic Zone</i> (Kawasan Ekonomi Khusus)
TiVA	<i>Trade in Value Added</i> (Perdagangan Nilai Tambah)
UMP	Upah Minimum Provinsi

UNCTAD	<i>United Nations Conference on Trade and Development</i> (Konferensi PBB untuk Perdagangan dan Pembangunan)
UNGP	United Nations Guiding Principles (Prinsip Pedoman PBB)
WLKP	Wajib Lapori Ketenagakerjaan Perusahaan
WM	Wawancara mendalam

► Ringkasan eksekutif

Elektronik merupakan pondasi perekonomian global modern, yang menggerakkan segala hal mulai dari perangkat konsumen yang memungkinkan terjadinya komunikasi instan hingga sistem industri yang mendorong otomatisasi dan pengelolaan energi. Kemunculan teknologi pintar, AI dan *Internet of Things* semakin memperkuat permintaan akan elektronik canggih, sementara tuntutan iklim dan lingkungan memicu pertumbuhan sektor-sektor baru, misalnya manufaktur kendaraan listrik. Di era globalisasi, manufaktur elektronik menjadi salah satu rantai pasok yang paling terfragmentasi secara global, dengan produksi tersebar di berbagai negara untuk memanfaatkan efisiensi biaya, keahlian khusus, dan akses ke masukan mineral penting. Sejak 1980-an, kawasan seperti Asia Timur mendominasi manufaktur padat karya—dan semakin padat modal—di tengah insentif pemerintah, rantai pasok kuat dan tenaga kerja terampil, sementara Eropa dan Amerika Utara unggul dalam penelitian, desain dan produksi bernilai tinggi.

Industri elektronik merupakan pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja di Indonesia, dan dengan demikian menjadi salah satu sektor prioritas pemerintah dalam RPJMN 2020-2024. Antara 2000 dan 2015, industri ini tumbuh sebesar sepuluh persen per tahun (pertumbuhan tahunan gabungan) dan menyumbang rata-rata tujuh persen terhadap total produksi manufaktur. Akan tetapi, dalam beberapa tahun terakhir, pangsa PDB-nya menurun, sementara industri lain meningkat pangsa (termasuk sektor bernilai tambah rendah misalnya pengolahan dan tekstil).

Dalam hal kinerja ekspor dan pangsa pasar global, sektor elektronik Indonesia tertinggal dari negara-negara tetangganya dalam beberapa tahun terakhir. Dengan angka 0,4 persen, negara ini memiliki pangsa pasar ekspor terendah di kalangan yang disebut kelompok ASEAN-5 (Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand), angka yang relatif konstan sejak 1994. Pada saat yang sama, sementara pangsa pasar ekspor Vietnam lebih rendah daripada Indonesia sebelum 2010 tetapi sekarang menjadi yang tertinggi di ASEAN.

Meningkatnya persaingan regional dan rendahnya produktivitas secara terus-menerus membebani kinerja internasional sektor ini, sebuah tren yang juga tercermin di data pertumbuhan dalam negeri yang menunjukkan tertinggalnya sektor elektronik dari sektor manufaktur yang lebih luas (pertumbuhan tahunan gabungan di sektor elektronik adalah 8 persen pada 2018 sebagai tahun terakhir tersedianya data ini, sedangkan di sektor manufaktur secara umum adalah 13 persen). Meskipun dibantah khususnya oleh serikat pekerja, bisnis juga menyatakan meningkatnya biaya tenaga kerja (terkait dengan kenaikan upah minimum) sebagai kendala pada daya saing industri, sebuah tren yang mendorong meningkatnya minat pada dan investasi di bidang teknologi otomatisasi dan hemat tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir. Di tengah-tengah tren ini, pertumbuhan lapangan kerja mengalami stagnasi dan penggunaan kontrak yang (lebih) fleksibel dan tidak aman meningkat, yang memicu kekhawatiran tentang menurunnya kualitas kerja di sektor ini. Pada saat yang sama, sektor ini masih memberikan upah yang jauh lebih tinggi daripada sektor manufaktur secara umum (USD 333 versus USD 122 pada tahun terakhir yang tersedia, 2018).

Di tengah meningkatnya tuntutan akan akuntabilitas perusahaan dan penghormatan terhadap HAM di rantai pasok secara global, prinsip-prinsip RBC—dan dengan ini, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan yang diakui secara internasional—menjadi pertimbangan yang semakin penting bagi sektor elektronik. Didorong sebagian oleh meningkatnya kesadaran konsumen (dan liputan media) tentang dampak HAM dari operasional bisnis, perusahaan-perusahaan kini semakin terikat oleh kewajiban yang bersifat sukarela maupun wajib untuk melindungi HAM di rantai pasok mereka, sejalan dengan instrumen internasional seperti Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat suatu tren menarik ke arah kodifikasi hukum kewajiban perusahaan terhadap HAM dan hak-hak ketenagakerjaan ini di rantai pasok. Kerangka perundang-undangan yang muncul bervariasi menurut negara, tetapi secara umum menyerukan kepada perusahaan untuk mematuhi hak-hak ketenagakerjaan yang diakui secara internasional, yang meliputi kebebasan

berserikat, hak atas perundingan bersama, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, dan diskriminasi di tempat kerja, dan memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Karena profil investasi dan ekspor sektor elektronik Indonesia, Arahan Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan (CSDDD) Uni Eropa dan Pedoman Penghormatan HAM dalam Rantai Pasok yang Bertanggung Jawab Jepang sangat relevan dalam hal ini.

Penelitian ini mengacu pada tinjauan pustaka yang luas dan data pemangku kepentingan utama yang dikumpulkan di sektor elektronik Indonesia, dengan tujuan inti menganalisis tantangan dan peluang untuk meningkatkan pekerjaan layak dan RBC sebagai katalisator pertumbuhan dan daya saing di masa mendatang. Mencerminkan struktur dan komposisi industri di Indonesia, penelitian ini fokus terutama pada produsen peralatan rumah tangga dan perangkat industri, dengan perspektif dari produsen peralatan asli (OEM) dan perusahaan pemasoknya, kementerian pemerintah utama, serikat pekerja dan asosiasi pengusaha dan bisnis sektoral dan lain-lain. Di samping analisis kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini juga mengajukan sejumlah rekomendasi utama bagi para pemangku kepentingan industri untuk dipertimbangkan, baik dalam kebijakan maupun praktik, dalam mendukung industri elektronik yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan di Indonesia.¹

Penelitian ini mengungkap sejumlah tren dan pengamatan penting yang menggambarkan kondisi pekerjaan layak dan bisnis bertanggung jawab saat ini di sektor ini. Tren-tren tersebut meliputi peningkatan penggunaan kontrak jangka pendek dan kurang aman, yang dapat merusak perlindungan hak dan hak atas manfaat, serta tetap berlangsungnya diskriminasi dalam perekrutan maupun ketenagakerjaan di sektor ini, yang berdampak pada perempuan dan anggota serikat pekerja khususnya. Wawasan kualitatif juga menunjukkan praktik manajemen yang bersifat memaksa, misalnya penyitaan dokumen (khususnya, perusahaan menahan ijazah perguruan tinggi pekerja, seolah-olah untuk mencegah mereka mengundurkan diri), yang merupakan faktor risiko kerja paksa menurut standar ketenagakerjaan internasional. Pengawasan ketenagakerjaan juga sangat terbatas di sektor ini, yang berarti isu-isu kepatuhan ketenagakerjaan dasar terkait elemen-elemen seperti pembayaran upah, kontrak dan waktu kerja, tetap banyak terjadi. Yang lebih umum, meskipun terjadi peningkatan kesadaran akan perilaku bisnis yang bertanggung jawab di perusahaan-perusahaan terkemuka di tingkat OEM dan Tingkatan 1, namun masih terdapat kesenjangan signifikan dalam kesadaran, pemahaman, dan penerapan di tempat lain di rantai pasok elektronik, dengan UKM biasanya pada insentif atau kapasitas untuk memenuhi persyaratan yang muncul, misalnya Uji Tuntas HAM (HRDD).

Untuk mengatasi defisit pekerjaan layak dan mempromosikan RBC di industri elektronik Indonesia, laporan ini merekomendasikan aksi tripartit kolaboratif yang melibatkan pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Pemerintah harus menyusun peta jalan kebijakan industri khusus sektor, meningkatkan dukungan untuk praktik bisnis bertanggung jawab, memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan kepatuhan, dan menggunakan bukti dari sektor elektronik sebagai acuan untuk revisi UU ketenagakerjaan di masa mendatang. Pengusaha dan organisasi keanggotaan pengusaha dan bisnis (EBMO) didorong untuk berinvestasi dalam memperkuat dialog sosial, mendorong komitmen seluruh industri terhadap RBC, mempercepat upaya advokasi dan memimpin dalam mempersiapkan industri untuk tuntutan bisnis bertanggung jawab yang terus berkembang. Serikat pekerja didorong untuk berkolaborasi dengan perusahaan untuk memperkuat dialog sosial, meningkatkan kapasitas terkait praktik bisnis bertanggung jawab, membentuk jaringan atau kelompok kerja terkait RBC dan mendorong representasi dan kepemimpinan perempuan di industri dan organisasi mereka. Semua pemangku kepentingan harus menjajaki pedoman khusus sektor mengenai pekerjaan layak dan RBC, mendorong ratifikasi Konvensi Inti ILO terkemuka dan berkolaborasi untuk mengatasi tantangan keterampilan yang timbul akibat otomatisasi dan disrupti teknologi.

¹ Data dikumpulkan melalui WM dan FGD di wilayah Jabodetabek dan Batam (Kepulauan Riau), selama periode September hingga November 2023.

► 1. Pendahuluan

Sejarah industri elektronik Indonesia berkaitan erat dengan peran PMAL (Kadariusman & Nadvi, 2013). Selama 1970-an, kebijakan substitusi impor Indonesia terbukti menarik perusahaan-perusahaan elektronik Jepang khususnya yang, setelah menempatkan diri sebagai pemimpin teknologi, berbondong-bondong ke negara ini di tengah insentif pemerintah yang besar (yang bertujuan untuk memacu alih teknologi dalam negeri) dan prospek untuk mengakses pasar konsumen yang sedang berkembang—dan pada saat itu sebagian besar masih diproteksi.²

Pada pertengahan 1980-an terjadi pergeseran kebijakan penting ke arah industrialisasi berorientasi ekspor di Indonesia. Perusahaan-perusahaan elektronik dari negara-negara industri seperti Jepang, Korea Selatan dan Taiwan tertarik pada lokasi strategis negara ini dan biaya tenaga kerja yang menguntungkan sehingga menjadikannya sebagai basis utama manufaktur berorientasi ekspor. Seiring meningkatnya ekspor elektronik Indonesia, meningkat pula peran dan profil perusahaan-perusahaan dalam negeri, yang diberdayakan oleh pengetahuan dan kapasitas yang baru terakumulasi sebagai pemasok bagi perusahaan multinasional terkemuka. Periode ini menandai langkah signifikan ke arah kemunculan industri elektronik lokal (yang fokus pada pasar dalam negeri) di Indonesia (Kadariusman, 2012).

Selama 1990-an, para investor Jepang membangun kawasan industri yang besar dan berlokasi strategis, misalnya MM2100 Industrial Town (1990) dan East Jakarta Industrial Park/EJIP (1992) (ILO, 2019). MM2100 dan EJIP menjadi rumah bagi berbagai perusahaan yang bergerak di bidang elektronik dan kegiatan manufaktur terkait. Banyak perusahaan awal di kawasan ini merupakan perusahaan Jepang, tetapi dalam beberapa tahun terakhir pijakan mereka di sektor ini telah memudar di tengah meningkatnya persaingan dari perusahaan multinasional Tiongkok dan Korea Selatan (Kadariusman, 2012).

Meskipun terdapat kendala dalam daya saing dan pertumbuhan lapangan kerja dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia tetap berkomitmen terhadap sektor elektronik dan telah menetapkan sebagai salah satu dari lima sektor manufaktur prioritas di bawah peta jalan kebijakan nasional andalannya, Making Indonesia 4.0 (Kementerian Perindustrian, 2020), sebagai pengakuan atas pentingnya sektor ini bagi perekonomian dan pasar tenaga kerja.³ Menurut data pemerintah, industri elektronik sendiri mempekerjakan lebih dari 300.000 pekerja.⁴ Dalam beberapa tahun terakhir, dukungan negara terhadap industri ini sangat ditandai oleh langkah-langkah proteksionis seperti persyaratan muatan lokal dan pembatasan impor, yang bertujuan untuk melindungi produsen dalam negeri dari masuknya produk elektronik murah, terutama dari Tiongkok (Kadariusman, 2012).

Tujuan dan ruang lingkup penelitian

Tujuan utama penelitian ini ada dua: (i) untuk menganalisis keadaan terkini rantai pasok manufaktur elektronik Indonesia dalam hal pekerjaan layak dan HRDD dan untuk mengidentifikasi kesenjangan dan peluang perbaikan bagi sektor ini di tengah meningkatnya persaingan global dan berubahnya aturan rantai pasok; dan (ii) untuk memberikan rekomendasi praktis berbasis bukti untuk para pemangku kepentingan utama industri agar lebih mendukung dan memungkinkan pekerjaan layak dan perilaku bisnis yang bertanggung jawab di sektor elektronik, selaras dengan standar internasional.

Cakupan tematik penelitian ini selaras dengan sepuluh unsur substantif kerangka indikator pekerjaan layak ILO, yang dirancang pertama kali pada 2008 sebagai upaya untuk mengukur pekerjaan layak di tingkat nasional dengan lebih baik. Unsur-unsur tersebut adalah: 1) Kesempatan kerja; 2) Penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif; 3) Waktu kerja yang layak; 4) Mengombinasikan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi; 5) Pekerjaan yang harus dihapuskan; 6) Stabilitas dan keamanan kerja; 7) Persamaan

2 Kebijakan substitusi impor ditujukan untuk mengganti barang impor dengan barang produksi dalam negeri. Ini memberikan insentif bagi perusahaan asing seperti perusahaan elektronik Jepang untuk mendirikan fasilitas produksi di Indonesia alih-alih mengekspor barang ke negara tersebut. Pemerintah Indonesia menawarkan insentif yang besar kepada perusahaan asing yang bersedia melakukan alih teknologi dan pengetahuan untuk membantu mengembangkan industri dalam negeri.

3 Secara bersama, kelima sektor prioritas (yang bersama elektronika meliputi makanan dan minuman, otomotif, kimia, serta tekstil dan pakaian jadi) menyumbang 60 persen PDB manufaktur, 65 persen ekspor, dan 60 persen lapangan kerja di Indonesia (Kementerian Perindustrian, 2018).

4 Sakernas 2022, menggunakan ISIC 2 digit, 26 dan 27.

kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan; 8) Lingkungan kerja yang aman; 9) Jaminan sosial; dan 10) Dialog sosial, representasi pengusaha dan pekerja. Selain fokus tematik ini, penelitian ini juga mengkaji kaitan antara pekerjaan layak dan perilaku bisnis yang bertanggung jawab, baik dalam teori maupun praktik di sektor ini, misalnya melalui proses di tempat kerja misalnya perundingan bersama, penanganan keluhan dan penyelesaian sengketa, serta HRDD.

Kerangka acuan utama untuk bisnis bertanggung jawab yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deklarasi Tripartit ILO mengenai Prinsip tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (Deklarasi PMN), Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional dan Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (UNGP). Di antara instrumen lainnya, instrumen-instrumen tersebut menaruh ekspektasi bagi bisnis untuk menghormati HAM dan hak ketenagakerjaan yang diakui secara internasional di seluruh operasional dan rantai pasoknya. Ini mencakup hak-hak ketenagakerjaan inti di dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (FPRW), yaitu kebebasan berserikat dan perundingan bersama, penghapusan pekerja anak dan kerja paksa, hak atas tempat kerja yang aman dan sehat, dan penghapusan segala bentuk diskriminasi di tempat kerja.

Penelitian ini fokus pada dua jenis produksi utama di sektor elektronik di Indonesia: perakitan produk akhir dan produsen suku cadang dan komponen elektronik, di tingkatan pertama dan kedua rantai pasok (sesuai ISIC Revisi 4 dan Sistem Harmonisasi (HS) (lihat Lampiran 3).

Metode pengumpulan data

Penelitian ini didasarkan pada telaah pustaka dan pengumpulan data primer. Untuk telaah pustaka dan analisis kontekstual, penelitian ini menggunakan sumber data nasional yang otoritatif, terutama dari BPS (Statistik Industri dan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)), untuk menganalisis karakteristik ekonomi, ketenagakerjaan, dan angkatan kerja di sektor elektronik.

Sementara itu, data primer dikumpulkan melalui serangkaian wawancara mendalam (WM) dan diskusi kelompok terpusat (FGD) dengan para pemangku kepentingan utama industri yang dilakukan di wilayah Jabodetabek dan Batam (Kepulauan Riau) pada periode September hingga November 2023. Para pemangku kepentingan ini meliputi produsen elektronik di rantai pasok di tingkat OEM, Tingkatan 1 dan Tingkatan 2, lembaga pemerintah, serikat pekerja sektoral dan nasional dan organisasi perwakilan pengusaha sektoral dan nasional. Sementara kelompok terarah digunakan untuk mendapatkan wawasan kolektif dari kelompok kepentingan pemangku kepentingan, WM digunakan untuk memperoleh wawasan kualitatif lebih lanjut dan lebih rinci dari perwakilan tertentu.

Enam diskusi kelompok terpusat melibatkan total 49 peserta:

1. Pemerintah pusat (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Hukum dan HAM),
2. Organisasi pengusaha nasional (APINDO dan GABEL, asosiasi industri elektronik)
3. Perwakilan bisnis lokal dan EBMO di Batam (APINDO, KADIN dan pengelola kawasan industri)
4. Serikat pekerja lokal di Batam (Serikat Pekerja Elektronik Elektrik SPME, Serikat Pekerja Panasonic, Schneider Electric Manufacturing Union dan Federasi Serikat Pekerja Logam dan Elektronik KSBSI.)
5. Serikat pekerja nasional di Jakarta (FSPMI, KSPI, KPSI CAITU, K-SARBUMUSI, KSPN, FSP LEM, F LOMENIK-KSBSI, Serikat Pekerja Panasonic Gobel)
6. Organisasi masyarakat sipil (LBH Jakarta dan Trade Union Rights Centre).

WM dengan perwakilan dari 10 lembaga, yaitu:

- ▶ Dua serikat pekerja
- ▶ Tiga OEM (multinasional dan lokal)
- ▶ Dua pemasok tingkat pertama
- ▶ Dua asosiasi pengusaha
- ▶ Satu lembaga pemerintah daerah

Pengumpulan dan analisis data dilanjutkan dengan lokakarya yang diselenggarakan oleh Kantor ILO di Indonesia untuk memvalidasi hasil penelitian dengan para konstituen tripartit dan pemangku kepentingan industri, dan untuk bersama-sama merancang rekomendasi utama untuk dimasukkan ke dalam laporan akhir ini.

► **Tabel 1.1. Daftar narasumber**

No.	Narasumber	Kategori	Lokasi
1.	Perusahaan A	OEM (perkakas rumah tangga)	Jabodetabek
2.	Perusahaan B	OEM (perkakas rumah tangga)	Jabodetabek
3.	Perusahaan C	OEM (peralatan kantor/ perkakas rumah tangga)	Jabodetabek
4.	Perusahaan D	OEM (produk industri)/ pemasok tingkatan 1	Jabodetabek
5.	Perusahaan E	Pemasok – Tingkatan 1/ Tingkatan 2	Jabodetabek
6.	Perusahaan F	Pemasok – Tingkatan 1	Batam
7.	Perusahaan G	Pemasok – Tingkatan 1	Batam
8.	Serikat Pekerja A	Serikat pekerja di tingkat federasi	Jabodetabek
9.	Serikat Pekerja B	Serikat pekerja di tingkat perusahaan	Jabodetabek
10.	Apindo Batam	Asosiasi pengusaha	Batam
11.	Dinas Tenaga Kerja Batam	Pemerintah	Batam

Risiko dan keterbatasan

Selama proses pengumpulan data dan penelitian, teridentifikasi beberapa keterbatasan. Pertama, laporan terkendala oleh ketergantungan pada data sekunder yang terbatas, yang sebagian bertahun 2022 dan mungkin dipengaruhi oleh pandemi COVID-19. Kedua, potensi bias dalam jawaban yang berasal dari beragamnya persepsi pemangku kepentingan dan tingkat pemahaman, khususnya mengenai isu ketenagakerjaan dan bisnis yang bertanggung jawab. Ketiga, karena terbatasnya ukuran sampel (yakni jumlah responden), temuan mungkin tidak sepenuhnya mewakili industri secara keseluruhan. Namun, telah dilakukan upaya untuk mengurangi hal tersebut dengan mensurvei organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif yang memiliki jumlah anggota yang besar dan pemahaman yang lebih luas tentang kondisi dan dinamika di seluruh sektor. Penting untuk dicatat bahwa demi kepentingan privasi dan kerahasiaan, rincian perusahaan dan responden perorangan tidak diungkap dalam laporan ini.

► 2. Kerangka analisis

Kerangka Global untuk Pekerjaan Layak

Pekerjaan layak, sebagaimana didefinisikan oleh ILO, mencakup pekerjaan produktif bagi perempuan dan laki-laki dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat manusia. Oleh karena itu, terdapat empat pilar inti Agenda Pekerjaan Layak: penciptaan lapangan kerja, hak-hak di tempat kerja, perlindungan sosial dan promosi dialog sosial (lihat Lampiran 1). Bersama-sama, keempat pilar tersebut menyuarakan aspirasi masyarakat dalam kehidupan kerja mereka, dan ditegakkan serta dipraktikkan oleh sistem standar ketenagakerjaan internasional ILO. Standar-standar tersebut memberikan komponen penting dalam lanskap tata kelola global untuk memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi juga memberikan manfaat sosial dan lingkungan yang luas. Agenda ILO selaras dengan Tujuan 8 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) PBB, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, dengan lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan layak untuk semua.

► Gambar 2.1. Pilar Agenda Pekerjaan layak



Sumber: Muchichwa (2019)

Pada 2008, ILO mengembangkan sebuah kerangka indikator yang sebagian besar kuantitatif dalam upaya untuk menstandarisasi pengukuran pekerjaan layak di tingkat nasional. Kerangka tersebut mencakup sepuluh elemen substantif yang sesuai dengan empat pilar strategis Agenda Pekerjaan Layak. Indikator Pekerjaan Layak (IPL) sebagian besar terdiri dari indikator makro yang berasal dari kumpulan data nasional seperti Sakernas, serta indikator hukum yang lebih kualitatif yang didasarkan pada UU dan kebijakan nasional. Setelah mendapatkan penerimaan dan pengakuan luas secara global sejak saat itu, struktur tematik dan fokus analitis penelitian ini selaras dengan, dan mengacu pada, taksonomi tematik IPL.

Kerangka Global untuk Bisnis dan HAM (dan bisnis yang bertanggung jawab)

Masalah HAM di rantai pasok global berawal pada 1990-an dengan latar belakang jaringan produksi global yang berkembang pesat dan kemunculan pusat-pusat manufaktur berbiaya rendah baru di seluruh dunia

berkembang. Dengan banyaknya industri global yang semakin bercirikan rantai pasok lebih panjang dan kompleks, kesenjangan HAM dan standar ketenagakerjaan di seluruh lokasi produksi menjadi semakin jelas. Skandal-skandal penting dan semakin banyaknya seruan masyarakat untuk akuntabilitas perusahaan yang lebih besar pada 1990-an mendorong para pengambil kebijakan internasional untuk memperkuat kerangka tata kelola global untuk melindungi HAM dalam operasional bisnis.

Tiga kerangka dan standar internasional utama yang membahas isu bisnis dan HAM menjadi semakin terkenal khususnya dalam dua dasawarsa terakhir. UNGP memberikan kerangka global yang unggul untuk mempromosikan RBC di semua rantai pasok global dan domestik. Diperkenalkan pada 2011, UNGP menjelaskan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM dan menyerukan perusahaan untuk melakukan HRDD untuk mengidentifikasi dan menangani dampak buruk HAM aktual dan potensial yang timbul dari kegiatan mereka. HAM yang diakui secara internasional yang disebutkan oleh UNGP mencakup hak-hak ketenagakerjaan mendasar yang ditetapkan di dalam FPRW.

Selain itu, Deklarasi PMN dan Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang RBC memberikan pedoman pelengkap lebih lanjut untuk mendorong RBC (keduanya pertama kali diperkenalkan pada 1970-an dan telah diperbarui secara berkala sejak saat itu). Sementara Deklarasi PMN menekankan hak-hak ketenagakerjaan, dialog sosial dan praktik-praktik untuk membangun perusahaan yang berkelanjutan (sesuai mandat ILO), Pedoman OECD mencakup spektrum yang lebih luas dari isu-isu 'bisnis yang bertanggung jawab' yang meliputi HAM, hubungan ketenagakerjaan, masalah lingkungan dan langkah-langkah anti-suap. Sebagaimana UNGP, kedua kerangka kerja tersebut bersifat sukarela tetapi meletakkan harapan dan tanggung jawab yang jelas untuk perilaku bisnis dalam berbagai konteks dan industri, termasuk manufaktur elektronik.

► **Tabel 2.1. Kerangka Normatif Bisnis yang Bertanggung jawab**

	Deklarasi PMN ILO	UNGP	Pedoman OECD
Cakupan	Ketenagakerjaan, pelatihan, kondisi kerja, hubungan hidup dan kerja, kerja paksa, pekerja anak, non diskriminasi, kebebasan berserikat dan perundingan bersama	31 prinsip, yang disusun di bawah tiga pilar: Melindungi, Menghormati dan Memulihkan	Tanggung jawab bisnis: masalah ketenagakerjaan dan HAM, lingkungan, pengungkapan, suap, konsumen, kepentingan, ilmu dan teknologi, persaingan dan perpajakan.
Kesamaan	Kerangka untuk semua perusahaan, pemahaman bersama tentang dampak, melakukan uji tuntas, tanggung jawab di seluruh rantai pasok, akses ke pemulihan		

Tercantum di semua kerangka ini, HRDD menjadi semakin terkenal dalam beberapa tahun terakhir sebagai alat operasional utama untuk memungkinkan perusahaan memenuhi tanggung jawabnya untuk menghormati HAM dan, dengan demikian, membantu membangun akuntabilitas perusahaan yang lebih besar di rantai pasok. Dianggap sebagai proses alih-alih tujuan itu sendiri, HRDD mencakup identifikasi, pencegahan, mitigasi dan penghitungan dampak perusahaan terhadap HAM dan hak ketenagakerjaan dan memastikan komitmen terhadap dialog dan keterlibatan pemangku kepentingan secara menyeluruh. Selain itu, sebagaimana ketiga kerangka (Deklarasi PMN, Pedoman OECD dan UNGP) menarik banyak perhatian dan daya tarik di ranah publik dan swasta selama dasawarsa terakhir, demikian pula tren menuju kodifikasi ekspektasi HRDD ke dalam persyaratan hukum di tingkat nasional dan supranasional.

Negara-negara OECD, khususnya di Uni Eropa, memimpin tren tata kelola ini di rantai pasok. Pada 2024, UE mengesahkan CSDDD, yang mewajibkan perusahaan-perusahaan di dalam blok tersebut (dan yang beroperasi besar di sana) untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar atas dampak HAM dari operasional

mereka, termasuk melalui HRDD dan lingkungan. Arahan ini berlaku juga untuk anak perusahaan dan mitra rantai pasok, yang memaksa ribuan bisnis di seluruh dunia melakukan uji tuntas, melaporkan langkah-langkah mitigasi dan memberikan akses ke pemulihan atas pelanggaran HAM. Mengingat signifikannya hubungan perdagangan dan investasi Indonesia dengan UE (impor peralatan listrik UE dari Indonesia naik sebesar 29,6 persen menjadi EUR 2 miliar pada 2022), CSDDD diharapkan akan semakin mempercepat tuntutan atas praktik bisnis bertanggung jawab di seluruh industri manufaktur Indonesia.

Yang sama pentingnya bagi industri elektronik Indonesia adalah Jepang, yang merupakan salah satu negara non-Barat pertama yang mengesahkan kerangka kebijakan nasional tentang bisnis dan HAM (dan yang kemungkinan akan memengaruhi negara-negara lain di kawasan Asia Pasifik dalam tahun-tahun mendatang). Pedoman Jepang tentang Menghormati HAM di Rantai Pasok yang Bertanggung Jawab, yang diluncurkan pada 2022, berlaku untuk semua perusahaan yang menjalankan bisnis di Jepang, serta perusahaan grup, penyedia layanan, pemasok mereka, dan entitas lain tempat mereka berinvestasi. Terdapat lebih dari 100 perusahaan listrik dan elektronik Jepang di Indonesia, serta ratusan lagi dalam jaringan pemasok domestiknya.

► Tabel 2.2.Undang-undang nasional tentang RBC (terpilih)

Negara	UU/Peraturan	Cakupan dan persyaratan	Dampak yang diharapkan terhadap bisnis	Sukarela/ wajib
AS	<i>Section 307, Tariff Act 1930</i>	▶ Berlaku untuk importir barang ke AS ▶ Melarang importasi barang yang dibuat dengan kerja paksa yang ditentukan, termasuk kerja paksa atau pekerja anak yang terikat kontrak	▶ Tanggung jawab untuk mengajukan keberatan terhadap perintah pelepasan penahanan ▶ Ketidakpatuhan: pengecualian dari akses pasar dan publikasi temuan akhir	Wajib
Inggris	<i>Modern Slavery Act 2015</i>	▶ Berlaku untuk bisnis dengan omzet melebihi GBP36 juta yang beroperasi di Inggris ▶ Memerlukan pernyataan tahunan tentang praktik dan kebijakan untuk mencegah perbudakan dalam operasional dan rantai pasoknya sendiri	▶ Pelaporan wajib dan transparansi ▶ Ketidakpatuhan: perintah untuk mengungkap	Wajib
Australia	<i>Modern Slavery Act 2018</i>	▶ Mirip dengan UU Inggris, berlaku untuk bisnis dengan pendapatan tahunan melebihi USD100 juta ▶ Memerlukan pernyataan perbudakan modern tahunan terkait risiko, tindakan yang diambil dan efektivitas	▶ Peningkatan fokus pada transparansi dan manajemen risiko ▶ Ketidakpatuhan: denda dan pengungkapan ke publik	Wajib
Perancis	<i>Duty of Vigilance Law 2017</i>	▶ Berlaku untuk bisnis yang memiliki minimal 5.000 pekerja di Perancis atau 10.000 di seluruh dunia ▶ Memerlukan "Rencana Kewaspadaan" dengan penilaian risiko, strategi mitigasi, dan tindakan pencegahan untuk risiko HAM dan lingkungan	▶ Tanggung jawab kepatuhan untuk bisnis besar ▶ Ketidakpatuhan: sanksi perdata dan tidak diperbolehkan melakukan kontrak publik	Wajib`

Negara	UU/Peraturan	Cakupan dan persyaratan	Dampak yang diharapkan terhadap bisnis	Sukarela/ wajib
Jerman	<i>Supply Chain Act 2021</i>	▶ Berlaku untuk bisnis yang memiliki lebih dari 3.000 pekerja (1.000 pada 2024) ▶ Memerlukan sistem manajemen risiko untuk HAM dan lingkungan di seluruh rantai pasok ▶ Uji tuntas berjenjang berdasarkan ukuran dan sektor	▶ Peningkatan upaya uji tuntas di seluruh rantai pasok ▶ Ketidakpatuhan: denda dan tidak diperbolehkan mengikuti tender publik	Wajib
AS	<i>Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) 2021</i>	▶ Berlaku untuk importir barang yang dibuat di Xinjiang ke AS ▶ Praduga yang dapat dibantah bahwa impor barang yang dibuat di Xinjiang atau oleh entitas terdaftar dilarang berdasarkan Pasal 307 UU Tarif 1930	▶ Tanggung jawab untuk memberikan bukti yang jelas dan meyakinkan ▶ Ketidakpatuhan: Tidak diperbolehkan mengakses pasar dan publikasi temuan akhir	Wajib
Jepang	<i>Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains 2022</i>	▶ Berlaku untuk bisnis yang menjalankan usaha di Jepang ▶ Memerlukan komitmen kebijakan HAM, HRDD, pelaksanaan pemulihan, dan keterlibatan pemangku kepentingan	▶ Tanggung jawab kepatuhan pada bisnis tanpa memandang ukuran atau sektornya ▶ Tidak mengikat secara hukum	Sukarela
UE	<i>Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) 2024</i>	▶ Cakupan luas yang mencakup bisnis besar yang beroperasi di pasar UE ▶ Memerlukan uji tuntas tentang HAM, lingkungan, dan tata kelola yang baik di seluruh rantai pasok	▶ Tanggung jawab kepatuhan pada bisnis yang beroperasi di UE, tanpa memandang ukuran atau lokasinya ▶ Rezim pertanggungjawaban dan potensi pembatasan akses pasar karena ketidakpatuhan	Sukarela

Sumber: Magnusson Law (2023) dan kompilasi penulis.

► 3. Konteks pemangku kepentingan dan kebijakan di Indonesia

Pemangku kepentingan utama

Sebagaimana di sektor lain, pemerintah Indonesia, bersama dengan perwakilan pengusaha dan pekerja, menjadi pemangku kepentingan utama di industri elektronik. Kemnaker bertindak sebagai titik fokus untuk pelaksanaan pekerjaan layak secara nasional, bekerja sama dengan asosiasi pengusaha dan serikat pekerja, bersama dengan lembaga-lembaga perencanaan seperti Bappenas dan Kemenko Perekonomian.

Bermitra dengan ILO, para pemangku kepentingan ini menjadi arsitek dan pengawal Program Nasional Pekerjaan Layak (DWCP) untuk Indonesia, yang menguraikan prioritas strategis negara untuk pasar tenaga kerja. DWCP saat ini (2020-2025) selaras dengan prioritas pembangunan nasional dan target pembangunan global, termasuk “Mewujudkan Indonesia 4.0” dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2030. DWCP fokus pada tiga prioritas utama: memperkuat dialog sosial, mempromosikan bisnis berkelanjutan dan kesejahteraan pekerja, menciptakan lapangan pekerjaan (terutama bagi anak muda) dan meningkatkan perlindungan kelompok pekerja rentan (ILO, 2020).

Selain itu, berbagai lembaga pemerintah membimbing dan meregulasi praktik bisnis dan ketenagakerjaan di sektor elektronik, yang meliputi Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan dan Kementerian Hukum dan HAM. Tabel 3.1. memberikan informasi lebih lanjut tentang konstituen, pemangku kepentingan dan peran masing-masing di sektor elektronik.

► **Tabel 3.1. Pemetaan konstituen dan pemangku kepentingan utama di industri elektronik di Indonesia**

Konstituen/ pemangku kepentingan	Peran/bidang
Organisasi pekerja	► Organisasi pekerja atau serikat pekerja melindungi dan memajukan kepentingan anggotanya dengan menegosiasikan kondisi kerja dan unsur Pekerjaan layak lainnya. ► Serikat pekerja utama di sektor elektronik meliputi SARBUMUSI, KSPSI, FSPMI⁵ dan LOMENIK (di bawah KSBSI).⁶
EBMO	► Berpartisipasi dalam pembentukan sistem kesejahteraan sosial di dunia usaha melalui kerja sama terpadu antara pemerintah, pengusaha/perusahaan dan pekerja, dalam kerangka partisipasi aktif untuk pencapaian tujuan nasional (APINDO). ► Memberikan advokasi kebijakan, informasi bisnis, pendidikan dan pelatihan keterampilan, fasilitasi perdagangan dan investasi, dukungan arbitrase, promosi bisnis dan kolaborasi strategis untuk mendorong keberlanjutan dan inovasi para anggotanya (KADIN). ► Asosiasi pengusaha tertentu: Indonesia-GABEL, dan Asosiasi Industri Semikonduktor (SIA).

⁵ FSPMI kuat di Batam, pusat elektronik utama di Indonesia, dan memiliki afiliasi global dengan Global Union, IndustriALL dan ITUC.

⁶ LOMENIK mewakili pekerja logam dan baja, termasuk sebagian pekerja pabrik elektronik.

Konstituen/ pemangku kepentingan	Peran/bidang
Kementerian Ketenagakerjaan	▶ Peraturan upah minimum ▶ Pelatihan dan pendidikan vokasi ▶ Hubungan industrial ▶ Norma kerja dan pengawasan ketenagakerjaan ▶ Produktivitas dan daya saing tenaga kerja ▶ Perlindungan sosial
Kementerian Hukum dan HAM	▶ Titik fokus HAM dalam pemerintahan Indonesia. ▶ Pelaksana teknis Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM
Kementerian Koordinator bidang Perekonomian	▶ Koordinasi kebijakan ketenagakerjaan ▶ Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan
BAPPENAS	▶ Koordinasi dan perumusan perencanaan pembangunan kebijakan ketenagakerjaan, industri, ekspor dan investasi ▶ Pemantauan dan evaluasi
Kementerian Perindustrian	▶ Sertifikasi standar nasional (SNI) ▶ Sertifikasi ulang pengawasan ▶ Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) ▶ Insentif R&D
Kementerian Perdagangan	▶ Perjanjian Pengakuan Bersama SNI dan standar internasional ▶ Importasi bahan baku ▶ Pemantauan <i>anti dumping</i> ▶ Negosiasi praktik <i>dumping</i> ▶ <i>Letter of Credit</i> (L/C)
Kementerian Keuangan	▶ Insentif pajak ▶ Insentif pajak super deduction 200 persen untuk pemagangan, pemagangan sekolah (internship) dan kegiatan mengajar ▶ Pengurangan atau penghapusan pajak (misalnya PPN) ▶ Peraturan bea masuk (khususnya bahan baku) ▶ Importasi bahan baku (Bea Cukai) ▶ Insentif R&D
Kementerian Investasi/BKPM	▶ Membuka usaha ▶ Fasilitas dan insentif investasi ▶ TKDN – dengan Kemenperin ▶ Insentif R&D

Konstituen/ pemangku kepentingan	Peran/bidang
Kementerian Energi	▶ Penggunaan energi terbarukan
Kementerian Perhubungan	▶ Logistik – ketersediaan kontainer
Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI)	▶ Fasilitas pembiayaan ekspor ▶ <i>Letter of Credit</i> (L/C)
Pemerintah Daerah	▶ Upah minimum ▶ Fasilitas investasi
Lembaga Perlindungan Konsumen	▶ Melindungi hak-hak dan mempromosikan sumber daya yang tersedia bagi pengguna barang dan jasa di Indonesia
Responsible Business Alliance (RBA)	▶ Meningkatkan kondisi kerja dan lingkungan serta kinerja bisnis melalui standar dan praktik terkemuka
ILO	▶ Menetapkan standar dan pedoman, mempromosikan ketenagakerjaan, melindungi hak-hak pekerja, menangani tantangan khusus, pemantauan dan evaluasi

Sumber: Kompilasi penulis

Undang-Undang Ketenagakerjaan

Peraturan ketenagakerjaan Indonesia mengalami perombakan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan disahkannya UU Cipta Kerja No. 11/2020 (yang umumnya dikenal sebagai Omnibus Law) pada 2020. Bertujuan untuk memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, UU tersebut memberlakukan berbagai ketentuan baru termasuk keragaman penghitungan upah minimum dan formula untuk penyesuaian upah minimum (dalam kondisi tertentu), revisi PKWT dengan masa kontrak maksimal lima tahun (MK, 2023), negosiasi bipartit untuk penyelesaian PHK, peraturan cuti yang disesuaikan dan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Ketentuan ketenagakerjaan yang diatur oleh Kemnaker kini tunduk pada ketentuan pemerintah pusat.

UU tersebut menuai kontroversi dan protes dari masyarakat sipil dan serikat pekerja sejak pemberlakuannya. Banyak di antara mereka berpendapat bahwa mereka sebagian besar tidak dilibatkan dalam proses perumusan dan bahwa UU baru tersebut merendahkan hak-hak pekerja dengan memungkinkan lebih tidak terjaminnya kerja (terutama untuk pekerja kontrak waktu tertentu), lebih banyak alih daya dan kewenangan sepihak pemberi kerja dalam PHK. Tabel 3.2.1 merangkum reformasi hukum terkini dan implikasinya, yang disusun berdasarkan tema pekerjaan layak.

Selain UU Cipta Kerja, sejumlah UU lain relevan dengan pekerjaan layak di sektor elektronik, meliputi UU Ketenagakerjaan No. 13 (2003), UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (terutama karena K3 sekarang menjadi Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja), dan amandemen UU No. 11 Tahun 2020 tentang UU Cipta Kerja. Seperti halnya UU Cipta Kerja lama (UU No. 11 Tahun 2020), UU Cipta Kerja yang baru (UU No. 6 Tahun 2023) mendapatkan kritikan tajam dari serikat pekerja karena kurangnya

konsultasi sebelumnya dan juga karena diduga melemahkan perlindungan pekerjaan, antara lain dengan melonggarkan aturan PHK dan menghapus batasan durasi kontrak dan jumlah pekerja alih daya.

Kebijakan Bisnis dan HAM

Pada 2023, Indonesia memberlakukan Peraturan Presiden No. 60, yang menetapkan Strategi Nasional Bisnis dan HAM (Stranas BHAM). Mengacu pada UNGP, strategi tersebut menegaskan kewajiban negara untuk melindungi HAM dalam kegiatan bisnis, bersama dengan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM, dan pentingnya mekanisme yang efektif untuk menangani pelanggaran dan menyediakan akses ke pemulihan.

Sebagai Rencana Aksi Nasional Indonesia tentang Bisnis dan HAM (inisiatif yang dipimpin PBB) *de facto*, strategi tersebut menempatkan negara ini menjadi salah satu dari sedikit negara di ASEAN yang memiliki komitmen kebijakan nasional semacam itu. Prioritas utamanya ada tiga, yaitu meningkatkan kesadaran dunia bisnis dan pejabat pemerintah, memperkuat kerangka hukum dan kelembagaan, dan mendorong kolaborasi pemangku kepentingan. Strategi tersebut juga mencatat pentingnya HRDD, yang mendorong bisnis untuk menilai potensi dampak HAM di seluruh operasional dan rantai pasok mereka, mengidentifikasi risiko, menerapkan langkah pencegahan dan memulihkan kerugian.

Bersamaan dengan Peraturan Presiden No. 60 tahun 2023, pemerintah juga memperkenalkan PRISMA, sebuah alat penilaian mandiri berbasis web bagi bisnis untuk membandingkan praktik mereka sendiri dengan standar HAM nasional dan internasional. PRISMA membantu perusahaan mengidentifikasi dan memitigasi risiko HAM, menyelaraskan praktik bisnis dengan prinsip-prinsip HAM, dan menunjukkan komitmen terhadap RBC. Meskipun bersifat sukarela dan hanya diterapkan oleh sekira 240 perusahaan hingga saat ini, pemerintah berharap PRISMA pada akhirnya akan menjadi sumber daya utama bagi bisnis, dan sarana penting dalam membantu mewujudkan Strategi Nasional.

Stranas BHAM memposisikan Indonesia dengan baik untuk menjadi pemimpin regional dalam mempromosikan bisnis yang bertanggung jawab (yang didukung oleh komitmen baru terhadap pekerjaan layak), dengan tanggung jawab yang diartikulasikan dengan jelas untuk pemerintah dan perusahaan. Pada saat yang sama, keberhasilan akan bergantung pada koordinasi dan implementasi yang efektif (di seluruh pemerintah dan sektor swasta), mekanisme pemantauan yang kuat, dan keterlibatan pemangku kepentingan yang sungguh-sungguh. Dalam hal ini, pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya menyadari bahwa strategi tersebut akan memerlukan penjabaran lebih lanjut di tahun-tahun mendatang untuk meningkatkan penerapan praktis, khususnya di tingkat bisnis.

► 4. Temuan penelitian dan analisis

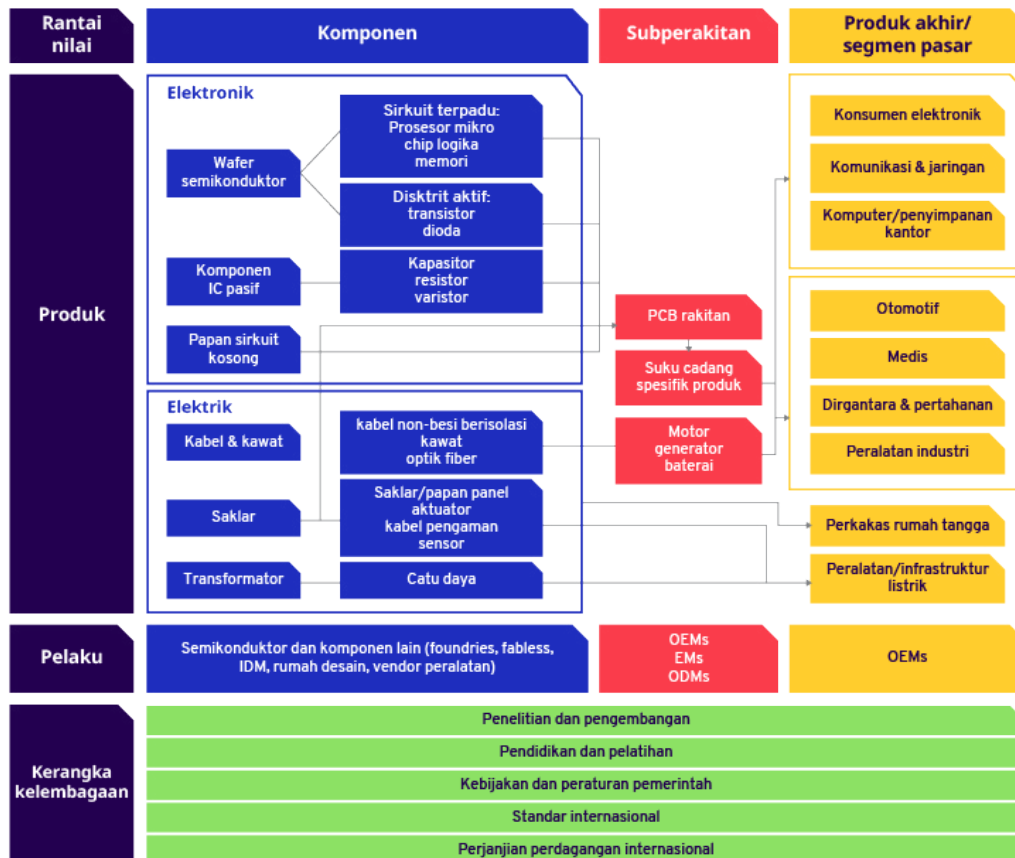
Bab ini dibagi menjadi dua bagian: 1) Analisis industri dan 2) Analisis tematik pekerjaan layak dan RBC di sektor elektronik. Analisis ini didasarkan pada data nasional untuk meningkatkan pemahaman kita tentang situasi industri saat ini dan dilengkapi lebih lanjut dengan wawasan kualitatif yang didapatkan dari FGD dan WM dengan para pemangku kepentingan industri utama. Melalui pendekatan ini, penelitian ini memberikan pengkajian komprehensif tentang kesenjangan antara kerangka regulasi dan penerapan praktisnya, mengidentifikasi defisit, risiko, dan peluang pekerjaan layak dan menyoroti peluang untuk meningkatkan penerapan RBC sejalan dengan harapan nasional dan internasional yang terus berkembang.

Profil industri elektronik

Industri elektronik global

Industri elektronik memiliki rantai pasok yang kompleks dan tersegmentasi, dengan produksi yang menjadi semakin tersebar di banyak perusahaan dan wilayah geografis dalam empat dasawarsa terakhir. Gambar 4.1 adalah peta proses bisnis industri elektronik global, yang menguraikan tahap-tahap utama manufaktur komponen, sub-perakitan, serta manufaktur dan perakitan produk akhir. Sementara perakitan produk akhir biasanya didominasi oleh OEM besar, tahap-tahap hulu seperti subperakitan dan manufaktur komponen sering kali dilakukan oleh jaringan perusahaan yang beragam di lokasi geografis berbeda.

► **Gambar 4.1. Rantai nilai elektronik**



Sumber: Frederick & Gereffi (2016)

Dimulai pada 1970-an di tengah era industrialisasi yang pesat, Asia Timur muncul sebagai pusat global terkemuka untuk manufaktur elektronik, yang dibantu oleh dukungan pemerintah yang kuat, subsidi dan investasi dalam R&D dan pengembangan keterampilan. Perusahaan-perusahaan dari Taiwan, Korea Selatan dan Jepang mendominasi sektor ini, meskipun hal itu telah berubah dalam beberapa dasawarsa terakhir saat Tiongkok menjadi kekuatan manufaktur terkemuka, khususnya di segmen teknologi tinggi dan pasar masal (lihat Tabel 4.1). Indonesia, pada bagiannya, secara historis mengkhususkan diri dalam manufaktur elektronik konsumen dan industri, yang awalnya didorong oleh investor asing yang tertarik pada melimpahnya tenaga kerja terampil dan besarnya pasar konsumen domestik.

► **Tabel 4.1. Lanskap industri elektronik Asia**

Negara	Produk utama	Perusahaan utama	Keunggulan kompetitif
Taiwan	Komponen teknologi tinggi (semikonduktor, <i>chip memory</i>)	TSMC, Foxconn	Dukungan pemerintah kuat, kemampuan R&D, tenaga kerja terampil
Korea Selatan	Layar canggih (panel OLED, LCD)	Samsung, LG	Teknologi mapan, pasar domestik besar, infrastruktur ekspor
Jepang	Elektronik canggih (kualitas & inovasi)	Sony, Panasonic, Canon	Reputasi merk, R&D kuat, fokus pada pasar khusus
Tiongkok	Komponen teknologi tinggi & perakitan akhir (telepon pintar, laptop)	Huawei, ZTE, Apple (perakitan)	Pasar domestik besar, dukungan pemerintah, produksi beragam
Vietnam	Manufaktur biaya rendah (telepon pintar, komponen)	Samsung, Intel	Biaya tenaga kerja murah, dekat ke pasar Asia Timur, perjanjian perdagangan
Malaysia	Papan sirkuit cetak (PCB), subperakitan	Aneka merek	Industri elektronik mapan, tenaga kerja terampil, perjanjian perdagangan
Thailand	Elektronik otomotif, drive hard disk	Seagate, Western Digital	Pasar domestik sedang berkembang, perjanjian perdagangan dengan Jepang
Filipina	Pengemasan & pengujian semikonduktor, perakitan ponsel	Infineon, ON semikonduktor, Nokia	Biaya tenaga kerja murah, tenaga kerja terampil, insentif pemerintah
Indonesia	Perakitan ponsel pintar, perkakas rumah tangga, komponen	LG, Panasonic, Samsung	Pasar domestik besar dan sedang berkembang, insentif pemerintah, tenaga kerja berkembang

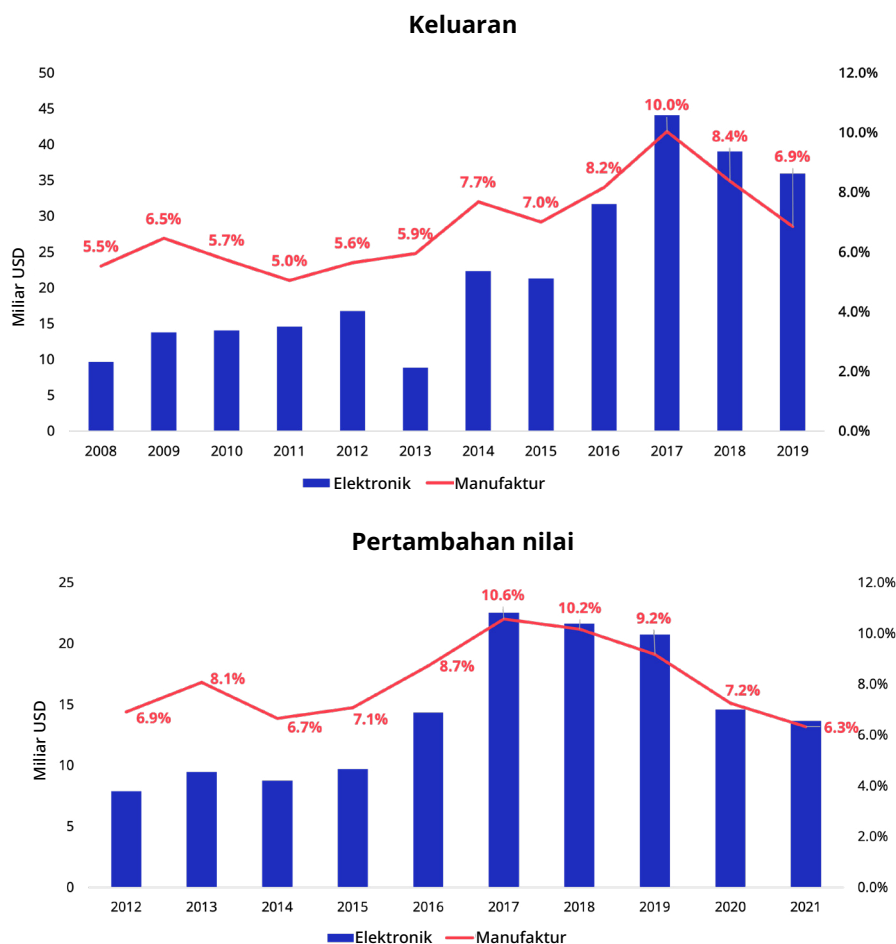
Sumber: Kompilasi penulis, berdasarkan ADB (2023), ADB (2014), Brodzicki (2021), ASEAN-Japan Center (2021)

Industri elektronik Indonesia: profil dan kinerja ekonomi

Selama satu setengah dasawarsa terakhir, produksi elektronik di Indonesia berkembang pesat, mencapai titik tertinggi USD 44 miliar pada 2017 (BPS, 2023). Meskipun mengalami pertumbuhan dua digit selama periode ini, kontribusi industri ini terhadap total keluaran manufaktur tetap relatif stabil di sekira 6,8 persen dari 2017 hingga 2019 (Gambar 4.2a). Demikian pula, nilai tambah meningkat secara signifikan sejak 2016, khususnya pada 2017, mencapai USD 22,5 miliar. Kendati demikian, pangsa industri ini terhadap total manufaktur tetap stabil dari 2012 hingga 2021, dengan kontribusi rata-rata sekira delapan persen selama periode tersebut (Gambar 4.2b).

Industri elektronik di Indonesia didominasi oleh manufaktur komputer, perangkat komunikasi, elektronik konsumen (3C), dan komponen elektronik. Nilai keluaran produk-produk tersebut juga meningkat dari 2000 hingga 2020, dengan nilai keluaran 3C⁷ dan komponen masing-masing mencapai USD 5 miliar dan USD 11 miliar pada 2020 (lihat Gambar 4.3). Nilai keluaran produk komponen juga meningkat lebih dari dua kali lipat antara 2010 dan 2015. Sementara itu, produk industri dan medis memberikan kontribusi yang lebih rendah terhadap keluaran sektor secara keseluruhan, yang menunjukkan kendala pada pertumbuhan dan daya saing di subsektor tersebut. Berdasarkan nilai tambah, tingkat pertumbuhan produk 3C selama periode 2012-2021 adalah 8,2 persen (CAGR) sementara produk komponen naik secara signifikan pada besaran 5,5 persen (CAGR). Produk-produk tersebut diharapkan tumbuh di masa mendatang karena permintaan domestik yang kuat, khususnya pada elektronik audio-video, perkakas rumah tangga dan telepon pintar.

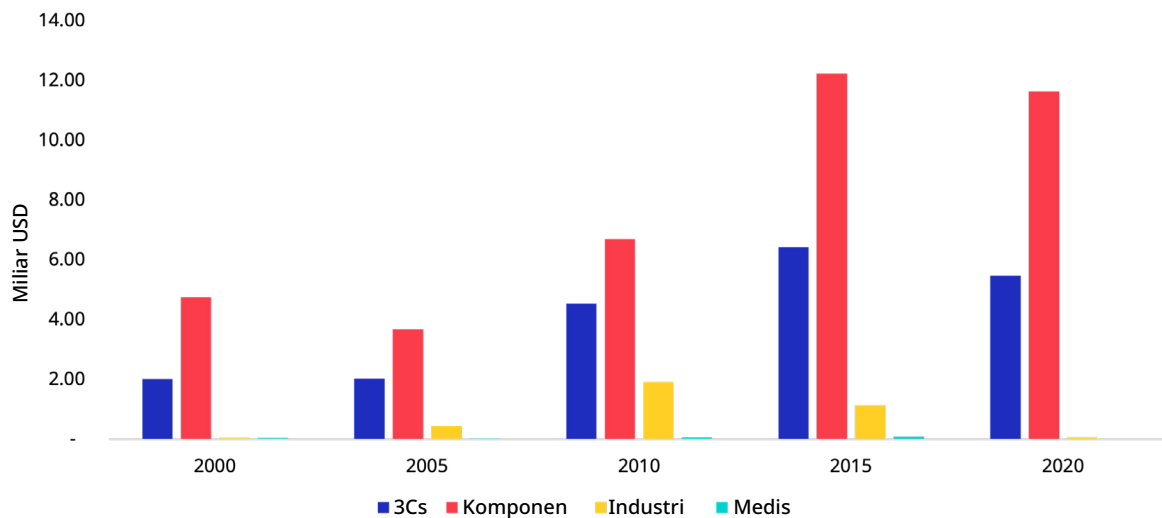
► Gambar 4.2. Keluaran dan nilai tambah industri elektronik dan pangsaanya terhadap manufaktur total (miliar USD)



Sumber: Statistik Industri BPS, 2023.

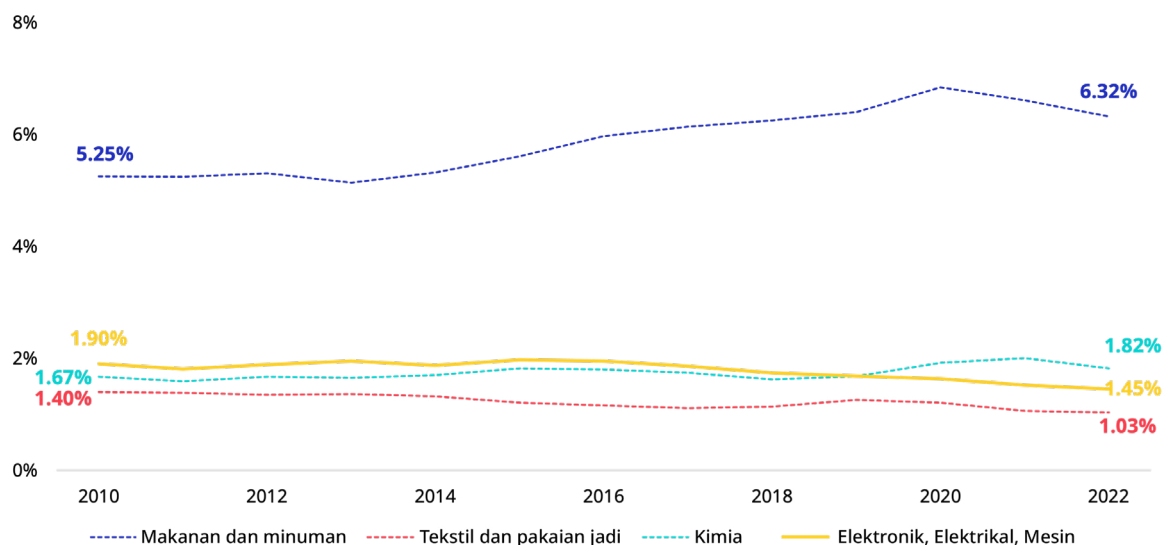
Catatan: Indeks produsen yang disesuaikan untuk pertambahan nilai.

7 Klasifikasi komputer, komunikasi, dan elektronika konsumen (3C) sejalan dengan Sun (2021).

► **Gambar 4.3. Keluaran total berdasarkan klasifikasi produk elektronik 2000-2020 (miliar USD)**

Sumber: Statistik Industri (diolah) - Badan Pusat Statistik (BPS), 2023.⁸

Kontribusi industri elektronik terhadap PDB Indonesia tidak tumbuh dalam dasawarsa terakhir. Sebagaimana ditunjukkan di Gambar 4.4., yang memetakan pangsa sektor manufaktur utama terhadap PDB secara keseluruhan, sektor elektronik menyumbang 1,9 persen dari PDB pada 2010. Pada 2022, pangasanya turun menjadi 1,45 persen. Jadi, meskipun industri dengan nilai tambah rendah seperti makanan dan minuman mengalami peningkatan pangsa PDB di Indonesia, elektronik sebagai proporsi keluaran ekonomi justru menurun.

► **Gambar 4.4. Pangsa GDP untuk sektor-sektor manufaktur terkemuka di Indonesia 2010-2022**

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023).

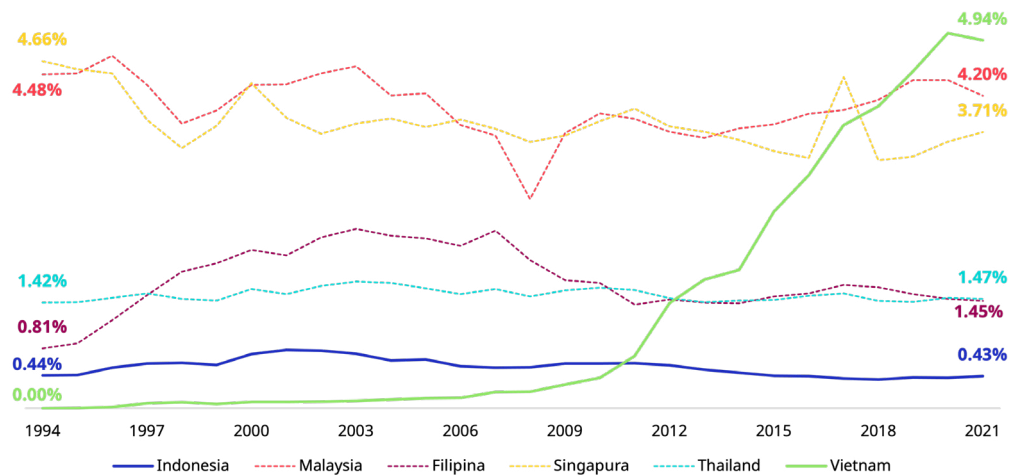
Industri elektronik Indonesia telah lama tertinggal dari negara-negara tetangganya dalam hal pangsa pasar global. Pada 2021, pangsa pasar ekspor ASEAN secara keseluruhan untuk elektronik mencapai 16,24 persen, naik dari 11 persen pada 1995. Namun, Tiongkok memegang pangsa dominan sebesar 28 persen pada 2021, yang menegaskan perannya sebagai produsen dan konsumen terbesar produk elektronik di dunia.⁹ Di ASEAN, Indonesia secara konsisten memegang pangsa pasar ekspor terendah, stagnan di sekira 0,4 persen

⁸ 3C- Komputer, Komunikasi, dan Elektronika Konsumen

⁹ *The Atlas of Economic complexity*, diakses pada 13 Oktober 2023.

sejak 1994 (Gambar 4.5). Sebaliknya, pangsa pasar Vietnam, yang lebih rendah dari Indonesia sebelum 2010, telah melonjak menjadi yang tertinggi di ASEAN, yang sebagian didorong oleh insentif negara untuk PMAL dan relokasi produsen elektronik Tiongkok, dan faktor-faktor lainnya.

► **Gambar 4.5. Pangsa pasar global produk elektronik untuk negara-negara ASEAN terpilih 1994-2021**

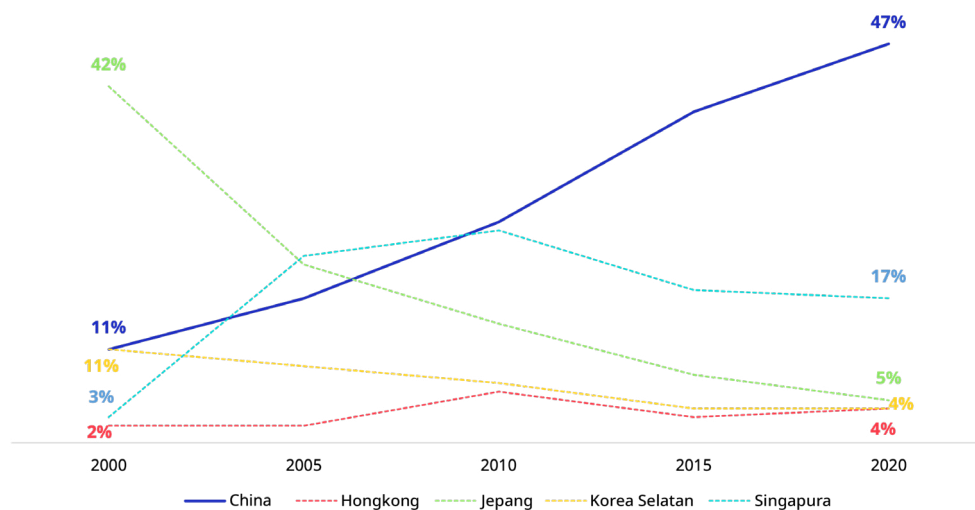


Sumber: Atlas CID Harvard

Perdagangan elektronik

Sementara secara global, pertumbuhan ekspor sering kali secara empiris dikaitkan dengan pertumbuhan produktivitas, di Indonesia, perluasan nilai tambah dalam elektronik terjadi di tengah kinerja ekspor yang secara umum rendah. Nilai ekspor industri ini tetap relatif stabil dalam dasawarsa hingga 2020 (lihat Gambar 4.7), mencapai USD 10,5 miliar (pada 2020), dengan tujuan utama adalah regional (di Asia) alih-alih global, kecuali Amerika Serikat (Gambar 4.8). Sementara itu, nilai impor elektronik meningkat, dari USD 17,3 miliar menjadi USD 18,7 miliar, selama periode yang sama—sebuah tren yang berpotensi menunjukkan peningkatan ketergantungan pada komponen impor untuk produksi.

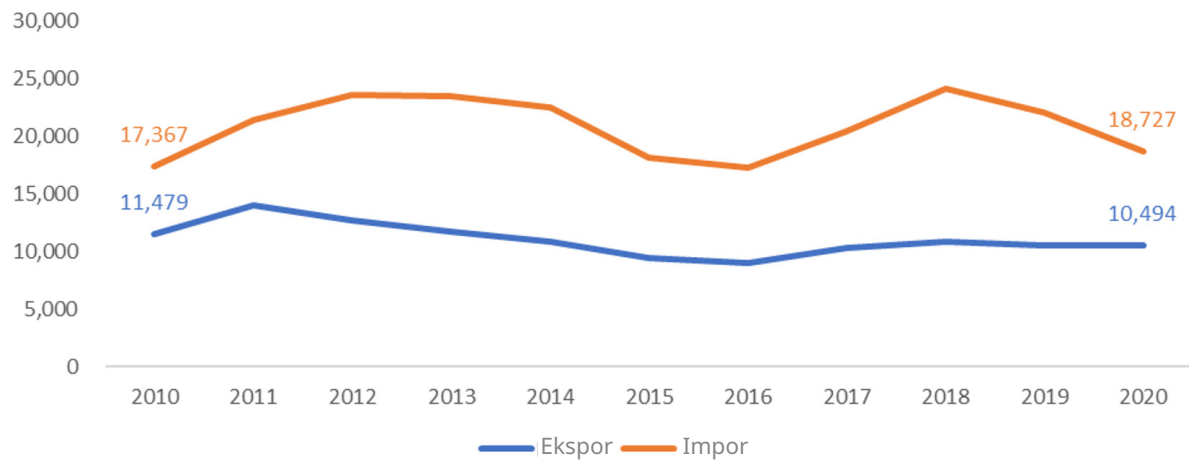
► **Gambar 4.6. Presentase produk elektronik yang diimpor dari negara-negara terpilih dari total impor produk elektronik Indonesia (2000-2020)**



Sumber: Pangkalan Data TiVA OECD

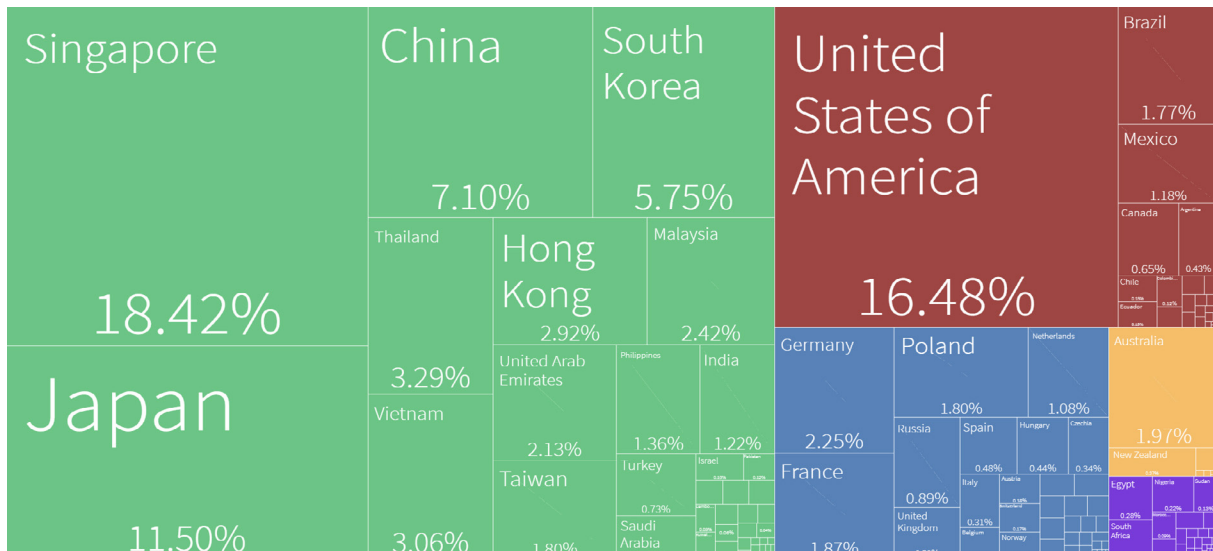
10 Lihat, misalnya, Narjoko dan Urata (2020), yang mengulas beberapa studi kasus dari pengalaman di negara-negara di Asia Tenggara dan Asia Timur tentang hal ini. Secara umum, studi di negara-negara ini mengonfirmasi validitas hipotesis pembelajaran dengan mengeksplorasi (LBE) bahwa begitu produsen memilih sendiri pasar ekspor, maka produsen tersebut cenderung bertahan di pasar dan secara konsisten meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu.

► **Gambar 4.7. Ekspor dan impor peralatan elektronik dan listrik Indonesia (2010-2020, juta USD)**

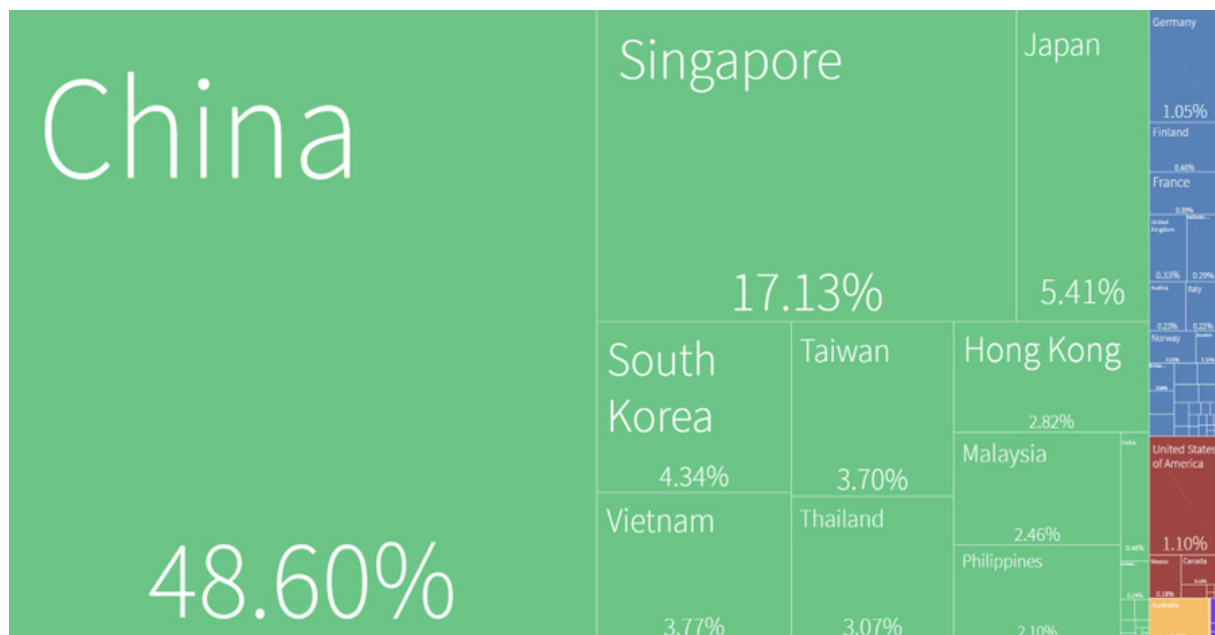


Sumber: Atlas CID Harvard

► **Gambar 4.8. Tujuan ekspor elektronik Indonesia (2021)**



Sumber: Atlas CID Harvard

► **Gambar 4.9. Sumber impor elektronik Indonesia (2021)**

Sumber: Atlas CID Harvard

Indonesia mengimpor lebih banyak produk listrik berdasarkan nilai daripada yang diekspornya, meskipun kesenjangan ini menyempit dalam beberapa tahun terakhir sebagian karena kebijakan Persyaratan Kandungan Lokal (PKL).¹¹ Pada 2021, tujuan utama ekspor elektronik (dari Indonesia) adalah Singapura—sebuah tren yang mencerminkan peran negara-kota tersebut sebagai pusat logistik dan distribusi utama untuk elektronik yang diproduksi di sekitar Batam (Indonesia). Tiongkok menjadi asal utama impor elektronik ke Indonesia, yang menyumbang 48 persen dari total nilai. Ini menunjukkan semakin meningkatnya tantangan persaingan yang diajukan oleh perusahaan Tiongkok bagi produsen elektronik tradisional di Indonesia, khususnya di segmen barang konsumsi yang bergerak cepat (ILO, 2019).

Di Batam, tempat industri ini sangat berorientasi ekspor, FGD dengan asosiasi pengusaha mengidentifikasi meningkatnya persaingan dari barang impor Tiongkok sebagai kendala signifikan terhadap pertumbuhan industri. Sementara itu, serikat pekerja yang diwawancarai menyuarakan kekhawatiran bahwa tekanan persaingan memaksa banyak produsen untuk mengambil langkah pemotongan biaya yang berdampak negatif terhadap tenaga kerja dan kondisi kerja di sektor tersebut.¹²

FGD dengan perwakilan serikat pekerja mengungkapkan kekhawatiran tentang masuknya impor berharga murah (sebagian besar dari Tiongkok), yang mereka yakini telah merusak daya saing produsen Indonesia dan mendorong banyak pihak untuk mengurangi produksi dan lapangan kerja. Meskipun pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah pencegahan untuk memperkuat industri ini dalam beberapa tahun terakhir, termasuk persyaratan kandungan lokal dan pembatasan impor, langkah-langkah tersebut tampaknya hanya memberikan dampak yang terbatas, baik dalam meningkatkan daya saing lokal maupun memacu penciptaan lapangan kerja yang lebih luas di sektor tersebut.

Sebaran geografis manufaktur elektronik

Dalam hal sebaran geografis, provinsi dengan jumlah perusahaan elektronik terbanyak adalah Jawa Barat (300), Jawa Timur (96), Batam (Kepulauan Riau) (82), dan Banten (78) (lihat Gambar 4.10). Angka-angka tersebut tetap konsisten sejak 2000 (Gambar 4.11). Di Jawa Barat, jumlah perusahaan membentuk pola berbentuk U, sementara dari 2000 hingga 2015 tren di Jawa Timur sedikit meningkat. Keputusan perusahaan

11 Namun, gambarannya beragam. Di Batam misalnya, perusahaan-perusahaan elektronik yang diwawancarai untuk studi ini mengklaim bahwa perusahaan elektronika di lokasi tersebut masih mengimpor hingga 80 persen masukan produksi mereka, meskipun ada kebijakan PKL.

12 Untuk mendukung klaim ini, berbagai studi mengungkap beberapa praktik ketenagakerjaan yang merugikan di sektor elektronik dalam beberapa tahun terakhir, termasuk berkembangnya penggunaan pengaturan ketenagakerjaan fleksibel, dan bukti lembur tidak sukarela maupun pembatasan kebebasan berserikat dan perundingan bersama (ILO (2014), Raj-Reichert (2016), Verite (2014), Matsuzaki (2015), dan Torsekar dan VerWey (2019)).

untuk berlokasi di Jawa mengikuti pola umum investasi manufaktur di Indonesia, yang secara historis terkonsentrasi di wilayah ini. Perusahaan yang berlokasi di provinsi Riau pada dasarnya semuanya berada di pulau Batam yang, sebagai daerah otonom khusus, menawarkan insentif khusus bagi investor untuk membangun operasional manufaktur berorientasi ekspor. Jumlah perusahaan di wilayah Kepulauan Riau dan Banten menurun dalam periode yang sama.

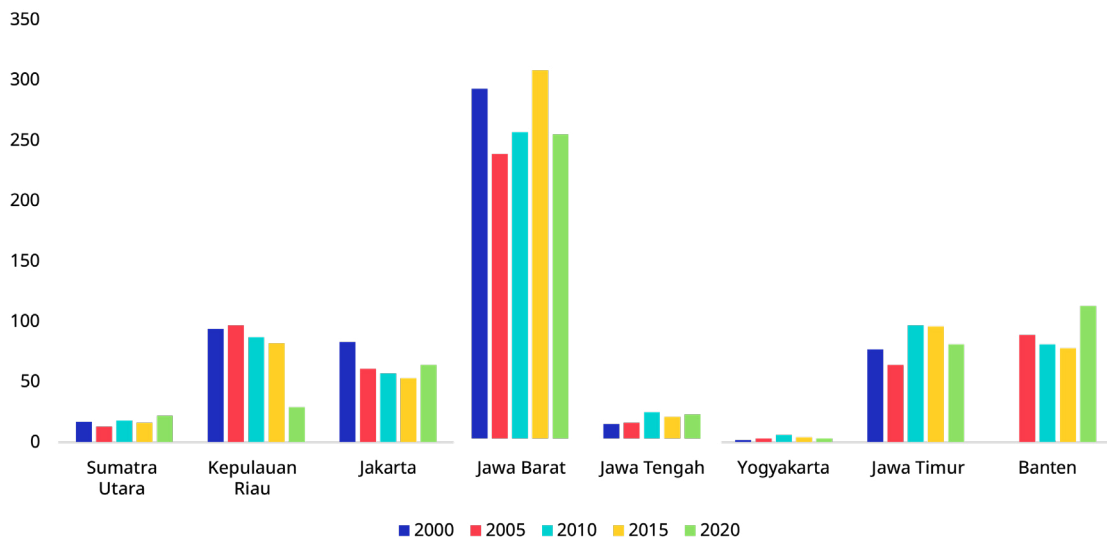
Batam dan Jawa tetap menjadi wilayah utama untuk manufaktur elektronik di Indonesia, karena berbagai alasan dan dengan berbagai dinamika. Didukung oleh insentif pemerintah dan kedekatan jarak dengan Singapura, Batam mengalami peningkatan pesat pada 1990-an dengan fokus pada komponen elektronik dan perakitan akhir produk elektronik bernilai rendah. Sebaliknya, industri elektronik Jawa memiliki sejarah yang lebih panjang dan jangkauan produk yang lebih luas, dengan merek-merek domestik dan internasional mapan yang memproduksi sebagian besar elektronik konsumen untuk berbagai segmen pasar (van Grunsven & Hutchinson, 2017). Meskipun infrastruktur lebih berkembang di Jawa, biaya tenaga kerja yang lebih tinggi dan persaingan yang semakin ketat menimbulkan tantangan, sementara sebagian besar investor tertarik ke Batam karena status zona perdagangan bebasnya dan insentif investasi yang besar (meskipun terdapat sejumlah keterbatasan infrastruktur).

► **Gambar 4.10. Sebaran geografis perusahaan elektronik (2015)**



Sumber: Statistik Industri (diolah) - BPS, 2015.

► **Gambar 4.11. Dinamika sebaran geografis perusahaan elektronik (2000-2015)**



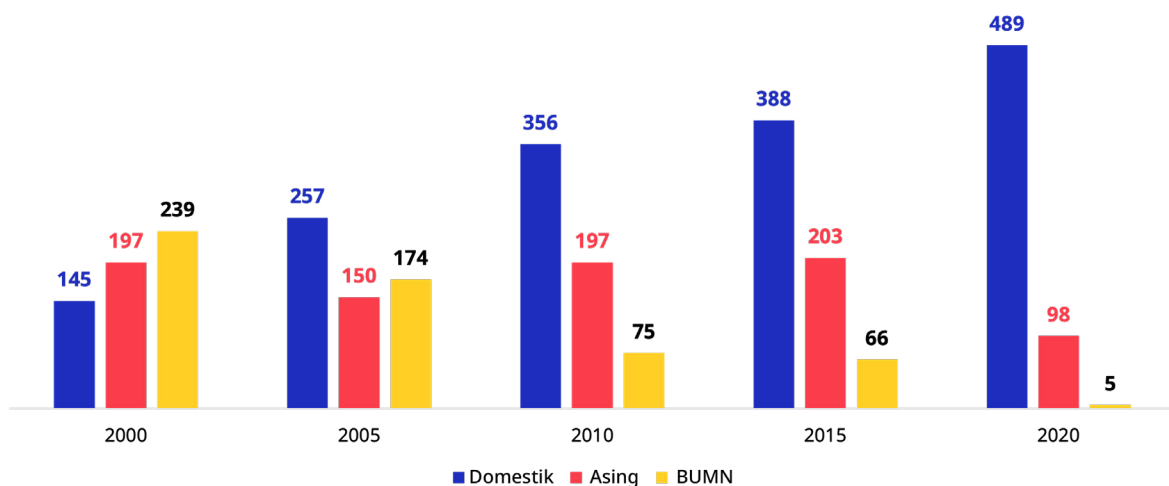
Sumber: Statistik Industri (diolah) - BPS, 2000-2015.

Catatan: Banten, sebagai provinsi mandiri, baru berdiri pada 2000. Akibatnya, data atau catatan khusus mengenai Banten sebelum tahun tersebut tidak ada, karena Banten masih merupakan bagian dari Jawa Barat sebelum berdirinya..

Profil perusahaan

Pada 2000-an, terjadi ledakan jumlah perusahaan elektronik swasta dan penurunan tajam jumlah BUMN di sektor tersebut. Sementara jumlah perusahaan swasta meningkat lebih dari tiga kali lipat dari 145 pada 2000 menjadi 489 pada 2020, jumlah BUMN anjlok dari 239 menjadi hanya 5 (Gambar 4.12). Pada saat yang sama, jumlah perusahaan elektronik milik asing juga menurun karena perusahaan domestik terus tumbuh. Dengan perusahaan asing yang biasanya lebih cenderung berorientasi ekspor, peka terhadap reputasi, dan terikat oleh standar kepatuhan sosial dan lingkungan yang lebih ketat, tren ini mungkin memiliki implikasi bagi prospek industri yang lebih luas vis-à-vis bisnis yang bertanggung jawab, karena perusahaan domestik cenderung kurang memiliki sumber daya dan insentif untuk berinvestasi di bidang ini.

► **Gambar 4.12. Jumlah perusahaan elektronik berdasarkan kepemilikan perusahaan**

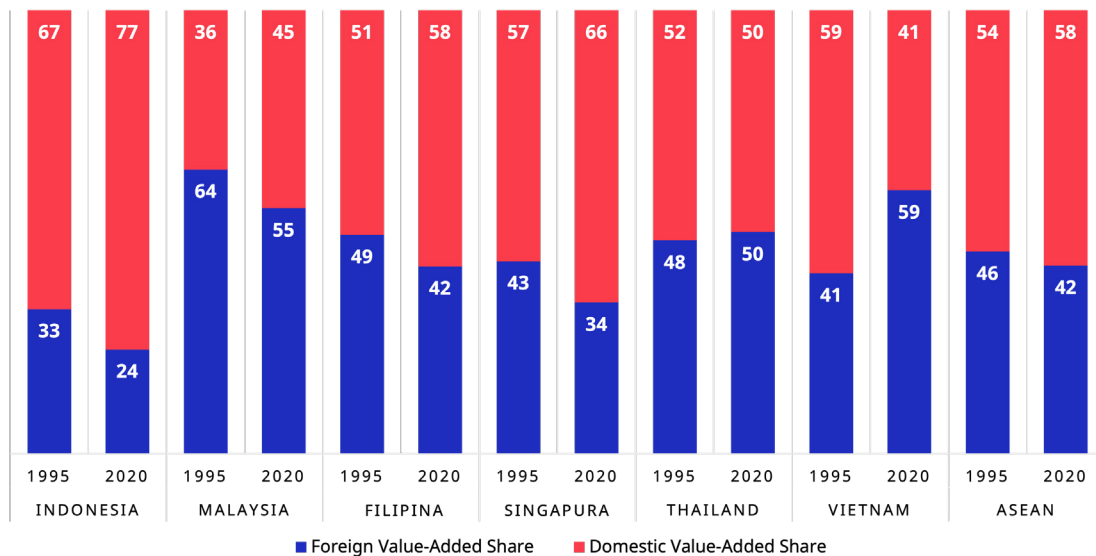


Sumber: Statistik Industri (diolah) - BPS, 2000-2020.

Integrasi ke rantai pasok global

Partisipasi Indonesia dalam rantai pasok global tertinggal dari negara-negara ASEAN lainnya (lihat Gambar 4.13 dan Gambar 4.14), meskipun ini agak dapat dimengerti mengingat ukuran relatif dan kemandirian ekonominya. Secara umum, negara-negara biasanya dapat terlibat dalam rantai pasok global melalui partisipasi depan atau belakang, atau keduanya. Partisipasi depan berkaitan dengan peran suatu negara atau sektor sebagai pemasok masukan ke negara-negara tujuan. Ini umumnya diamati di perekonomian yang berlimpah sumber daya yang mengekstraksi dan mengekspor bahan mentah untuk manufaktur dan konsumsi (melalui rantai pasok global). Sebaliknya, partisipasi belakang mengacu pada negara-negara (atau sektor) yang memanfaatkan masukan yang diimpor dari negara lain, misalnya dalam manufaktur barang jadi untuk konsumsi atau ekspor. Karena hubungannya dengan penciptaan nilai tambah melalui manufaktur, partisipasi belakang sering kali menunjukkan tingkat integrasi yang lebih dalam atau lebih substantif ke dalam jaringan produksi global.

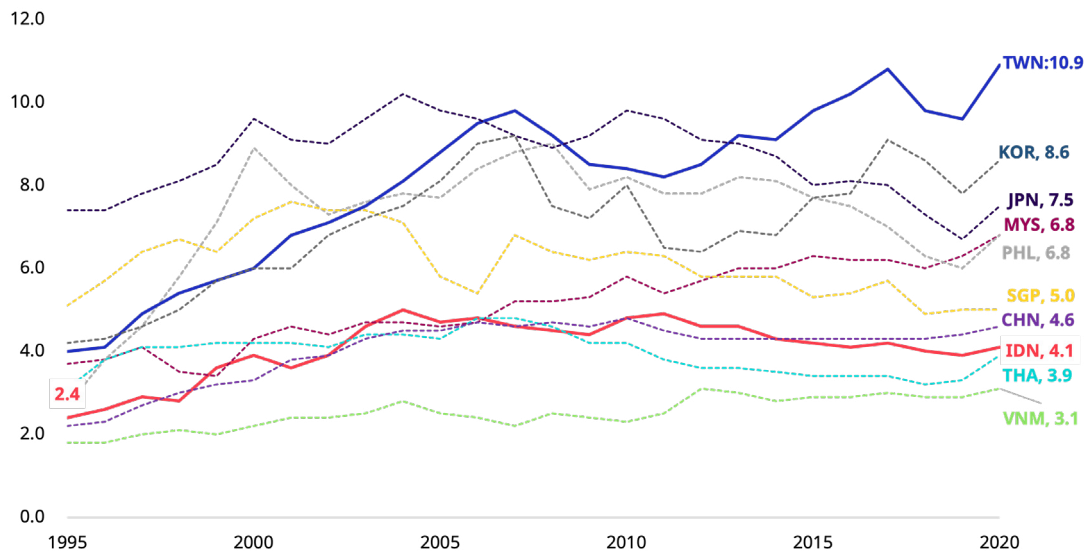
► **Gambar 4.13. Pangsa pertambahan nilai asing dan pertambahan nilai domestik dalam ekspor produk industri elektronik untuk negara ASEAN terpilih (1995 & 2020)**



Sumber: Pangkalan Data TiVA OECD (2023).

Gambar 4.13 menggambarkan rendahnya tingkat partisipasi belakang Indonesia dalam rantai pasok global (diukur dari rendahnya pangsa nilai tambah asing dalam ekspor elektroniknya), yang menurun dari 1995 hingga 2020. Interpretasi alternatif menunjukkan bahwa produk Indonesia mendekati status barang jadi, terutama karena produksi elektronik di negara ini sebagian besar diarahkan ke pasar domestik (ASEAN-Japan Center, 2021). Sebaliknya, keterkaitan belakang yang lebih kuat (atau berkembang) sering dikaitkan dengan masukan berkualitas lebih tinggi dan pemanfaatan masukan produktif yang lebih efisien.

► **Gambar 4.14. Nilai tambah domestik yang diwujudkan dalam ekspor asing sebagai pangsa dari ekspor bruto (%)**

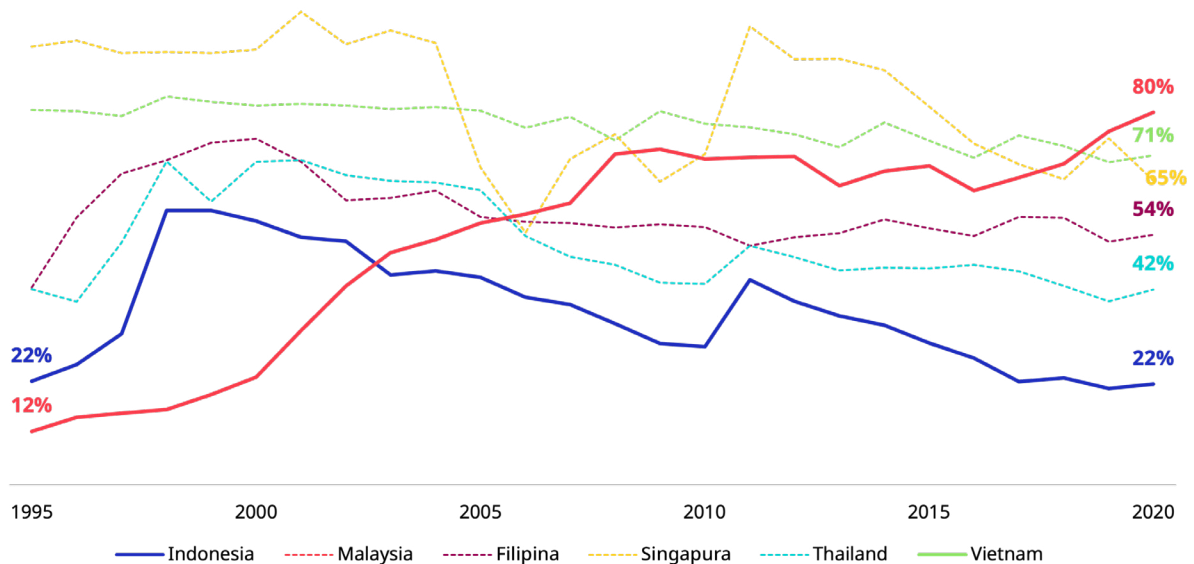


Sumber: Pangkalan Data TiVA OECD

Pada saat yang sama, karena fokusnya pada perakitan dan produksi akhir untuk konsumsi dalam negeri, sektor elektronik Indonesia juga menunjukkan partisipasi rantai pasok depan yang relatif rendah, terutama jika dibandingkan dengan Taiwan, misalnya, yang mengkhususkan diri dalam produksi dan perakitan semikonduktor dan chip silikon bernilai tinggi dalam negeri (Gambar 4.14). Dinamika ini mengurangi pangsa produk bernilai tambah dalam negeri yang menjadi bagian dari ekspor elektronik Indonesia.¹³

¹³ Vietnam, misalnya, mengalami tantangan serupa, dengan partisipasi belakang yang tinggi, tetapi partisipasi depan rendah karena fokusnya pada perakitan produk akhir.

► **Gambar 4.15. Persentase keluaran sektor elektronik yang diekspor untuk negara ASEAN terpilih (1995- 2020)**



Sumber: Pangkalan Data TiVA OECD

Berdasarkan Gambar 4.15, industri elektronik Indonesia memiliki pangsa ekspor yang relatif rendah, yakni 22 persen dari 1995 hingga 2020. Hal ini berbeda dengan pangsa ekspor Vietnam yang meningkat dari 12 persen menjadi 80 persen pada periode yang sama. Rendahnya pangsa ekspor industri elektronik Indonesia menunjukkan bahwa industri ini lebih fokus pada pasar domestik daripada ekspor (ASEAN-Japan Center, 2021).

Langkah Non-Tarif (NTM) merupakan faktor kunci lain yang memengaruhi prospek integrasi rantai pasok dan perluasan ekspor untuk elektronik Indonesia. Selama dasawarsa terakhir, NTM berkembang dan berevolusi secara signifikan di negara-negara maju di Eropa dan Amerika Utara, khususnya melalui penerapan standar sosial dan lingkungan yang lebih ketat untuk produk-produk yang diperdagangkan secara global. Sebagai pasar ekspor utama elektronik Indonesia, sektor ini sangat terkena standar-standar tersebut. Pada 2021, AS menyumbang 16,5 persen ekspor elektronik Indonesia, sementara negara-negara Uni Eropa secara kolektif menyumbang 10 persen (dengan Jerman dan Perancis menjadi tujuan terbesar masing-masing sebesar 2,25 persen dan 1,87 persen).

Tantangan dan peluang untuk pekerjaan layak dan RBC di sektor elektronik

Peluang kerja

Sektor elektronik di Indonesia mempekerjakan lebih dari 300.000 pekerja, namun pertumbuhan pekerjaan di sektor ini datar saja—dan dalam beberapa kasus bahkan menurun—dalam beberapa tahun terakhir (Gambar 4.16). Dengan demikian, jumlah tenaga kerja industri ini sebagian besar tetap tidak berubah antara 2008 dan 2021, sementara total pangsaanya dari lapangan kerja manufaktur turun dari sekira 5,9 persen pada 2008 menjadi 4,5 persen pada 2021. Pandemi COVID-19 juga memukul pekerjaan di sektor ini: elektronik merupakan salah satu industri yang paling terdampak di negara ini, dengan penurunan lapangan kerja sebesar 12 persen selama periode 2019 hingga 2020.¹⁴ Penurunan ini sebagian besar disebabkan oleh berkurangnya perdagangan dengan Tiongkok, yang merupakan mitra dagang utama dan sumber utama bahan baku dan masukan bagi sektor ini.¹⁵

Pemangku kepentingan industri yang diwawancarai untuk penelitian ini mencatat meningkatnya persaingan dan berkembangnya otomatisasi sebagai dua kekuatan utama di balik stagnannya pertumbuhan lapangan kerja di sektor ini. Kedua tren tersebut saling terkait: meningkatnya persaingan, khususnya dari produsen Tiongkok, mendorong percepatan investasi di bidang teknologi otomatisasi dan hemat tenaga kerja. Menurut APINDO dan KADIN, robot yang mampu menggantikan ‘hingga lima pekerja manusia’ menjadi pilihan menarik bagi produsen elektronik yang menghadapi kenaikan biaya tenaga kerja dan perlambatan produktivitas (meskipun pernyataan ini tidak dapat diverifikasi secara mandiri).¹⁶ Sementara pengusaha sering menyoroti potensi otomatisasi untuk menciptakan lapangan kerja bernilai lebih tinggi melalui peningkatan keterampilan, serikat pekerja, baik di Indonesia maupun di tempat lain, menyuarakan kekhawatiran tentang pemecatan pekerja, khususnya perempuan, yang mendominasi peran lini perakitan yang paling rentan terhadap otomatisasi.

Meskipun data tentang pekerjaan yang hilang akibat otomatisasi masih terbatas, wawasan kualitatif dari para pendukung ketenagakerjaan menunjukkan bahwa hal itu bisa jadi signifikan.¹⁷ Di Batam, perwakilan pengusaha mencatat bahwa 60 hingga 70 persen proses produksi di pabrik elektronik biasa dapat diotomatisasi, meskipun pekerjaan manual tetap diperlukan untuk beberapa tugas. Sebuah lembaga pemerintah di Batam juga menekankan bahwa, meskipun terdapat dampak pemecatan, peluang baru bagi pekerja terampil muncul dalam mengoperasikan teknologi otomatisasi, yang menegaskan pentingnya peningkatan keterampilan dan pelatihan keterampilan ulang dalam proses perencanaan transisi sektor tersebut.¹⁸

14 Sektor yang paling terdampak selama pandemi adalah logistik, yang mengalami penurunan lapangan kerja sebesar 22 persen.

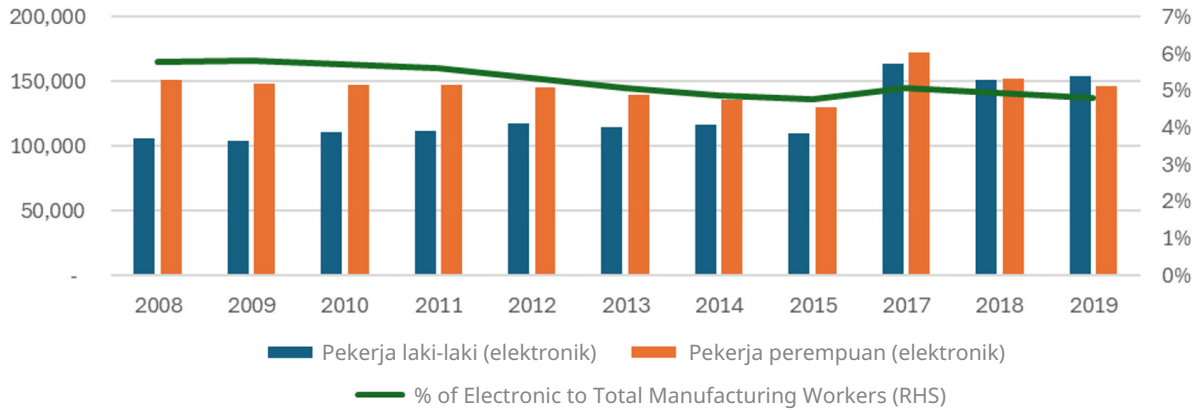
15 <https://www.industrialunion.org/facing-challenges-in-the-ict-electrical-and-electronics-sector>

16 Pengusaha yang diwawancarai untuk penelitian ini juga menyitir masalah presisi, efisiensi, dan menurunnya hubungan industrial terkait dengan robot sebagai manfaat tambahan untuk otomatisasi produksi.

17 Serikat pekerja A, misalnya, melaporkan bahwa hingga 30 persen pekerja telah diberhentikan karena meningkatnya adopsi otomatisasi di industri ini.

18 Pada saat yang sama, pekerja yang diwawancarai untuk studi ini menunjukkan bahwa peluang untuk pelatihan keterampilan ulang dan peningkatan keterampilan untuk pekerjaan masa depan di sektor ini terbatas dan cenderung menguntungkan laki-laki (karena mereka mendominasi lulusan robotika dan mekatronika, misalnya). Pengusaha juga menyebutkan bahwa pelatihan ulang keterampilan ini untuk pekerja yang ada itu mahal dan memakan waktu, oleh karena itu mereka cenderung mempekerjakan orang-orang yang sudah memiliki kualifikasi dari sekolah teknik dan vokasi.

► **Gambar 4.16. Total lapangan kerja (berdasar jenis kelamin) industri elektronik dan pangsaanya dari total lapangan kerja manufaktur**



Sumber: Statistik Industri, Badan Pusat Statistik (2023)

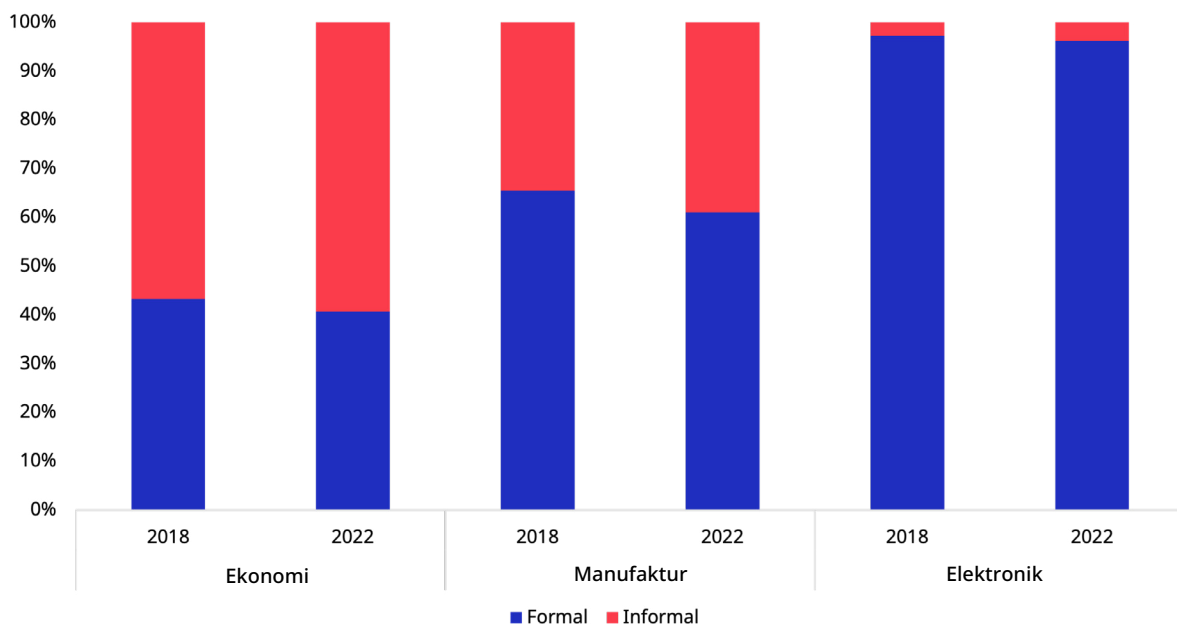
Catatan: Lapangan kerja elektronik mencakup industri dengan ISIC 26 (computer, elektronik dan optik) dan 27 (peralatan listrik).

Gambar 4.16. menggambarkan tren ketenagakerjaan laki-laki dan perempuan di sektor elektronik dari 2008 hingga 2019. Jumlah ketenagakerjaan laki-laki dan perempuan tetap relatif stabil selama periode ini, sementara persentase pekerja elektronik terhadap total pekerja manufaktur juga tetap konsisten, berkisar antara 5 dan 6 persen. Namun, garis tren keseluruhan berbeda secara signifikan, dengan jumlah absolut pekerja laki-laki di sektor elektronik meningkat dari 2008 hingga 2019, sementara jumlah pekerja perempuan menurun selama periode yang sama. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi fluktuasi minimal dalam posisi keseluruhan sektor di dalam ketenagakerjaan manufaktur, namun terjadi pergeseran mendasar yang penting dalam komposisi gender tenaga kerja elektronik dalam beberapa tahun terakhir.

Informalitas

Informalitas, ukuran utama kualitas dan stabilitas ketenagakerjaan, lebih rendah di sektor elektronik dibandingkan dengan sektor lain yang sebanding (Gambar 4.17). Sementara definisi global resmi tentang informalitas beragam, Sakernas di Indonesia mengukur informalitas dalam ketenagakerjaan menurut status ketenagakerjaan pekerja, jenis perusahaan, dan perlindungan ketenagakerjaan. Dengan demikian, mereka yang berstatus pekerja berbayar dianggap formal, sementara mereka yang merupakan pekerja mandiri, sementara, lepas atau tidak berbayar, atau pekerja keluarga tidak berbayar, dianggap informal. Namun, menurut FGD dengan serikat pekerja, sebagian kecil pekerja informal dapat ditemukan pada pemasok elektronik tingkatan bawah, sebagian besar usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), yang sebagian di antaranya juga terkait dengan perusahaan OEM. Mengingat korelasi yang terjalin mapan antara informalitas dan kondisi kerja yang buruk secara global, keberadaan informalitas yang berkelanjutan di rantai pasok elektronik dapat menciptakan lebih banyak tantangan bagi sektor ini di tahun-tahun mendatang, terutama bagi perusahaan yang terkena persyaratan uji tuntas yang semakin meningkat di pasar ekspor utama.

► **Gambar 4.17. Persentase pekerja formal dan informal**



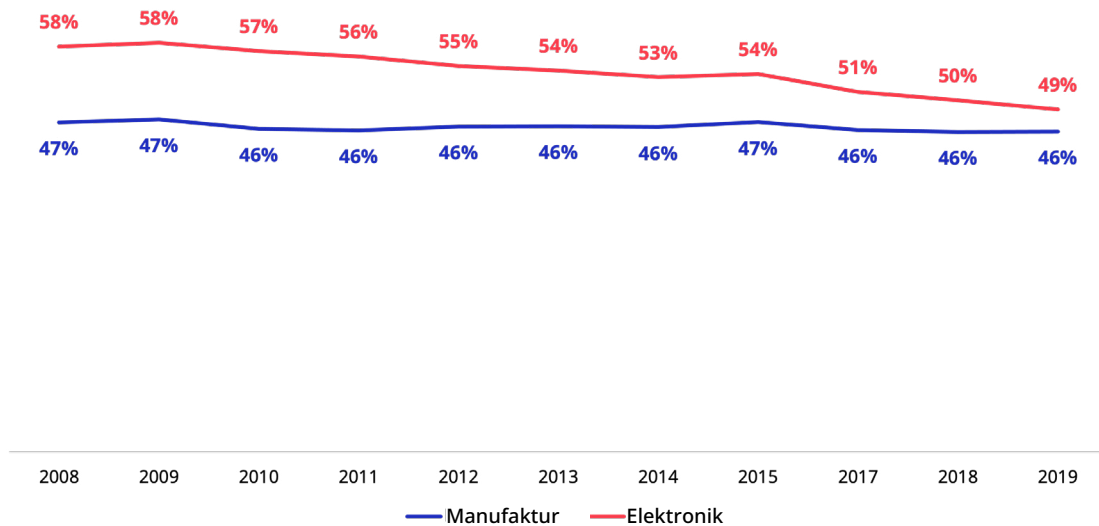
Sumber: Sakernas, 2018 and 2022.

Catatan: Definisi formal dan informal mengikuti definisi Sakernas, sebagai berikut:

Formal: pemberi kerja dengan pekerja dan pekerja tetap/berbayar; informal: pekerja mandiri, pemberi kerja dengan pekerja sementara/pekerja tidak berbayar, pekerja pertanian lepas, pekerja non-pertanian lepas, pekerja keluarga tidak berbayar.

Perempuan secara historis mendominasi ketenagakerjaan di sektor elektronik (tren yang berakar pada persepsi tradisional tentang peran gender), tetapi ini telah berubah dalam beberapa tahun terakhir dengan menurunnya partisipasi perempuan dari 58 persen pada 2008 menjadi 49 persen pada 2019—sementara keseluruhan pangsa mereka dalam ketenagakerjaan manufaktur tetap stabil (Gambar 4.18). Menurut pemangku kepentingan industri, faktor utama dalam tren ini adalah otomatisasi, yang dapat memiliki dampak besar pada perempuan karena dominasi mereka dalam posisi lini perakitan yang merupakan salah satu lini yang paling mudah untuk diotomatisasi.¹⁹ Wawasan dari sebuah organisasi pengusaha di Batam menguatkan pandangan ini, meskipun mereka masih memperkirakan bahwa perempuan akan terus mengisi 9 dari setiap 10 pekerja di sektor tersebut.²⁰ Pekerja laki-laki, sementara itu, cenderung lebih banyak di posisi teknis senior dan gudang berketerampilan rendah, yang sejauh ini tidak menghadapi risiko otomatisasi yang lebih rendah daripada lini perakitan. Faktor lain yang membatasi kesempatan kerja bagi perempuan adalah kurangnya pengaturan kerja yang fleksibel, yang menurut beberapa pemangku kepentingan menghalangi perempuan untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga dengan ambisi karier mereka di industri elektronik.

► **Gambar 4.18. Tingkat partisipasi perempuan di industri elektronik dan manufaktur (2008-2019)**



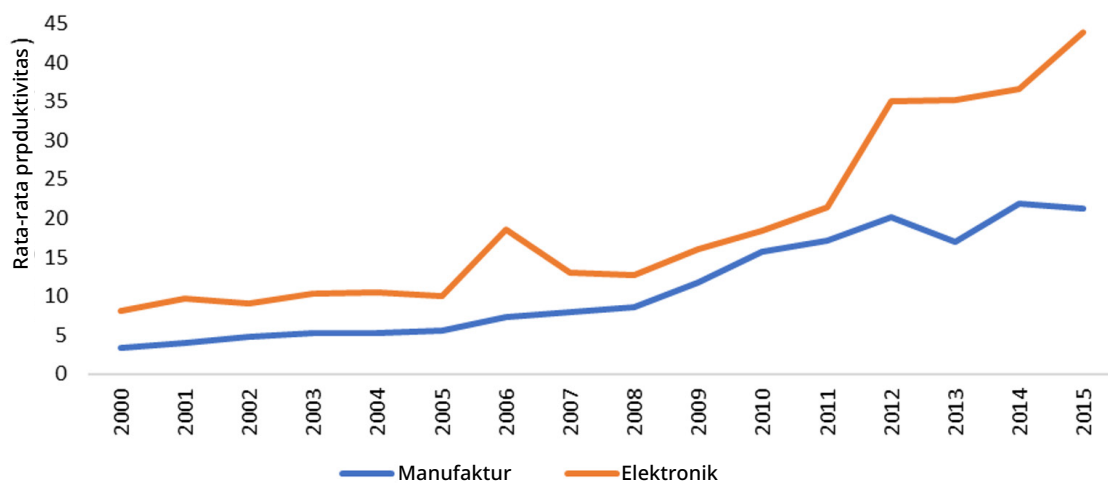
Sumber: Statistik Industri (diolah), BPS, 2008-2019.

¹⁹ Studi dari sektor lain di Indonesia juga mengungkapkan temuan yang selaras dengan kesimpulan ini. Esquivel dan Kucera (2022) menemukan bahwa mesin pemotong laser dan mesin pemotong dengan kepala otomatis di sektor alas kaki, misalnya, dioperasikan hanya oleh laki-laki yang memiliki gelar teknik, sementara juga mencatat meningkatnya kebutuhan akan literasi di bidang komputer dan pemrograman untuk posisi mekanik di sektor ini dapat semakin menimbulkan kecenderungan ke arah perekrutan yang menguntungkan laki-laki akibat segregasi gender dalam pendidikan dan pelatihan vokasi.

²⁰ Perwakilan pengusaha yang sama juga mencatat bahwa bisnis seringkali lebih suka mempekerjakan perempuan karena mereka dianggap lebih fokus, efisien dan akurat dalam pelaksanaan pekerjaan daripada laki-laki.

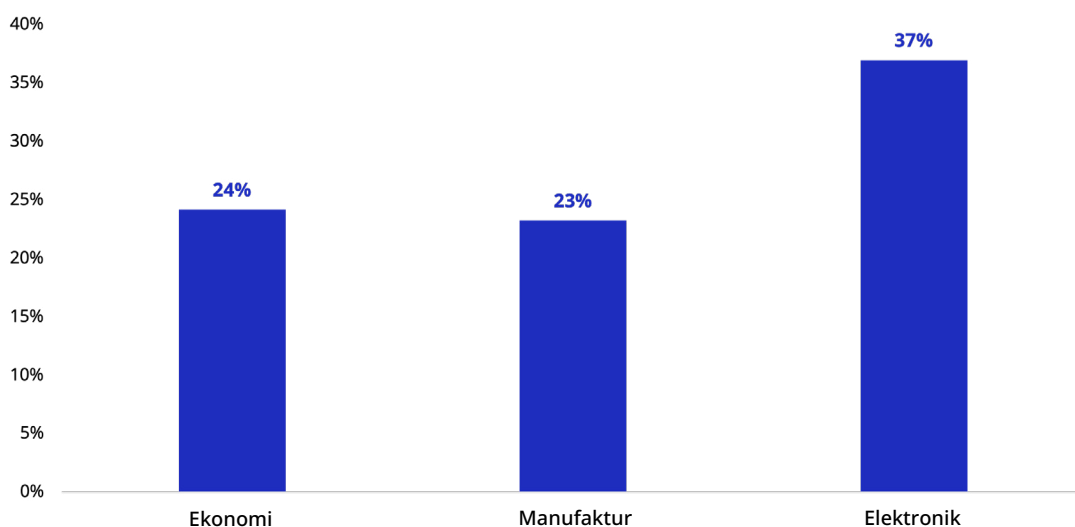
Industri elektronik menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan industri lain selama 2000-2015 (Gambar 4.18). Ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya keterampilan tenaga kerja yang lebih tinggi dan akses ke pelatihan bagi tenaga kerja. Menurut Sakernas 2022, pekerja di industri elektronik mendapatkan lebih banyak pelatihan dibandingkan di sektor lain (Gambar 4.19A). Sekira 37 persen dari total pekerja di industri elektronik mendapatkan pelatihan, jauh lebih tinggi daripada manufaktur (23 persen) dan sektor lain dalam perekonomian secara keseluruhan (24 persen), lihat Gambar 4.19B. Namun, dibandingkan dengan negara-negara lain, produktivitas tenaga kerja di sektor ini masih lamban. Menurut Asian Productivity Organization (APO), faktor produktivitas total (TFP)²¹ Indonesia adalah 0,9 pada 2021, sedangkan TFP Tiongkok, Malaysia, dan Vietnam masing-masing adalah 1,18, 1,15, dan 1,23 pada tahun yang sama.

► **Gambar 4.19A. Rerata produktivitas tenaga kerja untuk pekerja elektronik dan manufaktur (2000-2015, USD)**



Sumber: Statistik Industri (diolah), BPS, 2000-2015.

► **Gambar 4.19B. Persentase pekerja yang mendapatkan pelatihan pada 2022**



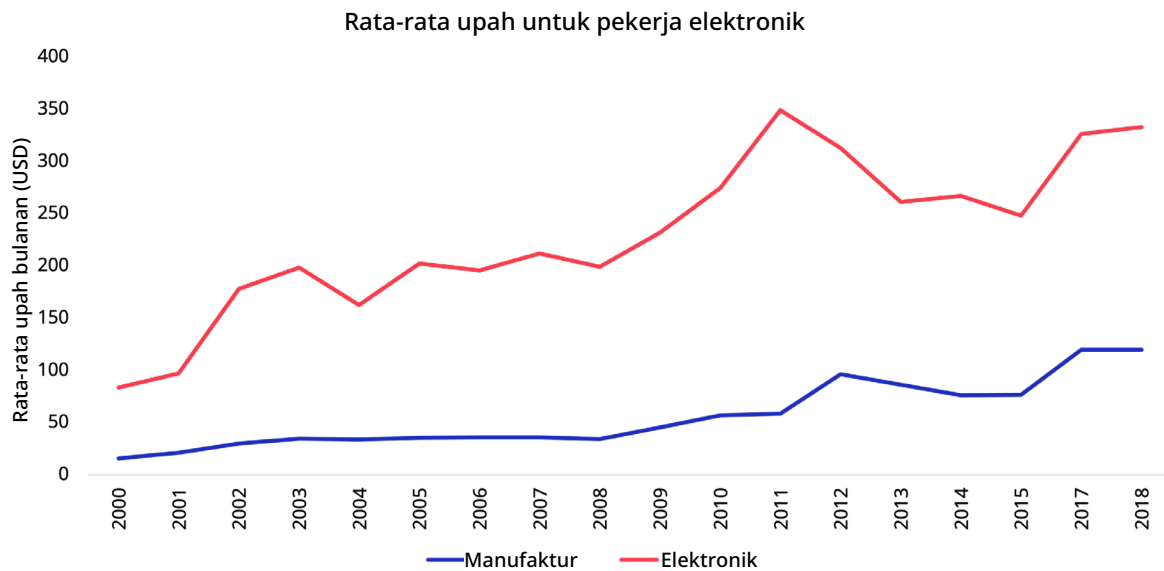
Sumber: Sakernas, 2022.

²¹ Faktor produktivitas total (TFP) mengacu pada produktivitas semua masukan yang digabungkan. TFP adalah ukuran keluaran suatu industri atau ekonomi dibandingkan ukuran semua masukan faktor utamanya. Ketika pertumbuhan keluaran ekonomi suatu negara dari waktu ke waktu dibandingkan dengan pertumbuhan tenaga kerjanya dan stok modalnya (masukan), biasanya ditemukan bahwa keluaran melebihi masukan, APO, 2024

Upah dan pendapatan

Rerata upah di industri elektronik jauh lebih tinggi daripada upah minimum menurut UU (yang bervariasi berdasarkan lokasi, sebagaimana diuraikan di Tabel 4.3) dan rerata upah untuk manufaktur secara keseluruhan, meskipun rerata upah untuk manufaktur telah naik lebih cepat persentasenya dalam beberapa tahun terakhir (lihat Gambar 4.20). Sebagian pemangku kepentingan industri menyebutkan tingginya tingkat PMAL di sektor tersebut sebagai alasan utama lebih tingginya upah tersebut, karena perusahaan asing tidak hanya cenderung berinvestasi lebih banyak dalam peningkatan produktivitas yang dapat mendorong pertumbuhan upah (misalnya melalui peningkatan keterampilan dan adopsi teknologi), tetapi mereka juga sering melakukan alih praktik ke perusahaan pemasok dalam negeri, sehingga mendorong pertumbuhan upah di situ juga.²²

► Gambar 4.20. Upah median untuk seluruh pekerja di industri elektronik dan manufaktur 2000-2018 (USD)



Sumber: Statistik Industri (diolah), BPS, 2000-2018.
Catatan: Data 2016 tidak tersedia

22 Ini dikonfirmasi oleh beberapa perusahaan yang diwawancarai dalam studi ini, termasuk Perusahaan A, C, dan E.

Indonesia juga mengalami pertumbuhan upah minimum yang relatif cepat dalam beberapa tahun terakhir, meningkat lebih dari 50 persen antara 2015 dan 2022 (dari USD 350 menjadi USD 550). Namun, bahkan setelah pertumbuhan tersebut, Indonesia masih berada di peringkat menengah di antara negara-negara tetangganya di ASEAN dalam hal tingkat aktualnya (lebih tinggi dari Filipina dan Vietnam, tetapi masih lebih rendah dari Thailand dan Malaysia). Sebagian pengusaha berpendapat bahwa pertumbuhan upah baru-baru ini mengurangi penciptaan lapangan kerja di sektor-sektor yang (masih) sebagian besar padat karya dan memiliki fleksibilitas lokasi (misalnya berpindah ke basis produksi baru), seperti elektronik. Mereka juga mencatat bahwa hal ini mempercepat perpindahan beberapa perusahaan untuk mengadopsi teknologi yang hemat tenaga kerja guna mengimbangi kenaikan biaya tenaga kerja.

► **Tabel 4.2. Upah minimum untuk negara-negara ASEAN terpilih, USD (PPP disesuaikan)**

Negara	2015	2019	2022	2015-2022 Perubahan
Myanmar	272	287	214	-21%
RDR Laos	278	347	323	16%
Filipina	362	411	488	35%
Vietnam	331	437	517	56%
Kamboja	353	496	547	55%
Indonesia	350	461	550	57%
Thailand	601	638	733	22%
Malaysia	549	654	975	78%

Sumber: ILO (2023)

Di dalam wawancara, organisasi pengusaha sektoral mencatat bahwa sebagian besar perusahaan elektronik, terutama perusahaan OEM besar, sangat memperhatikan kepatuhan hukum, termasuk upah minimum. Pada saat yang sama, FGD dengan serikat pekerja mengungkapkan kekhawatiran yang signifikan tentang ketidakpatuhan (dan kurangnya perhatian secara umum terhadap kepatuhan) khususnya di kalangan UKM di tingkatan bawah rantai pasok elektronik. Perwakilan pekerja juga menyoroti bahwa, hingga 2021 ketika pemerintah berhenti meregulasi upah minimum sektoral, pertumbuhan upah di manufaktur elektronik cenderung melampaui pertumbuhan UMP (karena sektor ini tumbuh lebih cepat daripada industri lain).

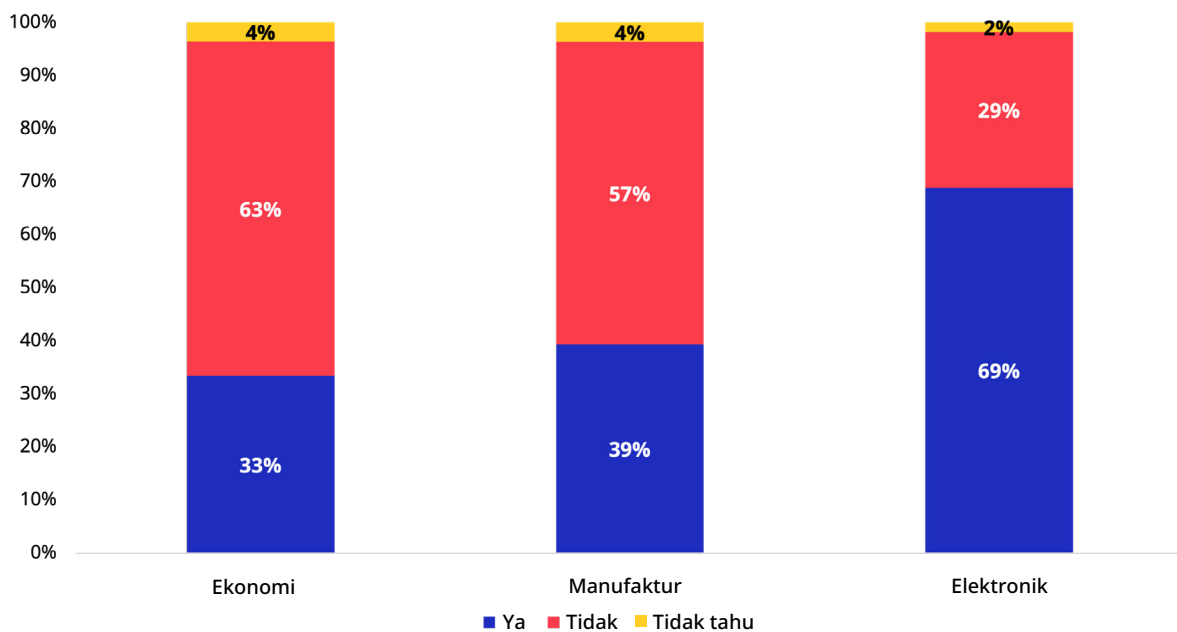
► **Tabel 4.3. UMP untuk provinsi terpilih 2018-2024 (nominal USD, dikonversi menggunakan tingkat rata-rata)**

Provinsi	2019	2021	2024	% kenaikan 2018-2024
Riau	172	202	208	21%
Kepulauan Riau	179	210	215	20%
Jakarta	255	309	321	26%
Jawa Barat	108	127	130	20%
Jawa tengah	104	126	129	24%
Yogyakarta	102	124	135	32%
Jawa Timur	106	131	137	30%

Sumber: BPS

Selaras dengan kekhawatiran serikat pekerja, data Sakernas menunjukkan adanya kesenjangan signifikan dalam kepatuhan terhadap upah minimum di sektor ini, dengan hanya 69 persen pekerja yang menerima sekurang-kurangnya upah minimum berdasar UU (Gambar 4.21). Meskipun angka ini lebih tinggi daripada manufaktur secara umum, namun ini tetap menunjukkan bahwa upah rendah masih umum terjadi di industri elektronik. Pada saat yang sama, penting juga untuk dicatat bahwa dalam beberapa kasus, hukum Indonesia memang memperbolehkan perusahaan yang lebih kecil untuk membayar di bawah UMP atau kota/kabupaten. Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (cabang dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja), ketentuan ini diperkenalkan sebagai sarana untuk mendukung pertumbuhan usaha kecil dan fleksibilitas pasar tenaga kerja, meskipun terdapat kekhawatiran dari serikat pekerja tentang berkurangnya perlindungan tenaga kerja.

► **Gambar 4.21. Persentase pekerja penerima upah yang mematuhi peraturan upah minimum**

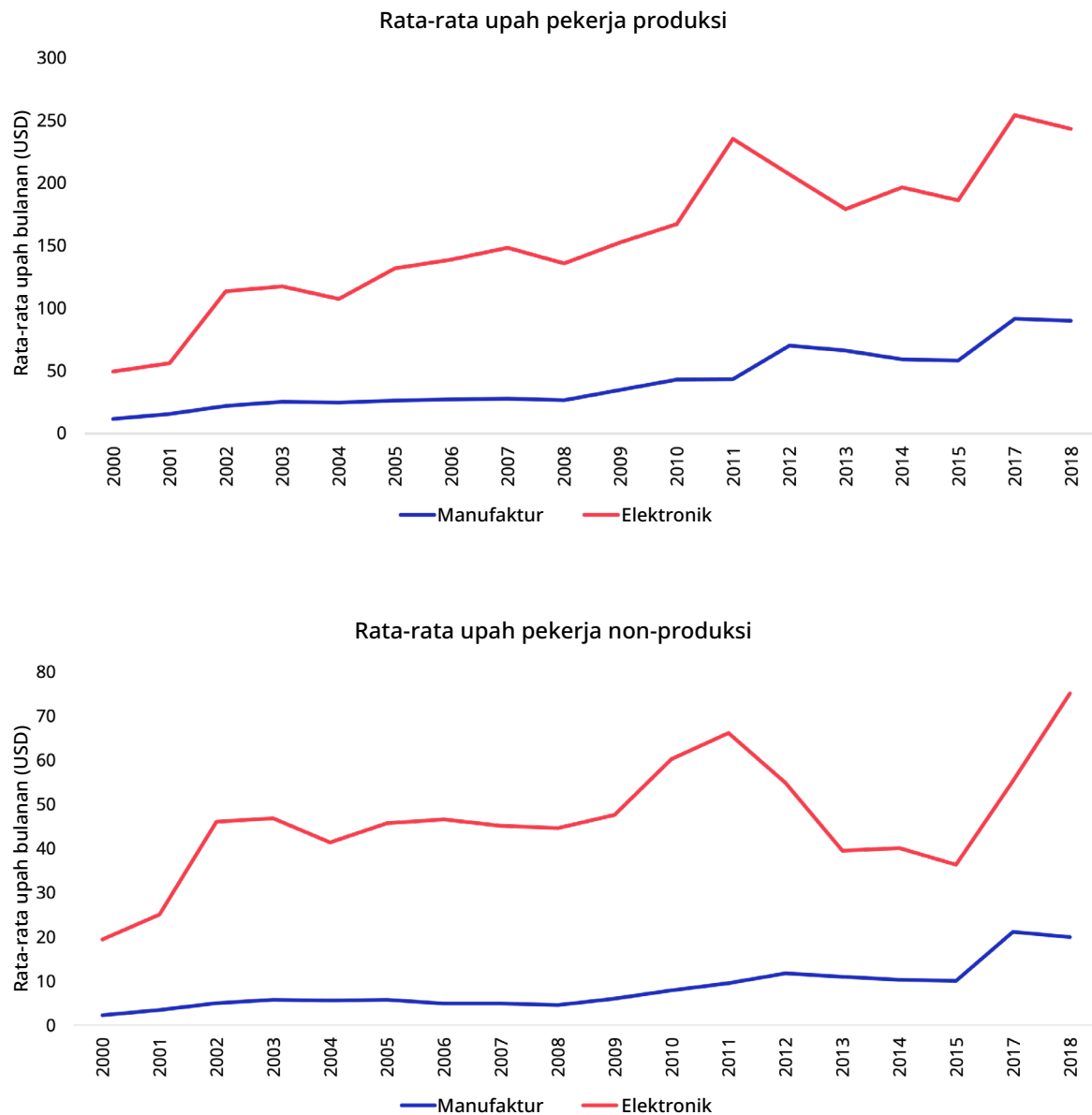


Sumber: Sakernas, 2022.

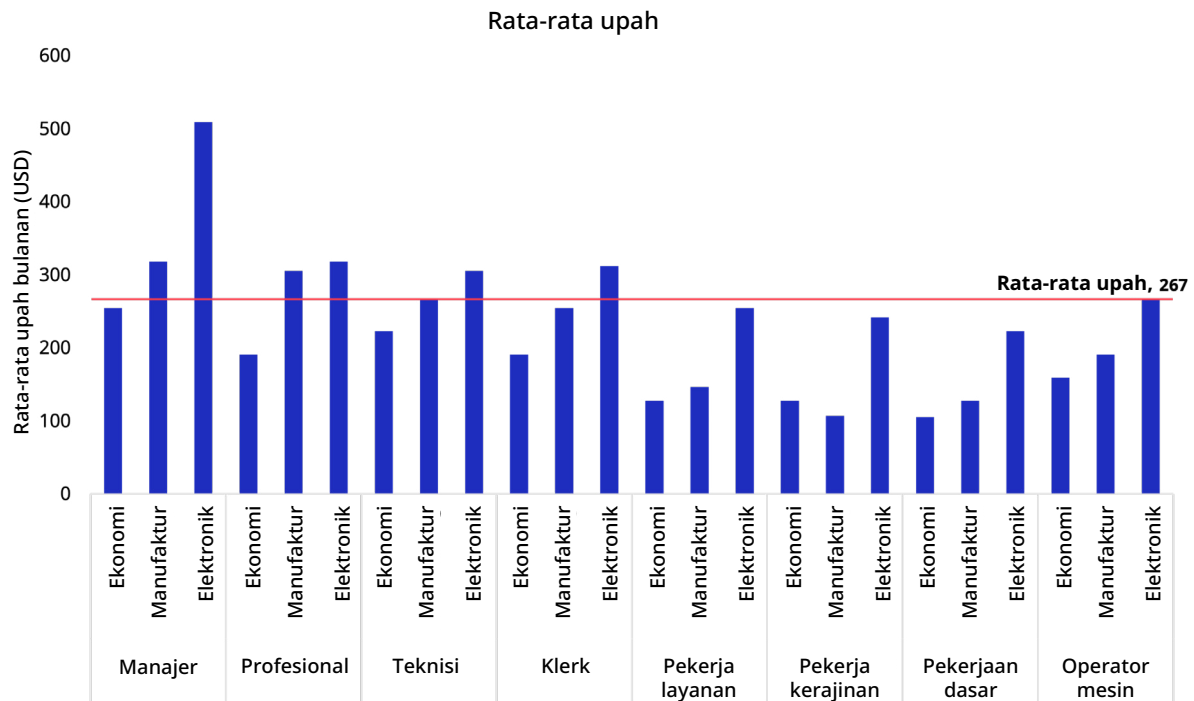
Di dalam sektor itu sendiri, data pemerintah menunjukkan bahwa rerata upah pekerja produksi di bidang manufaktur elektronik lebih tinggi daripada pekerja non-produksi. Rerata upah pekerja produksi adalah USD 244 pada 2018 dengan tingkat pertumbuhan 13 persen (CAGR), sedangkan rerata upah pekerja non-produksi di industri elektronik adalah USD 75 untuk periode yang sama. Dibandingkan dengan sektor manufaktur secara umum, rerata upah tersebut lebih tinggi, lihat Gambar 4.22.

Berdasarkan jabatan (Gambar 4.23), bukti bahwa industri elektronik membayar upah yang jauh lebih tinggi daripada manufaktur secara umum tetap relevan. Data dari 2022 mengungkapkan upah yang lebih tinggi di semua jabatan, dari manajer hingga pekerjaan dasar. Perbedaan signifikan teridentifikasi utamanya di tingkat manajemen atas dan bawah, sedangkan kesenjangan di tingkat menengah relatif kecil.

► **Gambar 4.22. Upah median untuk pekerja produksi dan non-produksi di industri elektronik dan manufaktur secara keseluruhan (2000-2018)**



Sumber: Statistik Industri (diolah), BPS, 2000-2018.
Catatan: Data 2016 tidak tersedia.

► **Gambar 4.23. Upah median berdasarkan ISCO pada 2022 (USD)**

Sumber: Sakernas, 2022.

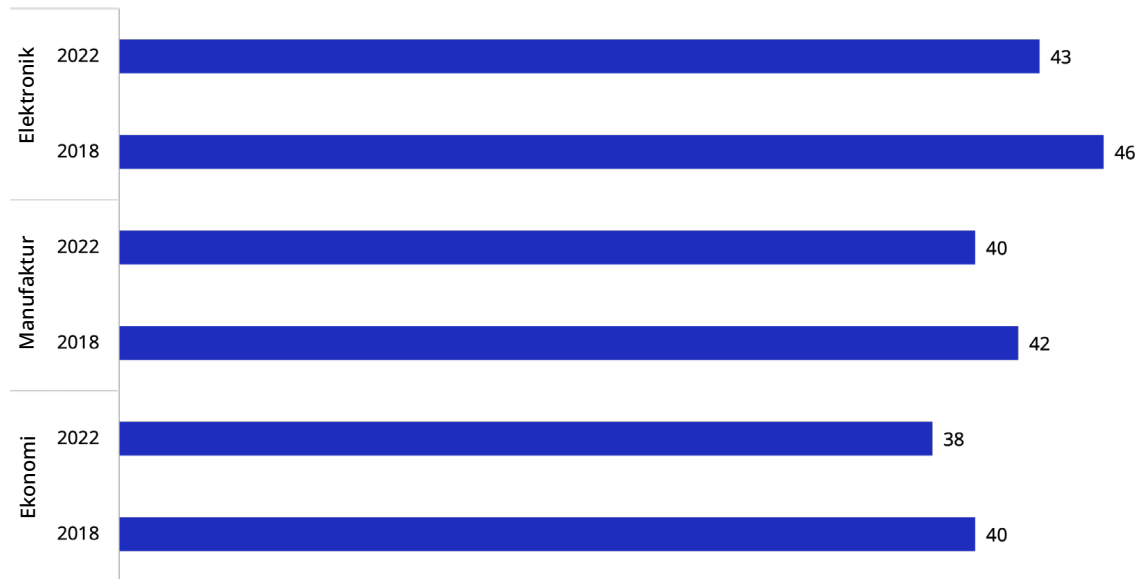
Waktu kerja

Data pemerintah (dari Sakernas) menunjukkan bahwa jam kerja mingguan di industri elektronik sedikit lebih panjang dibandingkan di sektor lain, tetapi data tersebut tidak membedakan antara jam kerja reguler dan lembur. Pada 2022, rerata jam kerja adalah 43 jam per minggu (lihat Gambar 4.24). Jika minggu kerja terdiri dari lima hari, rerata jam kerja per hari hanya 8,3. Jika minggu kerja terdiri dari enam hari, rerata jam kerja hanya 7,2. Ini masih mematuhi UU ketenagakerjaan, di mana jam kerja reguler ditetapkan sebesar 40 jam per minggu, baik tujuh jam per hari untuk enam hari kerja per minggu, atau delapan jam per hari untuk lima hari kerja per minggu. Pemberi kerja harus membayar lembur jika pekerja bekerja lebih dari jumlah jam yang ditetapkan dan lembur diperbolehkan maksimal empat jam per hari atau 18 jam per minggu. Baik asosiasi pengusaha maupun perusahaan mengonfirmasi dalam WM dan FGD bahwa mereka membayar lembur yang sesuai dengan peraturan. Menurut UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan lembur ditambah maksimal 4 (empat) jam dari sebelumnya 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 jam dari sebelumnya 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, produsen harus membayar 1,5 kali upah lembur untuk jam pertama, dan 2 kali upah lembur untuk jam berikutnya. Dengan demikian, lembur relatif lebih mahal (bagi pengusaha) daripada jam kerja reguler. Akibatnya, untuk mengatasi lonjakan permintaan musiman di pasar elektronik, produsen yang diwawancarai untuk penelitian ini mengungkapkan preferensi untuk merekrut pekerja tambahan (sementara) dibandingkan memperpanjang jam kerja pekerja yang ada.

Bekerja pada hari Sabtu dan Minggu juga lumrah di industri ini (Gambar 4.25), sebagaimana halnya penggunaan tiga jadwal kerja per hari, pagi, siang, dan sore, untuk memastikan produksi 24 jam. Tren ini didorong oleh kebutuhan untuk menjaga waktu aktif mesin, karena menghidupkan kembali mesin yang dimatikan dapat memakan waktu dan mempengaruhi efisiensi produksi. Di tengah jadwal kerja yang

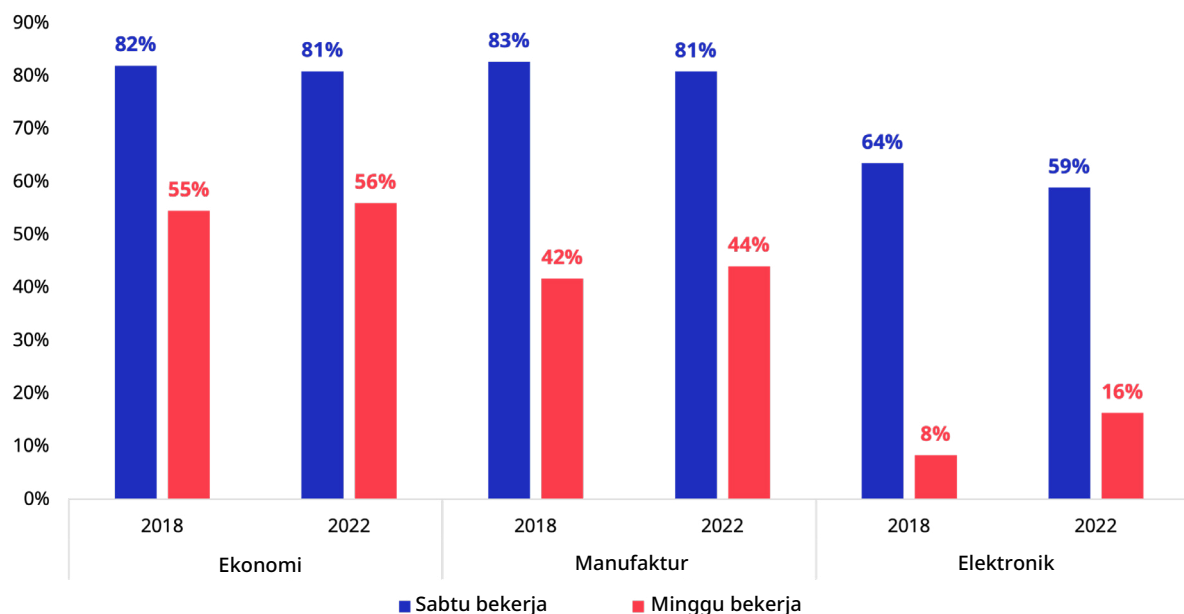
padat, perusahaan juga menerapkan langkah-langkah untuk mengurangi risiko terkait termasuk strategi manajemen kelelahan, prakarsa keseimbangan hidup dan kerja yang sehat dan waktu istirahat tambahan bagi pekerja. Hasil WM dan FGD untuk penelitian ini menunjukkan bahwa pemberi kerja pada umumnya mematuhi persyaratan hukum di bidang ini, sementara serikat pekerja juga mengonfirmasi bahwa banyak pekerja di sektor ini sebenarnya lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang lembur (sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan tambahan).

► **Gambar 4.24. Rerata jam kerja dalam satu minggu**



Sumber: Sakernas, 2018 and 2022.

► **Gambar 4.25. Persentase pekerja yang bekerja di akhir pekan**



Sumber: Sakernas, 2018 and 2022.

Memadukan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi

Pekerja perempuan di industri elektronik sering mengalami kesulitan signifikan jika mereka hamil. Terdapat beberapa kasus di mana pekerja hamil dipaksa mengundurkan diri karena perusahaan berusaha menghindari pemberian cuti maternitas selama tiga

bulan kepada pekerja yang memiliki kontrak satu tahun. Demikian pula, serikat pekerja juga menunjukkan adanya penggunaan kriteria perekrutan yang diskriminatif, misalnya hanya mempekerjakan perempuan belum menikah berusia di bawah 25 tahun, sebagai cara untuk menghindari risiko pembayaran cuti maternitas yang tidak direncanakan. Praktik semacam itu secara efektif mengecualikan kandidat yang memenuhi syarat berdasarkan usia dan status perkawinannya, sehingga melanggar diskriminasi gender di tempat kerja. Untuk mempertahankan pekerjaan mereka, sebagian perempuan menyembunyikan status perkawinan mereka dari pemberi kerja dan menunda pendaftaran kartu keluarga, sehingga anak-anak mereka tidak tercakup BPJS (yang mensyaratkan pendaftaran dengan kartu keluarga).

Hasil WM menyoroti beberapa praktik baik untuk mendukung pekerja perempuan di sektor elektronik. Contohnya, sebuah perusahaan yang berlokasi di Cikarang mendirikan tempat penitipan anak, sementara perusahaan lain—juga di Cikarang—menyediakan fasilitas pengasuhan anak dan pendidikan anak usia dini. Sebagian besar perusahaan yang diwawancarai untuk penelitian ini juga menyediakan ruang laktasi atau ruang menyusui untuk mendukung ibu menyusui kembali bekerja.

Di tingkat kebijakan, pemerintah telah memberlakukan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak untuk melindungi anak-anak dan ibu hamil pada tanggal 4 Juni 2024. Perusahaan elektronik, khususnya yang proses produksinya didorong oleh pesanan masuk, menganggap peraturan ini memberatkan. Mayoritas tenaga kerja perusahaan tersebut terdiri dari pekerja kontrak, dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak mengamankan masa cuti maternitas selama enam bulan, yang disertai dengan hak cuti bagi suami sang perempuan. Ketentuan cuti yang diperpanjang ini semakin mendorong perusahaan untuk memprioritaskan untuk mempekerjakan perempuan lajang, menurut serikat pekerja yang diwawancarai untuk penelitian ini. Sementara itu, asosiasi pengusaha menyatakan bahwa mereka tetap berkomitmen untuk mematuhi peraturan pemerintah.

Pekerjaan yang harus dihapuskan

Penghapusan kerja paksa merupakan salah satu dari lima FPRW. Kerja paksa mengacu pada situasi di mana orang dipaksa bekerja melalui penggunaan kekerasan atau intimidasi, atau dengan cara yang lebih halus misalnya akumulasi utang, penahanan dokumen identitas, atau ancaman akan dilaporkan ke pihak keimigrasian²³ (lihat Lampiran 2).²⁴ FGD dengan serikat pekerja menunjukkan beberapa kasus yang mungkin mengindikasikan risiko kerja paksa di sektor elektronik, yang meliputi penahanan dokumen identitas dan sertifikat pendidikan, yang menurut mereka dilakukan untuk mengurangi perpindahan pekerja dan mencegah berganti-ganti pekerjaan (misalnya, selama masa orientasi dan pelatihan pekerja baru). Ini sangat lazim terjadi pada posisi petatar manajemen (*management trainee*), tetapi tidak jarang juga terjadi pada pekerja kontrak di tingkat operator, mengingat sulitnya mencari pengganti jika seorang pekerja mengundurkan diri sebelum kontraknya berakhir. Meskipun tidak menyangkal bahwa hal ini terjadi, pemberi kerja yang diwawancarai untuk penelitian ini mencatat bahwa praktik semacam itu biasa terjadi di sektor lain selain elektronik. Sayangnya, data nasional otoritatif tentang kerja paksa di Indonesia—atau khususnya di manufaktur elektronik—tidak tersedia untuk umum dan tidak dapat diperoleh untuk penelitian ini.

Penghapusan pekerja anak merupakan salah satu FPRW juga dan merupakan salah satu elemen yang, di samping kerja paksa, merupakan salah satu risiko ketenagakerjaan yang paling dipantau secara ketat di rantai pasok perusahaan. Pekerja anak didefinisikan sebagai anak-anak bekerja yang berusia 5-12 tahun, 13-14 tahun yang bekerja lebih dari 15 jam per minggu, dan 15-17 tahun yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu. BPS (2022) mencatat bahwa proporsi pekerja anak di industri manufaktur menurun dari 13,83 persen pada 2021 menjadi 17,93 persen pada 2023 (Statista, 2023), meskipun perincian khusus untuk industri elektronik tidak tersedia. FGD dengan pengusaha dan serikat pekerja mengungkapkan konsensus umum bahwa kepatuhan terhadap UU tentang pekerja anak tinggi dan bahwa pekerja di bawah umur jarang—jika pernah—ditemukan di sektor tersebut.

23 ILO (2023). The International legal definition of forced labour.

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

24 ILO mengidentifikasi 11 Indikator Kerja Paksa, yaitu: 1) Penyalahgunaan kerentanan; 2) Penipuan; 3) Pembatasan pergerakan; 4) Isolasi; 5) Kekerasan fisik dan seksual; 6) Intimidasi dan ancaman; 7) Penahanan dokumen identitas; 8) Penahanan upah; 9) Jeratan hutang; 10) Kondisi kerja dan hidup yang keras; dan 11) Lembur berlebihan. Bukti adanya satu indikator saja dalam situasi apa pun bisa menunjukkan adanya kerja paksa.

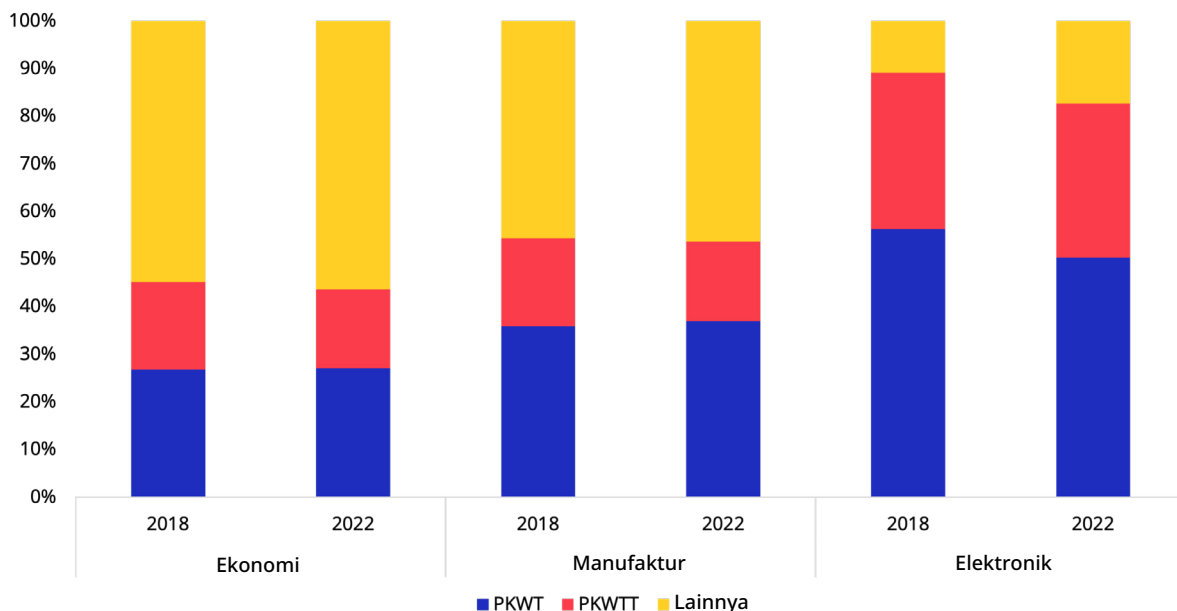
Stabilitas dan keterjaminan kerja

Masalah stabilitas dan keterjaminan kerja sangat erat kaitannya dengan hubungan kerja dan bentuk kontrak kerja. Dalam hal sektor elektronik Indonesia, digunakan sejumlah kontrak kerja umum, yaitu PKWT dan PKWTT, serta semua jenis kontrak lainnya, yang mencakup perjanjian tidak tertulis dan/atau lisan dan pemagangan. Bila pekerja lepas dipekerjakan di sektor ini, mereka biasanya dipekerjakan dengan kontrak waktu tertentu, kontrak tidak tertulis, atau pemagangan.

Industri elektronik mempekerjakan lebih banyak tenaga kerjanya dengan kontrak waktu tidak tertentu dibandingkan dengan manufaktur atau perekonomian Indonesia secara umum (lihat Gambar 4.26). Pada 2022, 83 persen pekerja di industri ini memiliki kontrak waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, jauh lebih banyak daripada manufaktur dan sektor lainnya (masing-masing hanya 54 persen dan 44 persen). Faktor utama dalam hal ini mungkin adalah profil internasional sektor tersebut: penelitian secara global menunjukkan bahwa partisipasi dalam rantai pasok global berkorelasi positif dengan tingkat ketenagakerjaan formal yang lebih tinggi (Long, Helble, & Trang, 2019; Steenbergen et al., 2020).

Pada saat yang sama, berdasarkan pangsa tenaga kerja yang dicakup, di sektor elektronik PKWT lebih umum daripada PKWTT (Gambar 4.26). Pemberi kerja yang diwawancarai untuk penelitian ini mencatat bahwa PKWT lebih disukai karena memungkinkan perekrutan yang lebih fleksibel dan pembayaran pesangon yang lebih rendah saat memberhentikan staf. Sementara data nasional tentang durasi umum (atau rata-rata) PKWT tidak tersedia, batas maksimum yang diperbolehkan oleh UU (berdasarkan UU Cipta Kerja baru No. 6/2023) adalah lima tahun. Namun, FGD dengan serikat pekerja mengungkapkan kekhawatiran tentang penyalahgunaan UU ini dalam praktiknya, bersama dengan apa yang mereka lihat sebagai tren kontrak jangka pendek, 'berbasis proyek' (waktu tertentu) yang sedang meningkat di sektor tersebut. Dengan mengurangi stabilitas dan keterjaminan kerja, tren ini juga dapat berdampak pada kemampuan industri untuk menarik pekerja terampil dalam jangka panjang.

► **Gambar 4.26. Persentase pekerja berdasarkan kontrak kerja**



Contoh: Istilah 'Lainnya' mencakup informal dan tanpa kontrak.
Sumber: Sakernas, 2018 and 2022.

Industri elektronik juga mengalami pertumbuhan dalam hal pengaturan ketenagakerjaan yang lebih tidak terjamin dan tidak tetap, termasuk perjanjian lisan dan pemagangan. Meskipun pemerintah telah menerapkan insentif gaji satu bulan untuk pekerja waktu tertentu saat terjadi pemutusan kontrak (berdasarkan UU Cipta Kerja No. 6/2023), serikat pekerja yang diwawancarai untuk penelitian ini mencatat bahwa hal ini menghambat transisi pekerja kontrak waktu tertentu ke posisi pekerja tetap. Serikat pekerja juga menegaskan bahwa pekerja waktu tertentu sering tidak bisa mendapatkan tunjangan perusahaan, termasuk bonus (yang biasanya spesifik perusahaan) dan peluang promosi.

Masalah mendesak lainnya di sektor elektronik adalah penyalahgunaan kontrak pemagangan. Serikat pekerja melaporkan bahwa peraturan pemagangan rutin disalahgunakan untuk mempekerjakan pekerja dengan upah di bawah upah minimum, yang membahayakan hak dan peluang mereka dalam bekerja. Praktik ini menyimpang dari tujuan awal pemagangan, yaitu untuk memberikan pelatihan bagi pencari kerja yang belum siap untuk bekerja penuh waktu. Beberapa perusahaan memperburuk masalah ini dengan mengganti pekerja penuh waktu dengan peserta pemagangan dan mempekerjakan kembali pekerja kontrak berpengalaman sebagai peserta pemagangan setelah kontrak mereka berakhir. Selain itu, serikat pekerja mencatat bahwa sebagian pekerja di sektor ini diketahui masih menjalani kontrak pemagangan hingga satu dasawarsa.

Persamaan kesempatan, perlakuan dan perekrutan

Perusahaan elektronik diketahui menekankan tinggi badan dalam keputusan perekrutannya yang, meskipun dilindungi dalam hukum, secara efektif dapat menyebabkan diskriminasi dan penolakan persamaan kesempatan dalam pekerjaan. Pelamar perempuan sering kali diharuskan memenuhi persyaratan tinggi badan minimum antara 150 dan 158 sentimeter, sedangkan pelamar laki-laki harus memiliki tinggi badan antara 160 dan 168 sentimeter. FGD untuk penelitian ini mengungkap bukti perusahaan menolak pekerja yang tidak cukup tinggi. Kriteria tinggi badan didasarkan pada pertimbangan ergonomis, sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018, untuk meminimalkan kecelakaan kerja.²⁵ Namun, kebijakan ini secara efektif mengecualikan kandidat memenuhi syarat yang tidak memenuhi standar tinggi badan yang ditentukan.

Pada saat yang sama, banyak perusahaan juga mencari pekerja muda untuk posisi operator (sering kali berusia antara 23 hingga 27 tahun), dengan alasan tuntutan fisik dari pekerjaan tersebut (misalnya berdiri dalam waktu lama sekira delapan jam). Responden kelompok terarah juga mencatat bahwa pekerja muda dianggap oleh beberapa manajer lebih patuh dan cenderung tidak terganggu oleh komitmen pribadi. Bersama dengan status perkawinan (yang telah dibahas di atas), berlanjutnya penekanan pada usia dan ciri fisik dalam perekrutan, alih-alih keterampilan dan pengalaman yang relevan, bisa melanggengkan stereotip gender di sektor elektronik dan melemahkan kesempatan kerja bagi individu yang memenuhi syarat, terutama perempuan. Untuk menangani masalah ini, pemerintah harus meninjau UU antidiskriminasi saat ini dengan tujuan untuk memperkuat cakupannya dan bagaimana UU tersebut dijunjung tinggi dan ditegakkan di tingkat perusahaan. Perusahaan juga harus mengevaluasi kembali praktik perekrutannya untuk menghapuskan kriteria diskriminatif dan fokus untuk mengidentifikasi dan mempekerjakan kandidat yang paling memenuhi syarat, tanpa memandang jenis kelamin, usia, atau status perkawinan mereka.

Lingkungan kerja yang aman

Sejak 2022, hak atas tempat kerja yang aman dan sehat telah ditambahkan ke dalam kerangka FPRW ILO, sehingga meningkatkan penghargaan dan perhatian terhadap K3 dalam konteks RBC, khususnya bagi perusahaan yang berwawasan global. Prinsip dan hak ini merupakan standar ketenagakerjaan yang paling banyak dikutip dan digunakan dalam kerangka tata kelola untuk bisnis yang bertanggung jawab, termasuk Prinsip Panduan PBB, perjanjian perdagangan dan investasi, dan kebijakan dan kode etik perusahaan. Dengan demikian, penambahan K3 sebagai FPRW telah menciptakan sinyal pasar baru dan keharusan kepatuhan bagi perusahaan untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat secara internal dan di seluruh rantai pasoknya.

²⁵ Mengingat tinggi rata-rata meja pabrik di perusahaan elektronik adalah sekira 80 sentimeter, pekerja yang tingginya di bawah persyaratan tinggi badan lebih berisiko mengalami cedera.

Indonesia telah meratifikasi salah satu dari dua konvensi K3 mendasar, Konvensi Kerangka Kerja Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187), menyisakan Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155) yang masih harus diratifikasi. Selain itu, dengan dukungan dari ILO, Kementerian Ketenagakerjaan telah meluncurkan Program K3 Nasional kedua untuk periode 2024-2029, sekaligus meningkatkan kesadaran publik dan momentum kebijakan melalui prakarsa seperti Bulan K3 Nasional, yang diperingati dari tanggal 12 Januari hingga 12 Februari setiap tahun.

Kesadaran dan penerapan standar K3 beragam di seluruh industri elektronik tetapi pada umumnya lebih kuat di kalangan perusahaan berorientasi ekspor dan pemasok yang melayani perusahaan besar, menurut serikat pekerja yang diwawancarai untuk penelitian ini. Ini sebagian disebabkan oleh struktur manajemen K3 internal yang lebih kuat dan kepatuhan terkait serta keharusan sertifikasi di rantai pasok tersebut (misalnya ISO 45001 tentang manajemen K3).

Data nasional otoritatif tentang kecelakaan kerja di industri elektronik tidak tersedia, tetapi kelompok terarah industri menunjukkan angka kejadian penyakit dan cedera di tempat kerja yang secara umum rendah. Kementerian Ketenagakerjaan (2022) mencatat kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja berdasarkan data asuransi ketenagakerjaan, tetapi tidak memberikan rincian untuk manufaktur elektronik.²⁶

Berdasarkan lokasi, sebagian besar kejadian terjadi di dalam tempat kerja (144.929 kasus) dan saat perjalanan (68.217 kasus). Responden kelompok terarah dari perusahaan elektronik menyitir kecelakaan yang terjadi saat perjalanan pekerja sehari-hari dan saat jadwal kerja malam karena kelelahan atau kehilangan fokus. Langkah-langkah mitigasi yang disediakan oleh beberapa perusahaan meliputi layanan antar-jemput ke/ dari pabrik dan akomodasi di lokasi kerja serta area istirahat bagi pekerja.

Risiko K3 di sektor ini tidak terbatas pada kecelakaan di tempat kerja saja. Dalam beberapa tahun terakhir, kekhawatiran publik meningkat tentang pekerja terpapar pelarut dan logam di fasilitas manufaktur elektronik secara global. Di Indonesia, Lee et al. (2023) melakukan penelitian dengan 36 pekerja (28 terpapar, 8 kendali) di perusahaan-perusahaan di Batam, menggunakan sampel urin mereka sebelum dan sesudah jadwal kerja. Mereka menemukan bahwa lima bahan pelarut (aseton, metil etil keton, toluena, benzena dan xilena) ditemukan di 46-97 persen sampel dan tujuh logam (arsenik, kadmium, kobalt, timah, antimon, timbal dan vanadium) terdeteksi di 60-100 persen sampel. Ini sesuai dengan temuan lain di ranah publik, yang mengungkap tingkat paparan pekerja yang mengkhawatirkan terhadap berbagai bahan kimia beracun termasuk Polivinil klorida (PVC), Trikloroetilen (C₂HCl₃) atau TCE, Pelarut Stoddard, Etanol, Xilena, Etilbenzena, Metil Etil Keton (MEK), Aseton, Seng Oksida, Mangan Seng, dan Toluena. Tantangannya adalah dalam pelaksanaan peraturan, khususnya penegakan hukum dan pemantauan; selain itu, peraturan yang ada tidak diperbarui secara berkala, meskipun faktanya perkembangan ilmiah baru yang terkait dengan bahan kimia memerlukan penyesuaian peraturan yang konstan untuk memastikannya relevan dan dapat digunakan untuk melindungi pekerja dan kesehatan lingkungan.

Data pemerintah menunjukkan kepatuhan industri tinggi terhadap partisipasi wajib dalam program jaminan sosial dan asuransi ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan²⁷ dan BPJS Ketenagakerjaan.²⁸ Ini memastikan pekerja secara finansial terlindungi terhadap risiko terkait pekerjaan (misalnya risiko terhadap zat berbahaya dan pencegahan dan perlindungan kebakaran). Sebagian perusahaan menyediakan asuransi swasta tambahan bagi pekerjanya dan kemitraan mereka dengan rumah sakit dan klinik terdekat memastikan perhatian medis yang cepat dalam hal terjadi kecelakaan di tempat kerja. Melalui kemitraan ini, beberapa perusahaan menawarkan medical check-up tahunan bagi pekerjanya. Penekanan pada perawatan kesehatan preventif ini penting, karena perusahaan tidak hanya harus fokus pada pengurangan tingkat kecelakaan, tetapi juga menangani risiko kesehatan jangka panjang yang dikaitkan dengan operasionalnya.

Serikat pekerja memainkan peran penting dalam mengawal praktik K3 melalui Komite K3 (di Indonesia dikenal sebagai P2K3), yang berfungsi sebagai forum komunikasi antara manajemen dan pekerja dan memastikan bahwa langkah-langkah keselamatan dan kesehatan di tempat kerja diterapkan secara efektif. Serikat pekerja bertindak sebagai kekuatan pendorong di balik komite tersebut dengan memanfaatkan

26 Namun, kumpulan data yang sama menunjukkan frekuensi kecelakaan yang tinggi di industri barang konsumen, yang mungkin mencakup beberapa jenis produk elektronik (meskipun ini tidak dapat diverifikasi dari kumpulan data yang tersedia untuk umum). Pada 2021, tercatat 38.879 kecelakaan di sektor ini, atau 15,5 persen dari total kasus tahun itu.

27 BPJS Kesehatan umumnya menanggung biaya perawatan pengobatan untuk rawat jalan dan rawat inap.

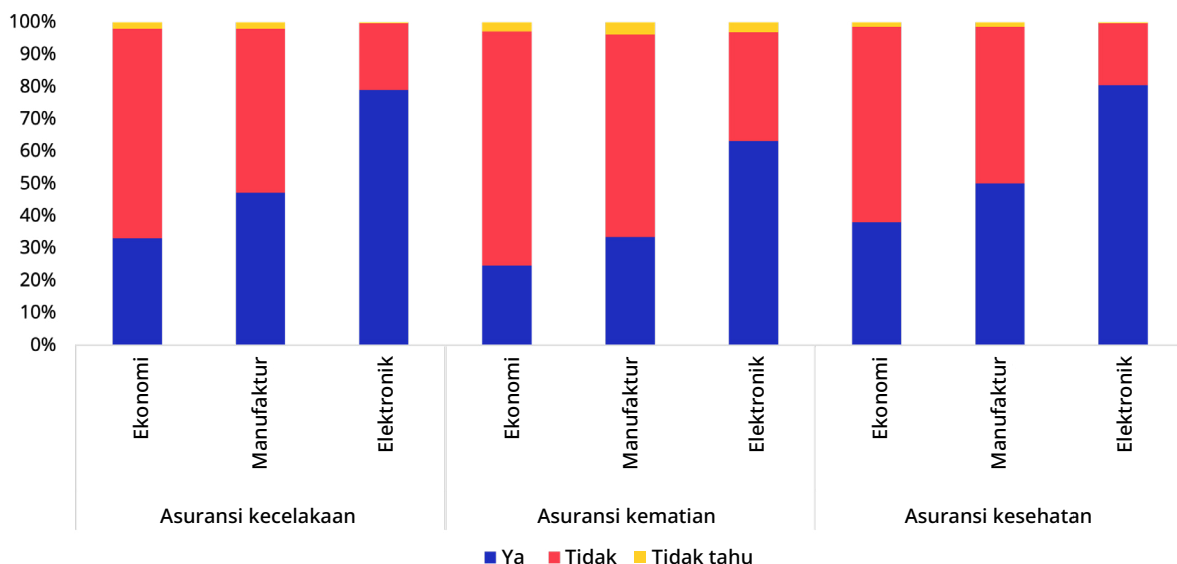
28 BPJS Ketenagakerjaan menanggung biaya kecelakaan kerja, kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun (Peraturan Pemerintah (PP) No. 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan).

pemahaman mereka yang mendalam tentang aspirasi dan masalah pekerja. Sementara beberapa kritikus menganggap P2K3 hanya sebagai formalitas pemerintah, efektivitasnya bergantung pada partisipasi aktif dan kolaborasi antara manajemen dan serikat pekerja. Peserta kelompok terarah dari pihak bisnis menyebut sistem K3 yang kuat (termasuk penekanan yang semakin besar pada pencegahan) dan keterlibatan serikat pekerja sebagai alasan utama untuk apa yang mereka katakan sebagai rendahnya tingkat kecelakaan di tempat kerja di sektor elektronik. Namun, serikat pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa tetap ada tantangan dalam menangani kecelakaan terkait jadwal kerja malam, memastikan bahwa praktik K3 ditegakkan secara konsisten di seluruh industri, dan lebih memahami—dan menanggapi—potensi implikasi kesehatan jangka panjang dari bahan kimia beracun yang digunakan di sektor tersebut.

Jaminan sosial

Data menunjukkan bahwa industri elektronik memberikan perlindungan sosial yang lebih baik (sebagaimana diamanatkan oleh UU) bagi pekerja dibandingkan sektor manufaktur dan sektor lainnya secara umum. Sebagaimana ditunjukkan oleh data Sakernas 2022 (Gambar 4.27.), angka cakupan asuransi kesehatan di sektor ini jauh lebih tinggi daripada di industri lain, dan konsisten di semua kategori, yaitu asuransi kecelakaan, kematian dan kesehatan. Angka-angka tersebut menunjukkan kepatuhan perusahaan elektronik yang lebih baik, dibandingkan perusahaan di industri lain, terhadap peraturan pemerintah mengenai perlindungan sosial. Selain asuransi kesehatan, tunjangan pekerja lainnya seperti pesangon, gaji cuti, asuransi hari tua dan program pensiun lebih banyak ditemukan di industri elektronik daripada di sektor manufaktur dan sektor lainnya secara keseluruhan (lihat Gambar 4.28.). WM dengan berbagai perusahaan juga mengonfirmasi tren ini, sekaligus menyoroti kasus satu perusahaan yang menandatangani Nota Kesepahaman (MoU)²⁹ dengan klinik dan rumah sakit terdekat untuk meningkatkan akses pekerja ke layanan kesehatan yang nyaman dan terjangkau.

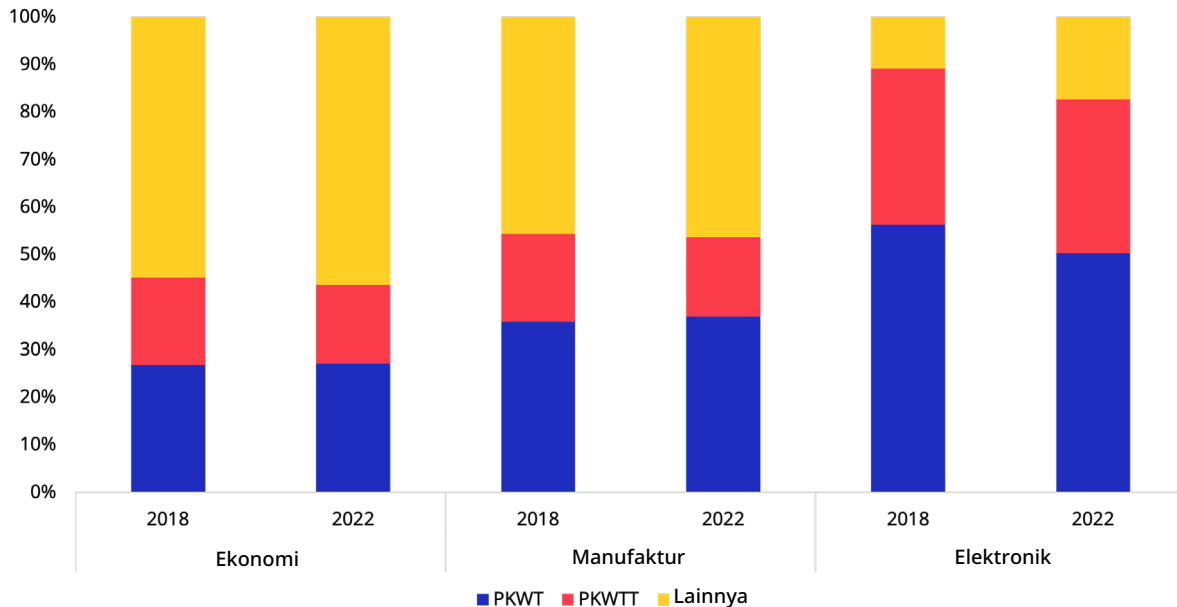
► **Gambar 4.27. Persentase cakupan asuransi kesehatan pada 2022**



Sumber: Sakernas, 2022.

²⁹ Perjanjian kerjasama layanan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya bertujuan untuk mendapatkan layanan kesehatan dengan fasilitas yang lebih baik, lebih cepat dan optimal. Pemberi kerja hanya perlu menunjukkan kartu kepesertaan; prosedurnya lebih mudah dibandingkan dengan prosedur BPJS Kesehatan.

► **Gambar 4.28. Persentase cakupan tunjangan lain untuk pekerja pada 2022**



Catatan: Kata 'Lainnya' mencakup informal dan tanpa kontrak.
Sumber: Sakernas, 2018 and 2022.

Dialog sosial, representasi pengusaha dan pekerja

Dialog sosial mencakup semua jenis konsultasi bipartit dan tripartit, perundingan bersama, dan semua bentuk kerja sama manajemen-pekerja, yang dirancang untuk memajukan kepentingan bersama di tempat kerja. Kondisi yang diperlukan untuk memungkinkan dialog sosial didukung oleh Konvensi ILO No. 87 dan 98 tentang kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, yang keduanya telah diratifikasi oleh Indonesia.

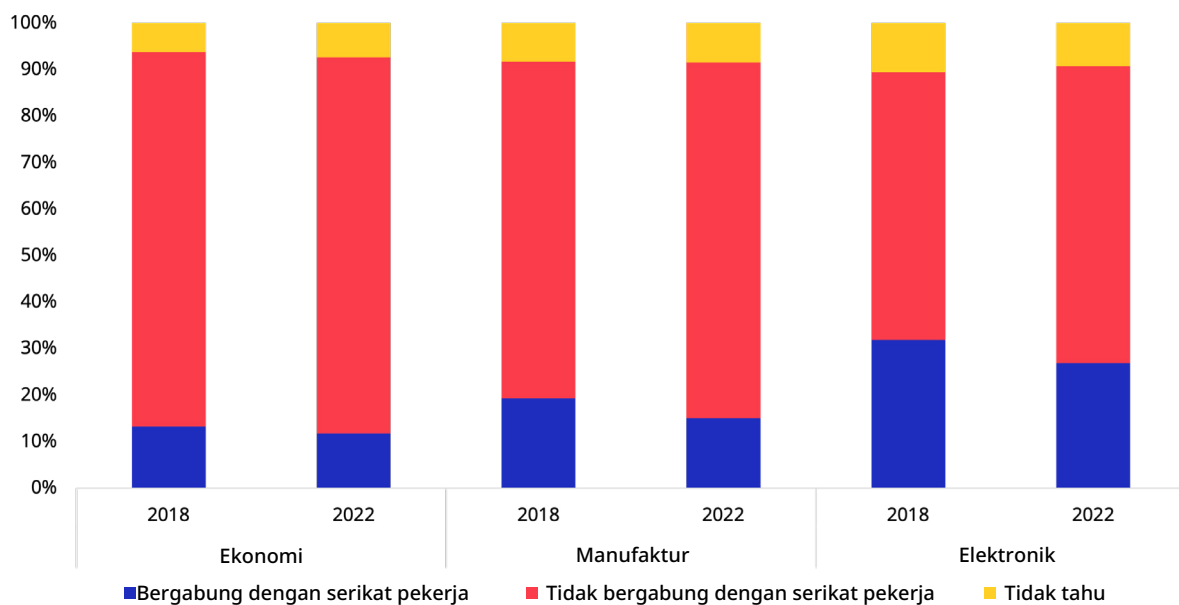
Di sektor elektronik Indonesia, terdapat dua organisasi pengusaha utama yang harus memainkan peran kunci dalam dialog sosial tempat kerja dan industri, APINDO dan GABEL. Pada 1999, APINDO menjadi anggota Gugus Tugas Tripartit untuk Dialog Sosial yang dibentuk melalui Keputusan Menteri No. 7 bersama dengan berbagai kementerian dan serikat pekerja. APINDO juga berpartisipasi dalam perumusan dan pelaksanaan dua Program Pekerjaan Layak Nasional ILO. APINDO juga rutin melakukan kontak dan dialog dengan berbagai kementerian terkait peraturan, meliputi peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, perdagangan dan investasi. GABEL memberikan masukan kepada lembaga Pemerintah tentang pengembangan kebijakan terkait industri elektronik. Sementara APINDO terlibat dalam dialog dan konsultasi dengan serikat pekerja di semua tingkatan, GABEL hanya terlibat dengan serikat pekerja di tingkat perusahaan (ILO, 2019).

Beberapa tahun terakhir terjadi penurunan yang signifikan dalam hal partisipasi dan kepadatan serikat pekerja di sektor elektronik. Melihat 2018 dan 2022 sebagai titik perbandingan, keanggotaan serikat pekerja selalu lebih tinggi di sektor elektronik daripada manufaktur atau perekonomian yang lebih luas (mencakup semua sektor lainnya) (lihat Gambar 4.30). Namun, di dalam sektor tersebut, proporsi pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja turun signifikan dari 32 persen pada 2018 menjadi 27 persen pada 2022, yang secara umum mencerminkan tren nasional menurunnya kepadatan serikat pekerja dari 13 persen pada 2019 menjadi 11,8 persen pada 2022. Ini menempatkan Indonesia di posisi menengah di antara negara-negara lain, dengan kepadatan serikat pekerja yang lebih tinggi daripada Thailand (3,3 persen pada 2019) dan Malaysia (8,7 persen pada 2018), tetapi masih lebih rendah daripada Singapura (22,2 persen pada 2018) dan Vietnam (49,6 persen pada 2019). Menurut serikat pekerja, pertumbuhan kontrak jangka pendek dan lebih fleksibel (dan penurunan jumlah pekerja tetap yang menyertainya) di sektor tersebut menjadi faktor utama

dalam penurunan tersebut, karena hal itu menurunkan dorongan bagi pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja dan dorongan bagi serikat pekerja untuk mengorganisasi pekerja yang memiliki masa kerja yang pendek dan tidak terjamin.

Dialog sosial dan representasi pekerja, sebagaimana diungkapkan melalui perundingan bersama dan perjanjian terkait (PKB), sering kali paling banyak terjadi di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, termasuk di manufaktur elektronik, dan sering kali pada tingkat yang melampaui standar hukum minimum. PKB biasanya diperbarui setiap dua hingga tiga tahun atau sesuai kebutuhan, dan berfungsi sebagai instrumen utama hubungan industrial, di samping forum dialog bipartit dan pengadilan ketenagakerjaan. Namun, pemangku kepentingan industri mencatat bahwa pengadilan ketenagakerjaan jarang digunakan di industri elektronik karena mekanisme bipartit bisa menyelesaikan sebagian besar kasus secara memadai. Menurut data Kemnaker, lebih dari 15.000 perusahaan secara nasional memiliki PKB yang terdaftar pada 2023, tetapi data tersebut tidak spesifik untuk perusahaan elektronik. Semua perusahaan yang diwawancarai untuk penelitian ini melaporkan memiliki PKB aktif, meskipun hal ini maupun kualitas perjanjian tersebut (atau proses negosiasinya) tidak dapat diverifikasi secara independen. Demikian pula, sementara perusahaan juga melaporkan memiliki mekanisme penanganan pengaduan di tempat kerja, mekanisme tersebut sebagian besar berpusat pada penyediaan kotak saran dan mekanisme suara pekerja berbasis telepon pintar (misalnya pelaporan pengaduan melalui aplikasi dan pesan teks), serta ketersediaan saluran komunikasi dengan departemen sumber daya manusia perusahaan.

► **Gambar 4.29. Persentase pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja**



Sumber: Sakernas

Serikat pekerja yang diwawancarai untuk penelitian ini juga melaporkan adanya pembatasan kebebasan berserikat di sektor elektronik, dengan menyebutkan beberapa kasus pekerja yang dirujuk ke pengacara perusahaan—alih-alih perwakilan manajemen—untuk membahas pengaduan, dan personel keamanan swasta yang digunakan untuk menghalangi kegiatan pengorganisasian pekerja melalui intimidasi dan ancaman. Menurut serikat pekerja yang sama, perusahaan-perusahaan tersebut cenderung tidak memiliki serikat pekerja dan tidak memiliki mekanisme bipartit lain untuk dialog atau perundingan bersama. Pada saat yang sama, serikat pekerja juga melaporkan kasus-kasus penahanan upah untuk jenis pekerja tertentu, karena perusahaan-perusahaan—terutama pemasok kecil untuk perusahaan OEM—berupaya mengelola kebuntuan arus kas yang disebabkan oleh tidak adanya uang muka dan lamanya masa pembayaran (sering kali 2 hingga 3 bulan setelah barang dikirim) pada kontrak komersial.

Masalah lain yang berdampak pada pekerjaan layak dan RBC

Pengawasan dan administrasi ketenagakerjaan

Memastikan praktik bisnis bertanggung jawab dan pekerjaan layak memerlukan administrasi ketenagakerjaan yang efektif, yang bagian sentralnya adalah peran pengawasan ketenagakerjaan dan kepatuhan yang efektif terhadap UU dan standar ketenagakerjaan nasional. Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki tiga tugas utama: 1) Pencegahan dan pendidikan; 2) Penyelesaian sengketa alternatif/penyelesaian non-yudisial di luar pengadilan; dan 3) Penyelidikan yudisial.³⁰ Namun, di sektor elektronik sebagaimana di sektor lainnya, pengawasan ketenagakerjaan terhambat oleh kendala kapasitas yang selalu muncul (ILO, 2019). Pada 2019, negara ini memiliki 1.282 pengawas ketenagakerjaan di tingkat nasional dan daerah (termasuk 131 di Jawa Timur, 114 di Jawa Tengah, dan 97 di Jawa Barat), yang mengawasi semua sektor. Dengan sekira 30.000 perusahaan besar dan menengah dan 4,4 juta perusahaan mikro dan kecil di bidang manufaktur (BPS, 2023), rasio pengawas terhadap perusahaan adalah sekira 1:3.300, tidak termasuk perusahaan mikro dan kecil.

Untuk menangani kendala ini, pemerintah memberlakukan apa yang disebut Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP). Pada 2020, sebanyak 315.396 perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 7,7 juta pekerja telah menyampaikan laporan WLKP. Pada 2019, sebanyak 21.613 perusahaan mencatat 35.066 pelanggaran norma ketenagakerjaan dan 13.414 pelanggaran praktik K3. Namun, hanya 59 kasus yang diselidiki, yang terkendala oleh rendahnya rasio pengawas terhadap perusahaan. Serikat pekerja yang diwawancarai untuk penelitian ini menunjukkan dukungan terhadap gagasan penggantian pengawasan ketenagakerjaan tingkat provinsi dengan desentralisasi yurisdiksi di tingkat kabupaten atau kota, untuk meningkatkan daya tanggap dan efektivitas penegakan hukum, baik di sektor manufaktur elektronik maupun sektor lainnya.

Audit sosial swasta

Audit pihak ketiga swasta juga dilakukan di sektor elektronik Indonesia, tetapi cakupan dan dampaknya juga sama terbatas. Perwakilan pengusaha di Batam mencatat dalam wawancara dengan narasumber utama bahwa perusahaan-perusahaan utama (misalnya OEM) sering kali meminta dilakukan audit untuk menilai kualitas dan kinerja keberlanjutan cabang-cabang produksi utama di Indonesia, dengan hasil menjadi masukan bagi indikator kinerja utama (IKU) untuk evaluasi manajerial, dan hasil audit yang buruk terkadang menyebabkan kepala cabang diberhentikan. Pada prinsipnya, audit ini juga sering kali mengharuskan cabang-cabang Indonesia menilai pemasok mereka berdasarkan kriteria (sosial) yang serupa. Sementara beberapa perusahaan OEM menyebarkan kuesioner dan daftar periksa kepada pemasok yang menyelidiki standar ketenagakerjaan (mencakup aspek-aspek seperti kepatuhan upah minimum, pencegahan pekerja anak, mekanisme kerja lembur, K3, keanggotaan serikat pekerja), serta sistem penilaian yang menyertainya dengan sanksi atas ketidakpatuhan (termasuk penangguhan sementara pemasok), pekerja dan pengusaha sama-sama mencatat adanya kesenjangan baik dalam hal kesadaran maupun penerapan praktis.

Selain itu, bila perusahaan audit pihak ketiga digunakan, mereka jarang sekali, jikapun pernah, memberikan bantuan teknis untuk perbaikan, sementara partisipasi perwakilan pekerja dan serikat pekerja dalam proses tersebut secara keseluruhan rendah dan dapat ditingkatkan lebih jauh (sebagai bagian dari penekanan baru pada HRDD partisipatif).

Uji Tuntas Bisnis yang Bertanggung Jawab dan HAM

Kekhawatiran mengenai HAM di rantai pasok meningkat pada diri para pengambil kebijakan dan konsumen dalam dua dasawarsa terakhir, dan ini mendorong perusahaan—terutama yang beroperasi secara internasional, dan yang berada di rantai pasoknya—untuk lebih memperhatikan kerangka global bisnis yang bertanggung jawab dan juga persyaratan perundang-undangan yang berkembang di rantai pasok perusahaan. Dengan latar belakang ini, beberapa prakarsa khusus industri juga telah muncul di manufaktur elektronik untuk mempromosikan standar sosial -dan lingkungan- yang lebih tinggi di rantai pasok. Salah

30 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 1/2020 (revisi dari No. 33/2016) menguraikan peraturan yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan.

satu contoh penting adalah Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC), yang dibentuk pada 2004 oleh sebuah kelompok perusahaan elektronik untuk meningkatkan kondisi sosial, lingkungan, dan etika di rantai pasok global mereka. Pada 2016, EICC memperluas persyaratan untuk diterima menjadi anggotanya untuk mencakup perusahaan dari industri lain yang menggunakan elektronik di produknya. Setelah berganti nama menjadi Responsible Business Alliance (RBA) pada 2017 untuk mencerminkan perluasan mandat, RBA meluncurkan beberapa prakarsa untuk menangani masalah-masalah tertentu misalnya pengadaan bahan mineral yang bertanggung jawab, hak-hak ketenagakerjaan, dan kinerja pabrik. Saat ini, RBA dan berbagai prakarsa yang terkait dengannya memiliki lebih dari 500 anggota di seluruh dunia (RBA, 2022). Upaya-upaya ini dan berbagai upaya lainnya menandakan berkembangnya momentum menuju perilaku bisnis yang bertanggung jawab di sektor elektronik, dengan tekanan untuk perubahan yang berasal dari berbagai pemangku kepentingan dan kekuatan, baik di dalam maupun di luar industri.

Sebagaimana telah disebutkan di atas, Indonesia kini telah memiliki kerangka kebijakan dan perangkat sendiri untuk mendorong akuntabilitas perusahaan yang lebih besar dan standar sosial dan ketenagakerjaan, melalui Strategi Nasional Bisnis dan HAM dan perangkat penilaian mandiri PRISMA yang menyertainya. Namun, hingga saat ini strategi tersebut sebagian besar masih kurang diterapkan dalam praktik, dan meskipun terdapat lebih dari 30.000 perusahaan manufaktur menengah dan besar di negara ini, hanya 240 perusahaan yang telah menggunakan PRISMA. Terdapat pula keraguan mengenai apakah perangkat tersebut telah menjangkau perusahaan-perusahaan yang paling membutuhkan perbaikan: sebagian besar perusahaan yang terdaftar di PRISMA dinilai sebagai perusahaan berkinerja tinggi (yaitu ditandai “tepat” atau “terbaik”), yang menunjukkan bahwa hanya perusahaan yang merasa nyaman dengan pengawasan yang lebih ketat terhadap standar dan praktik mereka yang telah memanfaatkan layanan tersebut.

Para pemangku kepentingan yang diwawancarai untuk penelitian ini mencatat bahwa di luar perusahaan-perusahaan utama (misalnya OEM), HRDD tidak dipraktikkan secara luas di sektor tersebut, dan bila dipraktikkan, masalah-masalah ketenagakerjaan jarang dipertimbangkan secara berkelanjutan atau substantif. Sebagaimana yang diangkat di FGD dan wawancara di Batam dan Jakarta, banyak produsen utama juga cenderung mengandalkan standar sertifikasi K3, ISO 45001, sebagai pengganti kepatuhan hak-hak ketenagakerjaan dan HAM secara lebih umum. Selain itu, bahkan di perusahaan-perusahaan yang masalah-masalah ketenagakerjaannya dipantau lebih ketat (melalui uji tuntas atau audit sosial, misalnya), responden mencatat bahwa masalah-masalah tersebut cenderung diabaikan selama masa tekanan produksi tinggi, di mana harga, kualitas, dan volume menjadi perhatian utama. Dalam hal ini, jika pemasok memenuhi ekspektasi kualitas dan harga, perusahaan utama mungkin mengabaikan risiko dan kekurangan terkait ketenagakerjaan di rantai pasok mereka. Pada saat yang sama, serikat pekerja, yang dapat berperan sebagai perlindungan terhadap kemunduran semacam itu, tampak tidak terlibat secara substansial dalam proses uji tuntas di sektor tersebut, sebagian besar karena kurangnya pemahaman dan kapasitas di bidang ini. Sementara Peraturan Presiden No. 60 tahun 2023 yang baru (tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM) menunjukkan niat baru dari pihak negara untuk mengatur RBC di Indonesia, namun peraturan tersebut tidak mengartikulasikan peran yang ditentukan untuk serikat pekerja baik dalam proses uji tuntas maupun implementasi strategi yang lebih luas.

► 5. Kesimpulan

Pertumbuhan industri elektronik Indonesia sangat penting bagi masa depan ekonomi bangsa, yang menawarkan pekerjaan formal -dan berpotensi berkualitas tinggi- yang mendukung mobilitas sosial dan dapat memacu pengembangan rantai pasok yang kuat dan sektor-sektor terkait. Menyadari pentingnya hal ini, pemerintah telah menetapkan elektronik sebagai sektor prioritas dalam RPJMN 2020-2024. Dari 2000 hingga 2015, industri ini mencapai tingkat pertumbuhan tahunan gabungan yang mengesankan, sebesar 10 persen, yang berkontribusi rata-rata sebesar 7 persen terhadap total keluaran manufaktur negara ini. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, pangsa industri terhadap PDB menurun saat sektor-sektor lain, termasuk industri bernilai tambah rendah, memperbesar kontribusinya.

Pada saat yang sama, rantai pasok perusahaan secara global menghadapi harapan yang semakin besar untuk memenuhi standar keberlanjutan dan HAM. Di samping langkah-langkah sukarela biasa yang dipandu oleh kerangka internasional seperti Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM, sekarang juga muncul tren perundang-undangan yang menetapkan kewajiban hukum konkret bagi perusahaan untuk melaksanakan RBC, yang didukung oleh komitmen nyata terhadap standar ketenagakerjaan dan HAM yang diakui secara internasional. Dengan latar belakang ini, bisnis di industri elektronik global menghadapi peningkatan harapan untuk meningkatkan praktik bisnis dan hasil pekerjaan layak, baik di operasionalnya sendiri maupun di seluruh rantai pasoknya.

Sebagai perekonomian yang mengglobal di mana perdagangan menyumbang hampir setengah dari PDB nasional, Indonesia tidak terkecuali dari perkembangan ini. Sementara bukti terkini menunjukkan berkembangnya fokus kebijakan nasional untuk mempromosikan RBC (dan implikasinya, mengatasi kesenjangan pekerjaan layak), menerjemahkan komitmen politik menjadi tindakan di rantai pasok domestik tetap merupakan tantangan yang berat. Perkembangan perundang-undangan terkini misalnya Peraturan Presiden No. 60 tahun 2023 (tentang Strategi Nasional Bisnis dan HAM), bersama dengan perangkat bisnis yang dipimpin oleh pemerintah misalnya penilaian mandiri PRISMA, masih dalam tahap awal dan belum sepenuhnya dipahami atau diterapkan.³¹ Selain itu, di luar para pemimpin industri (yakni, merek multinasional dengan orientasi global), bisnis di Indonesia sering kali tidak memiliki pendorong yang memadai atau tuntutan yang jelas untuk memprioritaskan bisnis dan HAM dalam operasionalnya. Pada saat yang sama, pengawasan ketenagakerjaan tetap lemah dan kekurangan sumber daya, yang secara efektif mengurangi risiko dan biaya ketidakpatuhan terhadap UU ketenagakerjaan. Secara kumulatif, ini melemahkan penerapan dan penegakan standar pekerjaan layak secara keseluruhan—dan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara lebih luas—di Indonesia, termasuk di industri elektronik.

Mengacu pada kumpulan data kuantitatif yang otoritatif dan wawasan kualitatif baru dari para pelaku rantai pasok utama, penelitian ini mengkaji bagaimana sektor elektronik Indonesia berjalan di tengah perkembangan ini. Dengan tujuan untuk lebih meningkatkan sektor dan mengintegrasikannya ke dalam rantai pasok global, penelitian ini menyajikan beberapa peluang dan rekomendasi strategis bagi sektor untuk meningkatkan daya saing melalui pembaruan komitmen terhadap pekerjaan layak dan RBC. Beberapa temuan utama muncul dari analisis:

- **Industri elektronik sedang berjuang untuk tumbuh, berinovasi, dan meningkat**, dan dengan itu, menciptakan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik. Di tengah meningkatnya persaingan regional (termasuk berkembangnya impor dari negara-negara tetangga yang berbiaya lebih rendah), banyak perusahaan lokal terdorong untuk menggunakan strategi produksi persaingan harga murah, yang —karena fokus pada meminimalkan tenaga kerja dan biaya produksi terkait—bertentangan dengan prinsip-prinsip pekerjaan layak dan bisnis yang bertanggung jawab. Antara lain, hal ini membuat

³¹ Perangkat ini juga dapat diperkuat dalam hal penyelarasan dengan standar internasional untuk ketenagakerjaan dan bisnis yang bertanggung jawab.

perusahaan berupaya melakukan penghematan biaya melalui jenis kontrak kerja dan kondisi kerja yang mereka sediakan. Banyak dari perusahaan-perusahaan ini tidak memiliki kapasitas dan dorongan untuk memenuhi standar yang diperlukan di segmen rantai pasok elektronik yang bernilai lebih tinggi (misalnya sebagai eksportir langsung atau sebagai bagian dari jaringan pemasok untuk perusahaan OEM utama).

- ▶ **Terjadi peningkatan kontrak kerja jangka pendek dan semakin tidak terjamin di sektor elektronik,** di antaranya kerja kontrak dan pemagangan, yang menurut beberapa pengusaha merupakan respons terhadap meningkatnya persaingan dan upah minimum. Pekerja dengan kontrak jangka pendek dan semakin tidak terjamin pada umumnya menerima upah atau tunjangan yang lebih rendah daripada yang berstatus pekerja jangka panjang atau tetap. Terkait dengan hal ini, wawasan dari kelompok terarah industri menunjukkan bahwa meskipun hukum Indonesia memperbolehkan perusahaan menawarkan kontrak pemagangan dengan upah lebih rendah daripada upah minimum menurut UU, beberapa perusahaan memanfaatkan ketentuan ini untuk mempekerjakan pekerja *penuh waktu* dengan upah pemagangan, yang secara efektif menghindari peraturan upah minimum.³²
- ▶ **Praktik diskriminatif terlihat jelas dalam perekrutan dan ketenagakerjaan.** Wawasan pemangku kepentingan yang dikumpulkan untuk penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di sektor elektronik sering memprioritaskan karakteristik selain keterampilan dan kualifikasi saat melakukan perekrutan, meliputi tinggi badan, usia, dan status perkawinan. Pembatasan tinggi badan misalnya, sering diberlakukan untuk memenuhi persyaratan ergonomis, yang menurut perusahaan penting untuk memastikan keselamatan³³, sementara pekerja dan serikat pekerja mencatat bahwa banyak perusahaan lebih suka mempekerjakan pekerja lajang untuk menghindari potensi biaya cuti maternitas.
- ▶ **Tidak semua pekerjaan di sektor ini bersifat sukarela.** Terdapat bukti bahwa beberapa pengusaha di sektor elektronik terus menggunakan tindakan pemaksaan misalnya penyitaan dokumen (terutama ijazah perguruan tinggi) untuk mempertahankan atau mencegah pekerja keluar dari pekerjaan dan dengan demikian menstabilkan tenaga kerja mereka di tengah pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif (terutama untuk pekerja terampil). Penyitaan dokumen penting dianggap sebagai tanda peringatan utama kerja paksa berdasarkan Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa.³⁴ Konvensi ini mendukung dimensi ketenagakerjaan dari kerangka bisnis bertanggung jawab misalnya Prinsip-prinsip Panduan PBB, serta menjadi perhatian utama bagi perusahaan multinasional yang peduli dengan reputasi. Selain itu, wawasan kualitatif mengungkap contoh-contoh pekerja yang menghadapi intimidasi dan pembalasan ketika mencoba menyampaikan keluhan kepada manajemen.
- ▶ **Serikat pekerja terus mengalami pembatasan di sektor elektronik.** Meskipun tingkat pembentukan serikat pekerja sedikit lebih tinggi di bidang manufaktur elektronik dibandingkan sektor sejenis yang sebanding, perwakilan pekerja melaporkan mengalami berbagai pembatasan, baik secara terang-terangan maupun lebih halus, terhadap kegiatan (resmi) mereka di tempat kerja elektronik. Ini bertentangan dengan ketentuan Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98), yang keduanya telah diratifikasi oleh Indonesia. Menurut catatan serikat pekerja untuk penelitian ini, perusahaan-perusahaan di sektor tersebut menggunakan beberapa pendekatan untuk membatasi kegiatan serikat pekerja, meliputi memberi nilai rendah untuk penilaian kinerja pemimpin serikat pekerja, tanpa memandang kinerja aktual. Ini bisa menjadi penghambat bagi pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja dan menekan keanggotaan serikat pekerja secara keseluruhan (ke tingkat yang lebih rendah daripada yang seharusnya).

32 Langkah-langkah ini dirancang, antara lain, untuk memberi insentif kepada bisnis guna menciptakan jalur pasar tenaga kerja yang layak bagi anak muda.

33 Ini diperkuat dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 yang menyebutkan bahwa pengusaha dan/atau manajemen wajib menerapkan K3 untuk Lingkungan Kerja termasuk pengendalian faktor biologi, ergonomi, dan psikologi agar sesuai dengan standar (Pasal 3b).

34 Kerja paksa meliputi penyalahgunaan kerentanan, penipuan, pembatasan gerak, isolasi, kekerasan fisik dan seksual, intimidasi dan ancaman, penahanan dokumen identitas, penahanan upah, jerat utang, kondisi kerja dan hidup yang kasar, serta lembur berlebihan. Indikator-indikator tersebut didasarkan pada definisi kerja paksa yang ditetapkan dalam Konvensi ILO tentang Kerja Paksa Tahun 1930 (No. 29) dan Konvensi ILO tentang Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No.105).

- ▶ **Temuan mengungkapkan gambaran yang kompleks mengenai pengembangan keterampilan dan kesempatan belajar sepanjang hayat bagi pekerja di sektor tersebut.** Meskipun banyak pihak di industri ini mengakui semakin dibutuhkan program peningkatan keterampilan dan pelatihan keterampilan ulang untuk menangani tren seperti otomatisasi dan meningkatnya persaingan, namun beberapa tantangan menghalangi akses ke peluang tersebut. Tantangan tersebut meliputi kesenjangan gender dan meningkatnya kontrak jangka pendek, penyalahgunaan sistem pemagangan, kurangnya kerja sama antara pengusaha dan serikat pekerja (dalam prakarsa pengembangan keterampilan), dan tidak adanya program pelatihan yang lebih komprehensif dan holistik di sektor tersebut (contohnya, mencakup keterampilan teknis dan keterampilan yang dapat dialihkan).
- ▶ **Kesadaran dan penerapan RBC sangat kurang di seluruh sektor elektronik.** Jika digabungkan dengan temuan lain yang diuraikan di laporan ini, pengamatan yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan layak tetap menjadi perhatian kelas dua bagi banyak bisnis, dan tidak seperti di sektor lain (seperti manufaktur garmen, misalnya), pengawasan melalui pemantauan dan rezim inspeksi publik dan swasta relatif terbatas. Dengan latar belakang ini, meskipun beberapa perusahaan besar terus memeragakan kepemimpinan positif di rantai pasok mereka, namun kesadaran dan penerapan praktis bisnis yang bertanggung jawab di sektor elektronik secara keseluruhan lemah, terutama di kalangan UKM dan pemasok pasar domestik.

► 6. Rekomendasi

Laporan ini mengidentifikasi masalah-masalah utama terkait pekerjaan layak dan RBC di industri elektronik Indonesia, berdasarkan tinjauan terhadap literatur yang ada, data baru, dan wawasan kualitatif dari para pemangku kepentingan utama industri. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, sejumlah rekomendasi khusus untuk pemangku kepentingan dapat diusulkan untuk mendukung industri elektronik yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan. Rekomendasi-rekomendasi ini divalidasi oleh konstituen tripartit dan pemangku kepentingan industri di sebuah lokakarya yang dipimpin oleh Kantor ILO di Indonesia pada tanggal 6 Desember 2023.

Rekomendasi utama mencakup diperlukannya kebijakan dan strategi industri terpadu untuk sektor elektronik, penguatan dialog sosial baik di tingkat sektoral maupun perusahaan, promosi komitmen seluruh industri ini terhadap RBC, penguatan pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan kepatuhan, dan fokus yang lebih besar pada pengembangan keterampilan untuk menangani tantangan otomatisasi. Rekomendasi lengkap tercantum di bawah ini.

Untuk pemerintah dan badan regulator	Untuk mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif di sektor elektronik Indonesia, pemerintah harus menyusun kebijakan atau strategi industri yang komprehensif untuk sektor tersebut.³⁵ Kebijakan tersebut harus menangani kendala utama pertumbuhan dan keberlanjutan industri termasuk produktivitas rendah dan terbatasnya integrasi rantai pasok, sekaligus menguraikan langkah-langkah untuk menutup defisit pekerjaan layak di sektor tersebut misalnya pekerjaan yang tidak tetap, pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan dan menurunnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Kebijakan industri yang kuat juga akan menetapkan strategi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, menguraikan peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan dan mendorong perilaku bisnis yang bertanggung jawab di seluruh rantai pasok elektronik, sehingga memastikan masa depan yang lebih adil dan sejahtera bagi industri ini dan pekerjaannya. Untuk memperkuat lingkungan kebijakan yang mendukung, pemerintah juga harus meningkatkan implementasi domestik Konvensi-Konvensi inti ILO (sembilan dari sepuluh di antaranya telah diratifikasi oleh Indonesia, hanya K155 tentang K3 yang belum), dan menilai dan mengambil tindakan untuk menutup kesenjangan dalam penyelarasan praktis antara UU nasional dan standar ketenagakerjaan internasional. Dukungan terhadap implementasi domestik di sektor elektronik harus difokuskan khusus pada pemberian dorongan, sumber daya dan pengembangan kapasitas kepada UKM dan perusahaan yang memiliki hubungan—atau berkeinginan memiliki hubungan—dengan rantai pasok global (yang biasanya tidak memiliki dorongan, kapasitas, dan sumber daya untuk secara efektif menyelaraskan diri dengan standar-standar ini). Untuk memperkuat hasil pekerjaan layak di sektor elektronik Indonesia, sangat penting untuk memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dengan meningkatkan penegakan kepatuhan dan kapasitas konsultasi tentang RBC. Di luar pengawasan ketenagakerjaan, mekanisme yang didukung oleh negara seperti alat penilaian mandiri PRISMA harus mendapatkan dukungan lebih lanjut untuk memperluas ruang lingkup, cakupan, dan penerapannya. Bersama-sama, upaya-upaya tersebut akan meningkatkan kesadaran dan penerapan praktik bisnis yang bertanggung jawab—dan khususnya praktik ketenagakerjaan—di seluruh industri elektronik dan di luarnya.
--	---

³⁵ Kebijakan semacam itu harus mendukung dan selaras dengan Peta Jalan “Making Indonesia 4.0”, tetapi menguraikan lebih lanjut langkah-langkah strategis untuk memanfaatkan pekerjaan layak dan bisnis yang bertanggung jawab demi daya saing di masa mendatang dan keberlanjutan industri.

	Memanfaatkan wawasan dari sektor elektronik untuk memandu revisi UU ketenagakerjaan di masa mendatang, termasuk menetapkan batasan baru pada pemagangan, kontrak jangka pendek, dan praktik perekrutan. Selain itu, kebijakan dari kementerian teknis, misalnya Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Hukum dan HAM, beserta peraturan turunan dari Peraturan Presiden No. 60 tahun 2023 tentang Strategi Nasional BHAM, harus mengutamakan kepatuhan upah, kontrak kerja yang adil, non-diskriminasi (terutama terkait gender), hak serikat pekerja, dan pencegahan kerja paksa. Memastikan koherensi antara UU, peraturan dan kebijakan akan menjadi kunci untuk mempromosikan pekerjaan layak di industri ini.
Untuk pengusaha dan organisasi pengusaha di sektor elektronik	Memperkuat dialog sosial di tingkat sektoral dan perusahaan, dengan fokus khusus pada peningkatan suara dan pengaruh pekerja dan perluasan masalah yang dibahas. Langkah-langkah utama berkenaan hal ini dapat mencakup (a) perluasan konsultasi publik di luar upah, dengan memanfaatkan mekanisme konsultasi yang ada misalnya dewan upah, PKB, mekanisme penanganan pengaduan dan Komite K3 untuk membahas masalah-masalah yang lebih luas dan penerapan pekerjaan layak dan RBC; dan (b) pengarusutamaan dialog tripartit untuk mendorong keterlibatan rutin antara pemerintah, bisnis, dan serikat pekerja di seluruh proses pengambilan kebijakan (misalnya, penerapan Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023). Selain itu, mekanisme dialog tripartit juga harus diperkuat, misalnya dialog sosial tentang penentuan upah minimum, di mana tanggung jawab untuk melakukannya tidak hanya berada di pundak pengusaha, tetapi juga pekerja, dan pemerintah juga. Mendorong komitmen seluruh sektor terhadap RBC di industri elektronik Indonesia, yang dilandaskan pada standar pekerjaan layak bersama. Upaya ini harus mengutamakan peningkatan kepatuhan ketenagakerjaan, penggunaan kontrak yang adil dan bertanggung jawab, penghormatan terhadap hak-hak serikat pekerja, dan penghapusan diskriminasi dan praktik pemaksaan di tempat kerja. Asosiasi sektoral dan perusahaan terkemuka juga harus mengambil peran pimpinan dalam mempersiapkan industri untuk meningkatkan persyaratan RBC dengan meningkatkan kesadaran akan prinsip-prinsip utama dan membekali bisnis dengan perangkat praktis, misalnya materi panduan tingkat perusahaan, praktik terbaik, dan peluang pembelajaran sejawat (terutama seputar pekerjaan layak dan dialog sosial sebagai landasan inti RBC). Bertindak sebagai perantara pengetahuan, para pemimpin ini dapat memberikan wawasan kritis dan dukungan langsung dalam beradaptasi dengan tren dan peraturan yang terus berkembang, serta memberikan masukan untuk kebijakan pemerintah di masa mendatang di bidang ini.
Untuk serikat pekerja di sektor	Bekerja bersama dengan perusahaan di sektor elektronik untuk memperkuat mekanisme dialog sosial (sebagaimana diuraikan di atas). Meningkatkan kesadaran dan kapasitas serikat pekerja tentang isu-isu bisnis bertanggung jawab, termasuk Deklarasi PMN ILO dan UNGP, akan memungkinkan serikat pekerja menyuarakan dan menangani masalah terkait RBC melalui perundingan bersama (baik proses perundingan maupun perjanjian itu sendiri) dan mekanisme dialog sosial lainnya, serta memperkuat peran dan keterlibatan mereka dalam HRDD di tempat kerja.

	Membentuk jaringan atau kelompok kerja serikat pekerja untuk bisnis yang bertanggung jawab, dengan tujuan menyatukan dan memperkuat suara pekerja tentang masalah-masalah terkait, dan untuk melakukan advokasi kebijakan guna memperkuat penegakan kepatuhan (misalnya UU Ketenagakerjaan) dan kerangka hukum dan kebijakan yang lebih luas (untuk pekerjaan layak dan bisnis yang bertanggung jawab). Mendorong—dan menjadi contoh praktik baik yang memungkinkan—representasi dan kepemimpinan perempuan di tempat kerja elektronik dan dalam struktur serikat pekerja. Menanggapi kesenjangan gender yang semakin besar di sektor ini, advokasi serikat pekerja harus difokuskan khusus pada penanganan diskriminasi berbasis gender di tempat kerja, penghapusan hambatan bagi kemajuan perempuan, dan peningkatan fleksibilitas kerja dan fasilitas tempat kerja bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak.
Hal-hal lain untuk dipertimbangkan oleh seluruh pemangku kepentingan industri	Memanfaatkan kolaborasi seluruh industri untuk menghadapi tantangan keterampilan saat ini dan di masa mendatang. Wawasan pemangku kepentingan yang dikumpulkan untuk penelitian ini memberikan indikasi bermanfaat tentang di mana prioritas pengembangan keterampilan industri harus diletakkan di tahun-tahun mendatang: 1. Untuk membantu industri dan tenaga kerjanya menghadapi berkembangnya otomatisasi dan gangguan teknologi, dapat dibentuk sebuah dewan tripartit yang dipimpin oleh industri untuk menganalisis persyaratan keterampilan dan program pelatihan yang ditargetkan pada keahlian, sekaligus menekankan keterampilan yang tahan terhadap otomatisasi melalui entitas seperti Dewan Keterampilan Sektoral (DKS).³⁶ 2. Untuk lebih mendorong perubahan paradigma ini, pemerintah harus menerapkan insentif bagi perusahaan terkemuka untuk berinvestasi di pusat pelatihan yang mirip dengan model yang berhasil yang dipelopori oleh Panasonic Electronics, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan produksi langsung, tetapi juga memberikan keterampilan yang dapat dialihkan. 3. Melengkapi hal ini, pengusaha harus menjalin aliansi strategis dengan serikat pekerja untuk mengelola pusat pelatihan khusus, yang dikenal sebagai BLK³⁷, yang dirancang khusus untuk pekerja elektronik. Prakarsa yang dipimpin oleh serikat pekerja ini harus mencakup kurikulum holistik yang menggabungkan kecakapan dan keterampilan yang relevan dengan industri untuk karier di masa mendatang. Pendekatan multifaset ini akan membantu menyelaraskan pemangku kepentingan industri terkait dalam upaya bersama untuk menghadapi tantangan otomatisasi sekaligus membina tenaga kerja elektronik terampil yang siap untuk masa mendatang.

36 Banyak negara telah mengembangkan DKS dalam berbagai bentuk untuk memberikan 'suara' sektoral pada pengaturan pendidikan dan pelatihan. Inti dari peran DKS adalah menentukan sifat keterampilan yang diperlukan oleh sektor industri. Hanya mereka yang bekerja dengan sukses di industri tertentu, dan yang terkena tekanan persaingan pasar domestik dan internasional, bersama dengan peraturan yang dialami oleh perusahaan di sektor tersebut, yang dapat memberikan gambaran terkini tentang keterampilan apa yang diperlukan dalam angkatan kerja. (Sector Skills Council, Policy Note (Indonesia) ILO, 2019). DKS untuk industri perkapalan, perhotelan, dan pariwisata telah didirikan di Indonesia.

37 Balai Latihan Kerja (BLK) sekarang disebut Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP).

► 7. Bibliografi

- ADB. (2014). *Global value chains and connectivity in developing Asia - With application to the central and west Asian region*. Manila: ADB.
- ADB. (2023). *ASEAN and global value chains: Locking in resilience and sustainability*. Manila: ADB.
- Ahmad, T. (2021). Indonesia value chain policies: Learning from China's experience. *ECDIC Project Paper No. 9*.
- Amiti, M., & Cameron, L. (2012). Trade liberalization and the wage skill premium: Evidence from Indonesia. *Journal of International Economics* Vol. 17, Issue 2, 277-287.
- Amiti, M., & Konings, J. (2007). Trade liberalization, intermediate inputs, and productivity: Evidence from Indonesia. *American Economic Review*, 1611-1638.
- ASEAN-Japan Centre. (2021). *Global Value Chains in ASEAN: Electronics*. Japan: ASEAN Promotion Centre on Trade, Investment, and Tourism.
- Aswicahyono, H., & Hill, H. (2015). Is Indonesia trapped in the middle? *Discussion Paper Series 31, Department of International Economic Policy, University of Freiburg*.
- Autor, D. H., Dorn, D., & Hanson, G. H. (2013). The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States. *American Economic Review*, 2121-2168.
- Bogue, R. (2023). The role of robots in the electronics industry. *Industrial Robot*, Vol. 50 No. 5, pp. 717-721.
- BPS. (2023). *Industrial Statistics*.
- Brodzicki, T. (2021, November 2). *The role of East and Southeast Asia in the Global Value Chain in Electronics*. Diambil dari S&P Global: <https://www.spglobal.com/marketintelligence/en/mi/research-analysis/the-role-of-east-and-southeast-asia-in-the-global-value-chain-.html>
- CEDS. (2023). *Support to Bappenas in the development of a grand design on export acceleration*. Bandung: CEDS Universitas Padjajaran.
- CSIS. (2020). *Impact of disruptive technology on Indonesia's women workers*. Jakarta: CSIS.
- Distelhorst, G., & Fu, D. (2018). *Wages and working conditions in and out of global supply chains: A comparative empirical review*. Jenewa: ILO (ACT/EMP Research Note).
- Delegation of the European Union to Indonesia and Brunei Darussalam. (2023). European Union Trade and Investment with Indonesia 2023. <https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2023/EU%20Trade%20and%20Investment%20with%20Indonesia%202023.pdf>
- Frederick, S., & Gereffi, G. (2016). *The Philippines in the Electronics & Electrical Global Value Chain*. Diambil dari <https://hdl.handle.net/10161/12485>
- Frederick, S., & Lee, J. (2017). *Korea and the electronics global value chain*. Durham: Duke GVC Centre.
- Fukunari, K., & Ando, M. (2005). Two-dimensional fragmentation in East Asia: Conceptual framework and empirics. *International Review of Economics and Finance* 14-3, 317-348.
- Gereffi, G., & Luo, X. (2014). Risk and opportunities of participation in global value chains. *World Bank Policy Research Working Paper*.
- Graz, J.-C., Piazza, J. S., & Walter, A. (2022). Labour Standards in Global Production Networks: Assessing Transnational Private Regulation and Workers' Capacity to Act. *Development and Change*, 912-937.

- Grubler, J., & Reiter, O. (2021). Characterising non-tariff trade policy. *Economic Analysis and Policy*, 138-163.
- ILO. (1999). *Decent work, report of the director-general to the International Labour Conference, 87th session*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Geneva: ILO.
- ILO. (2014). *Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2019). *The electronics industry in Indonesia and its integration into global supply chains*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2017). *The rising tide of non-standard employment*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2020). *Decent work country programme (DWCP) for Indonesia 2020-2025*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2022). *ILO declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up*. Jenewa: ILO.
- ILO. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. Jenewa: ILO.
- ILO (2022). The state of the apparel and footwear industry: Employment, automation and their gender dimensions, Jenewa, ILO
- ILO. (2023). *Minimum wage response to Covid-19 and inflation crises - December 2023 update*. Geneva: ILO.
- Ivanov, S. (2020). osf.io. Diambil dari Automation fears: drivers and solutions: <https://osf.io/jze3u/download>
- Kadarusman, Y. (2022). Knowledge Acquisition: Lessons from Local and Global Interaction in the Indonesian Consumer Electronics Sector. *Institutions and Economies* (Sebelumnya bernama *International Journal of Institutions and Economies*), 2012, vol. 4, issue 2, 65-100
- Kadarusman, Y., & Nadvi, K. (2013). Competitiveness and technological upgrading in global value chains: Evidence from the Indonesian electronics and garment sectors. *European Planning Studies*, 1007-1028.
- Kompas. (2024). Menanti Industri Elektronik Jadi Raja di Negeri Sendiri. <https://app.kompas.as/FhGStwbCc4xQdwEg8>
- Lee, Jung Hyun, et. al. (2023). Biomonitoring of Exposures to Solvents and Metals in Electronics Manufacturing Facilities in Batam, Indonesia. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* Vol. 33 Issue 4.
- LIPS Indonesia. (2018). Regional Risk Assessment: Electronics Industry, Indonesia. https://electronicswatch.org/regional-risk-indonesia_2613076.pdf
- Long, T. Q., Helble, M., & Trang, L. T. (2019). Global value chains and formal employment in Viet Nam. *ERIA Discussion Paper Series*.
- M&T Advisory. (2021). The Indonesian constitutional court ruling on the Omnibus Law: Unconstitutional with conditions? Jakarta.
- Magnusson Law. (2023). The increasing regulatory requirement of supply chain due diligence compliance: the next (really) big thing in compliance. Retrieved from Magnusson Law: <https://www.magnussonlaw.com/news/the-increasing-regulatory-requirement-of-supply-chain-due-diligence-compliance-the-next-really-big-thing-in-compliance/>
- Mahkamah Konsititusi/MK. (2023). *Ahli Pemerintah Bahas Batas PKWT dalam UU Cipta Kerja*. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19797&menu=2>
- Matsuzaki, K. (2015). *Electronics industry: Organizing and fighting against precarious work*. 2015: IndustriALL.
- Kementrian Perindustrian. (2018). Kementerian Perindustrian: Siaran Pers. Diambil dari *Jadi prioritas industri 4.0, lima sektor ini berkontribusi 60 persen untuk PDB*: <https://kemenperin.go.id/artikel/19231/>

Jadi-Prioritas-Indutri-4.0,-Lima-Sektor-Ini-Berkontribusi-60-Persen-untuk-PDB

Kementerian Perindustrian. (2020). *Rencana Strategis 2020-2024*. Jakarta: Direktorat Industri Elektronik dan Telematika, Kementerian Perindustrian Indonesia.

Kementerian Perindustrian. (2021). *Tantangan peningkatan kinerja industri elektronika di Indonesia 2021*. Jakarta: Kementerian Perindustrian.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2022). *The Indonesian National Occupational Safety and Health Profile in 2022*. https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2022/10/files/publikasi/1675661836215_The%2520Indonesian%2520OSH%2520Profile%25202022_Compiled%252020230124_compressed.pdf

Muchichwa, N. (2019). *The state of four pillars of the decent work agenda in Zimbabwe*. Belgravia: Friederich-Ebert-Stiftung.

OCHCR. (2011). *Guiding principles on business and human rights*. Jenewa: Perserikatan Bangsa-Bangsa.

OECD. (2023). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. Paris: OECD Publishing.

Posthuma, A. (2010). ILO. Diambil dari *Beyond 'Regulatory Enclaves': Challenges and Opportunities to Promote Decent Work in Global Production Networks*: <https://www.ilo.org/static/english/protection/travail/pdf/rdwpaper43c.pdf>

Putra, C. (2022). *Global value chain indicators: A survey and application to RCEP*. Diambil dari <https://policycommons.net/artifacts/3113004/global-value-chain-indicators/3906199/>

Raj-Reichert, G. (2016). *Promoting decent work in global supply chains: The electronics industry*. Jenewa: ILO.

RBA. (2017, October 17). *EICC Becomes the Responsible Business Alliance*. Diambil dari Responsible Business Alliance: <https://www.responsiblebusiness.org/news/rebrand/>

Rodrik, D. (2018). *What do trade agreements really do?* *Journal of Economic Perspectives*, 73-90.

Scott, L., & McGill, A. (2018). *From promise to reality: Does business really care about the SDGs?* Diambil dari PWC Sustainability: <https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/sdg-reporting-2018.pdf>

Steenbergen, V., Hebous, S., Wihardja, M. M., & Pradana, A. T. (2020). *The effect of FDI on Indonesia's jobs, wages, and structural transformation*. World Bank. Diambil dari World Bank: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/912131629434571756/pdf/The-Effect-of-FDI-on-Indonesia-s-Jobs-Wages-and-Structural-Transformation.pdf>

UNICEF and Statistics Indonesia. 2022. *Pekerja Anak di Indonesia 2022: Sebelum dan Semasa Pandemi COVID-19*

UN Global Compact. (2019). *UN Global Compact Progress Report 2019*. Geneva: UNGC.

UNCTAD. (2021). *Covid-19 non-tariff measures: The good and the bad, through a sustainable development lens*. Geneva: UNCTAD.

United States International Trade Commission. (2019). East Asia-Pacific's Participation in the Global Value Chain for Electronic Products. *Journal of International Commerce and Economics*

van Grunsven, L., & Hutchinson, F. E. (2017). The evolution of the electronics industry on Batam Island (Riau Islands Province, Indonesia): an evolutionary trajectory contributing to regional resilience? *GeoJournal*, 82:475-492.

Verite. (2014). Forced labour in the production of electronic goods in Malaysia: A comprehensive study of scope and characteristics. Retrieved from Verite: <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014.pdf>

► 8. Lampiran

Lampiran 1. Indikator statistik pekerjaan layak

No.	Unsur substantif	Indikator statistik	Indikator kerangka hukum (L)
1.	Peluang kerja (1+2)	► Rasio lapangan kerja terhadap populasi, 15-64 tahun ► Angka pengangguran ► Anak muda tidak bersekolah dan tidak bekerja, 15-24 tahun ► Pekerjaan informal	► Komitmen pemerintah untuk ketenagakerjaan penuh ► Asuransi pengangguran
		► Tingkat partisipasi angkatan kerja, 15-64 tahun ► Angka kerja pemuda, 15-24 tahun ► Pengangguran menurut tingkat pendidikan ► Ketenagakerjaan menurut status pekerjaan ► Proporsi pekerja mandiri dan pekerja membantu keluarga dalam total lapangan kerja ► Pangsa pekerjaan berupah dalam pekerjaan non-pertanian	
		► Tenaga kerja kurang termanfaatkan	
2.	Pendapatan yang memadai dan pekerjaan produktif (1+3)	► Angka kemiskinan pekerja ► Besaran upah rendah (di bawah 2/3 median pendapatan per jam)	► Upah minimum
		► Rerata pendapatan per jam dalam pekerjaan tertentu (S) ► Rerata upah riil (S) ► Upah minimum sebagai % dari upah rata-rata ► Indeks upah manufaktur ► Pekerja yang memiliki pelatihan kerja terkini (tahun lalu / 4 minggu lalu) (S)	
		► Tenaga kerja kurang termanfaatkan	

No.	Unsur substantif	Indikator statistik	Indikator kerangka hukum (L)
3.	Waktu kerja yang layak (1+3)	▶ Waktu kerja berlebihan (lebih dari 48 jam per minggu; jam 'biasa') (S) ▶ Jam kerja biasa (rentang jam standar) (S) ▶ Jam kerja tahunan per orang yang dipekerjakan (S) ▶ Angka setengah pengangguran terkait waktu (S) ▶ Cuti tahunan berbayar (kerja penyusunan yang harus dilakukan oleh Kantor; indikator tambahan)	▶ Jam kerja maksimum ▶ Cuti tahunan berbayar
4.	Memadukan kerja, keluarga dan kehidupan pribadi (1+3)	- ▶ Jam kerja asosial/tidak biasa (kerja penyusunan yang harus dilakukan oleh kantor) ▶ Pelindungan maternitas (kerja penyusunan yang harus dilakukan oleh kantor; indikator utama) -	▶ Cuti maternitas (termasuk berapa minggu cuti dan besaran manfaat) ▶ Cuti orang tua
5.	Pekerjaan yang harus dihapuskan (1+3)	▶ Pekerja anak (sebagaimana didefinisikan oleh resolusi ICLS) (S) M – Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk lain untuk anak (S)** ▶ Pekerjaan berbahaya untuk anak (S) ▶ Kerja paksa (S)** -	▶ Pekerja anak (termasuk kebijakan untuk menghapuskannya) ▶ Kerja paksa (termasuk kebijakan untuk menghapuskannya)
6.	Stabilitas dan keterjaminan (1, 2+3)	▶ Angka ketenagakerjaan tidak tetap ** ▶ Masa kerja ** ▶ Angka pekerja subsisten ** ▶ Pekerja harian lepas dengan pendapatan riil ** (S) -	▶ PHK (termasuk pemberitahuan PHK dalam beberapa minggu)

No.	Unsur substantif	Indikator statistik	Indikator kerangka hukum (L)
7.	Persamaan peluang dan perlakuan dalam pekerjaan (1, 2+3)	▶ Segregasi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin ▶ Pangsa perempuan dalam pekerjaan di manajemen senior dan menengah * (ISCO-88 kelompok 11 dan 12)	▶ Persamaan kesempatan dan perlakuan ▶ Upah yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama
		▶ Kesenjangan upah berdasarkan gender ▶ Pangsa perempuan dalam pekerjaan berupah di sektor non-pertanian ▶ Indikator untuk FPRW (Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan) yang akan disusun oleh Kantor ▶ Ukuran untuk diskriminasi berdasarkan ras/etnis/ masyarakat adat / pekerja migran (baru) / pekerja perdesaan jika relevan dan tersedia di tingkat nasional	
		▶ Ukuran penyebaran untuk sebaran pekerja migran (baru) sektoral/pekerjaan ▶ Ukuran untuk ketenagakerjaan penyandang disabilitas ▶ Catatan: Indikator di bawah elemen substantif lainnya yang ditandai (S) indikator harus dilaporkan secara terpisah untuk laki-laki dan perempuan sebagai tambahan terhadap total.	
8.	Lingkungan kerja yang aman (1+3)	▶ Angka kecelakaan kerja, fatal	▶ Tunjangan kecelakaan kerja ▶ Pengawasan ketenagakerjaan bidang keselamatan dan kesehatan
		▶ Angka kecelakaan kerja, tidak fatal ▶ Waktu yang hilang karena kecelakaan kerja ▶ Pengawasan ketenagakerjaan (pengawas per 10.000 orang yang dipekerjakan)	
		-	

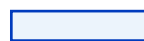
No.	Unsur substantif	Indikator statistik	Indikator kerangka hukum (L)
9.	Jaminan sosial (1+3)	- Pangsa populasi yang menerima manfaat dari program pensiun (S) M – Pengeluaran jaminan sosial publik (% PDB) - Pengeluaran perawatan kesehatan yang tidak dibiayai oleh rumah tangga swasta - Pangsa populasi yang dicakup oleh penyediaan perawatan kesehatan (dasar) (S) - Pangsa populasi yang aktif secara ekonomi yang membayar iuran pada skema pensiun (S) - Pengeluaran publik untuk dukungan pendapatan tunai berbasis kebutuhan (%PDB) - Penerima manfaat dukungan pendapatan tunai (% penduduk miskin) - Cuti sakit (kerja penyusunan yang harus dilakukan oleh Kantor; indikator tambahan)	- Pensiun - Ketidakmampuan bekerja karena
10.	Dialog sosial, representasi pekerja dan pengusaha (1+4)	- Tingkat kepadatan serikat pekerja (S) - Perusahaan yang tergabung dalam organisasi pengusaha [tingkat] - Tingkat cakupan perundingan bersama (S) - Hari-hari tidak bekerja karena pemogokan dan penguncian ** - - Indikator untuk FPRW (kebebasan berserikat dan perundingan bersama) yang akan disusun oleh kantor	- Kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi Hak perundingan bersama - Konsultasi tripartit

Note:

1. Standar dan prinsip dan hak mendasar di tempat kerja
2. Ketenagakerjaan
3. Pelindungan sosial
4. Dialog sosial



Indikator pekerjaan layak utama



Indikator pekerjaan layak tambahan



Kandidat untuk dimasukkan di masa mendatang

Lampiran 2. Konvensi Inti ILO

1. **Konvensi Kerja Paksa**, 1930 (No. 29): melarang semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib, pengecualian diberikan untuk pekerjaan yang diwajibkan oleh wajib militer, kewajiban sipil yang normal, sebagai konsekuensi dari hukuman di pengadilan.
2. **Konvensi Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi**, 1948 (No. 87) menetapkan hak bagi pekerja dan pengusaha untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri tanpa harus meminta izin terlebih dahulu. Organisasi pekerja dan organisasi pengusaha harus menjalankan organisasinya dengan bebas dan tidak dapat dibubarkan atau ditangguhkan oleh otoritas pemerintah.
3. **Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama**, 1949 (No. 98) menetapkan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai terhadap tindakan diskriminasi anti-serikat.
4. **Konvensi Upah Setara**, 1951 (No. 100) mengharuskan negara-negara yang meratifikasi untuk memastikan penerapan prinsip upah setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama. Istilah 'pengupahan' secara luas didefinisikan untuk mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan tunjangan tambahan yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk tunai atau non-tunai, oleh pemberi kerja kepada pekerja dan timbul dari dipekerjakannya pekerja tersebut".
5. **Konvensi Penghapusan Kerja Paksa**, 1957 (No. 105) melarang kerja paksa atau kerja wajib sebagai sarana pemaksaan politik atau pendidikan atau sebagai hukuman karena memiliki atau menyampaikan pandangan politik atau pandangan yang secara ideologis bertentangan dengan sistem politik, sosial atau ekonomi yang berlaku; sebagai metode mobilisasi dan penggunaan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi; sebagai sarana pendisiplinan tenaga kerja; sebagai hukuman karena ikut serta dalam pemogokan; dan sebagai sarana diskriminasi rasial, sosial, nasional atau agama".
6. **Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan)**, 1958 (No. 111) mendefinisikan diskriminasi sebagai perbedaan, eksklusi, atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan, atau asal usul sosial, yang berdampak pada penghapusan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
7. **Konvensi Usia Minimum**, 1973 (No. 138) menetapkan usia minimum secara umum untuk diterima bekerja pada usia 15 tahun (13 tahun untuk pekerjaan ringan) dan usia minimum untuk pekerjaan berbahaya pada usia 18 tahun (16 tahun dengan ketentuan ketat tertentu).
8. **Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**, 1981 (No. 155) menimbulkan beban manusia dan ekonomi, yang menjadi masalah serius bagi ILO dan para konstituennya. Untuk mengatasi tantangan ini diperlukan upaya bersama oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk membangun, menerapkan, dan terus memperkuat budaya keselamatan dan kesehatan yang bersifat preventif.
9. **Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak**, 1999 (No. 182) mendefinisikan "anak" sebagai seseorang yang berusia di bawah 18 tahun. Konvensi ini mengharuskan negara-negara yang meratifikasinya untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, termasuk: semua bentuk perbudakan atau praktik yang serupa dengan perbudakan, misalnya penjualan dan perdagangan anak, jerat hutang dan perhambaan, serta kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan anak secara paksa atau wajib untuk digunakan dalam konflik bersenjata; pelacuran dan pornografi anak; penggunaan anak-anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan narkoba; dan pekerjaan yang mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.
10. **Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**, 2006 (No. 187) menciptakan beban manusia dan ekonomi, yang menjadi masalah serius bagi ILO dan para konstituennya. Untuk mengatasi tantangan ini diperlukan upaya bersama oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk membangun, menerapkan, dan terus memperkuat budaya keselamatan dan kesehatan yang bersifat preventif.

Lampiran 3. Kategori produk elektronik, berdasarkan klasifikasi data perdagangan

Segmen	Contoh produk	Kode HS	ISIC Rev4
Produk akhir 3C (komputer, komunikasi, elektronik konsumen)	Elektronik konsumen, telepon, komputer	8469, 8470, 8471, 8472, 8519, 8520, 8521, 8525, 8527, 8528 85181, 85182, 85183, 85184, 85185 85171, 85172, 85173, 85174, 85175, 85176, 85178 90061, 90062, 90063, 90064, 90065 90091, 90092, 90093 844312, 844351, 84433 950410, 950450	2750, 2740, 2790, 2630, 2651, 2610, 2825, 2652, 2620, 2817, 2731, 2829
Produk akhir medis	Peralatan modal	901811, 901812, 901813, 901814, 901819, 901820, 9022, 902140, 902150	2660, 2670
Produk industri	Instrumen analisis	8526, 901210, 901410, 901420, 901480, 901600, 902410, 902480, 90271-5, 902780, 90281-3, 90291-2, 90301-4, 90308, 90321-2, 90328	2651, 2733, 2740, 2790, 2670
Komponen	ICs	8532, 8533, 8534, 8540, 8541, 8542, 8523, 8524	2610, 2710, 2790, 2811, 2731, 2732, 2733, 2720

Sumber: Frederick & Lee (2017); Frederick & Gereffi (2016)

Lampiran 4. Pertanyaan WM

Sektor swasta

1. Pembukaan [Semua]

- 1.1 Mohon ceritakan lebih lanjut tentang posisi dan peran Anda di perusahaan.
- 1.2. Mohon ceritakan tentang operasional utama dan jenis produk perusahaan. (a) Komputer, komunikasi, dan elektronik konsumen; (b) Medis; (c) Elektronik industri; dan (d) Apakah perusahaan Anda berpartisipasi dalam rantai pasok global?
- 1.3 Seberapa banyak (secara proporsional) perusahaan mengekspor produknya dibandingkan dengan menjualnya ke pasar domestik?
- 1.4 Perusahaan ini termasuk di tingkatan apa di rantai pasok?

2. Ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan [Semua]

- 2.1. Berapa pangsa tenaga kerja produksi yang memiliki (a) kontrak kerja **tetap**; (b) **tidak tetap** (yaitu waktu tertentu, jangka pendek atau sementara); dan (c) kontrak kerja informal (yaitu tanpa perjanjian formal)?
- 2.2. Berapa pangsa tenaga kerja produksi yang (a) dipekerjakan langsung oleh perusahaan Anda dan (b) dipekerjakan secara tidak langsung atau melalui pengaturan kontrak pihak ketiga (misalnya subkontrak atau alih daya tenaga kerja)?
 - 2.2.1. *Apakah keseimbangan antara pekerja yang dipekerjakan secara langsung dan tidak langsung berubah dalam 5 tahun terakhir (dan jika ya, mengapa)?*
 - 2.2.2. *Apakah Anda memiliki pengaturan atau praktik khusus yang berlaku untuk pekerja tidak langsung?*
- 2.3. Apakah perusahaan Anda mempekerjakan pekerja melalui **agen perekrutan**? (jika ya, siapa yang membayar biaya perekrutan)?
- 2.4. Apa paket tunjangan yang biasanya diterima oleh pekerja di perusahaan?
 - 2.4.1. *Asuransi Kesehatan (BPJS Kesehatan)*
 - 2.4.2. *Asuransi Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan)*
 - 2.4.3. *Cuti berbayar*
 - 2.4.4. *Lembur berbayar*
- 2.5. Apakah terdapat isu terkait jam kerja panjang/lembur dalam periode tertentu akibat adanya permintaan yang lebih tinggi?
 - 2.5.1. *Bagaimana perusahaan mengatur dan memantau waktu kerja (misalnya untuk mencegah ketidakpatuhan terkait jam kerja dan lembur yang berlebihan)?*
- 2.6. Terdapat berbagai macam UU dan standar ketenagakerjaan di Indonesia. Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan Anda dalam memastikan kepatuhan penuh terhadap UU ketenagakerjaan?
- 2.7. Apakah perusahaan Anda menyediakan program pemagangan?
 - 2.7.1. *Tanyakan lebih dalam: Jika ya, bagaimana praktik Anda terkait upah, waktu kerja, dan tunjangan bagi peserta pemagangan?*
- 2.8. Apakah perusahaan Anda pernah mengubah suatu aspek dari kebijakan ketenagakerjaan atau pengaturan ketenagakerjaannya sebagai tanggapan terhadap UU Cipta Kerja? (misalnya pengaturan pekerja kontrak)

3. Kesenjangan dan diskriminasi [Semua]

- 3.1. Apa kebijakan dan praktik perusahaan yang ada untuk memastikan kesetaraan dan anti-diskriminasi?
 - 3.1.1. *Tanyakan lebih dalam: Jika terjadi kasus diskriminasi, bagaimana cara penanganannya?*
- 3.2. Apa mekanisme yang dimiliki oleh perusahaan untuk mengelola pengaduan pekerja dan menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan?
- 3.3. Kira-kira berapa persen tenaga kerja produksi (non-kantor) yang berjenis kelamin perempuan?
 - 3.3.1. *Tanyakan lebih dalam: Apakah pangsa ini meningkat atau menurun dalam 5 tahun terakhir (dan mengapa)?*

4. Kesenjangan dan diskriminasi [Semua]

- 4.1. Apa **kebijakan dan praktik** perusahaan Anda terkait K3?
- 4.2. Apa risiko K3 terbesar untuk pekerja di perusahaan?
- 4.3. Apa saja fasilitas K3 yang disediakan oleh perusahaan Anda untuk pekerjanya? (misalnya, ruang perawatan, kotak P3K, *medical check-up* tahunan)
- 4.4. Apakah perusahaan Anda memberikan pelatihan terkait praktik K3 dan peningkatan kesadaran tentangnya?
- 4.5. Apakah perusahaan Anda melibatkan serikat pekerja dalam kegiatan K3 (misalnya pencegahan, penilaian risiko, dan lain-lain)?

5. Hubungan industrial & dialog sosial [Semua]

- 5.1. Kebijakan dan praktik apa yang dimiliki oleh perusahaan untuk memastikan kebebasan berserikat dan hak pekerja untuk berorganisasi dan berunding bersama?
 - 5.1.1. *Apakah Anda mengalami kesulitan dalam memastikan pekerja dapat berorganisasi dan berunding secara efektif?*
- 5.2. Apakah perusahaan Anda memiliki serikat pekerja? Jika ya, berapa banyak?
- 5.3. Kira-kira berapa persen tenaga kerja produksi (non-kantor) yang menjadi anggota serikat pekerja?
- 5.4. Apakah perusahaan terlibat dalam dialog dan negosiasi rutin dengan serikat pekerja?
- 5.5. Apakah perusahaan memiliki PKB aktif yang dinegosiasikan dengan pekerja/serikat pekerja?
 - 5.5.1. *Hal-hal apa saja yang tercakup dalam PKB?*
 - 5.5.2. *Apakah terdapat ketentuan di dalam PKB yang lebih tinggi dari persyaratan minimum yang ditetapkan dalam hukum Indonesia?*

6. Pelatihan dan pengembangan keterampilan [Semua]

- 6.1. Pelatihan rutin atau berkala seperti apa yang diberikan perusahaan Anda kepada pekerjanya? (misalnya, pelatihan vokasi, on-the-job training, pelatihan formal bersertifikat)?
- 6.2. Apakah perusahaan Anda mengalami ketidaksesuaian keterampilan?
- 6.3. Apa tiga alasan utama Anda menawarkan pelatihan kepada pekerja Anda? (Susunlah berdasarkan tingkat kepentingannya. Misalnya, (a) Produktivitas, (b) Retensi staf, dan (c) Pengembangan karier bagi pekerja).
- 6.4. Apakah perusahaan Anda memiliki pembelajaran berbasis kerja (Praktik Kerja Lapangan (PKL), Praktik Kerja Industri (Prakerin), *On-The-Job Training* (OJT), pemagangan, atau pelatihan pihak ketiga)?
- 6.5. Apakah Anda memberitahukan kepada semua pekerja di tiap unit kerja tentang peluang pelatihan? Berapa persentase staf perempuan dan laki-laki dalam pelatihan yang disediakan oleh perusahaan setiap tahun?

- 6.6. Dalam 5 tahun terakhir, apakah perusahaan Anda meningkatkan tingkat otomatisasi dan/atau teknologi hemat tenaga kerja yang digunakan dalam proses manufaktur?

6.6.1. *Jika ya, apa implikasinya terhadap tenaga kerja (misalnya peningkatan keterampilan, pelatihan keterampilan ulang, PHK staf lama, perekrutan staf baru, dan lain-lain.)*

7. Pertanyaan rantai pasok dan RBC untuk OEM

- 7.1. Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan HAM (atau yang serupa) yang mencakup standar ketenagakerjaan dan RBC? **Ya/Tidak**

- 7.2. Dalam beberapa tahun terakhir, apakah perusahaan Anda harus beradaptasi atau menanggapi UU, aturan, atau persyaratan baru dalam rantai pasok Anda yang berkaitan dengan keberlanjutan sosial dan/atau RBC? (Catatan wawancara mungkin perlu memberikan contoh untuk menjelaskan/memperjelas poin tersebut). **Ya/Tidak**

7.2.1. *Hal-hal apa saja yang tercakup dalam PKB?*

7.2.2. *Apakah terdapat ketentuan di dalam PKB yang lebih tinggi dari persyaratan minimum yang ditetapkan dalam hukum Indonesia?*

- 7.3. Dalam 2 tahun terakhir, apakah perusahaan Anda menerima pengawasan ketenagakerjaan atau audit ketenagakerjaan (baik oleh petugas pemerintah maupun perusahaan swasta)?

7.3.1. *Jika ya, uraikan lebih lanjut (berapa kali, oleh siapa, dan lain-lain.)?*

[Sub-bagian tentang hubungan OEM dengan pemasok]

- 7.4. Apakah perusahaan Anda memiliki kode etik (atau kebijakan/standar terkait) untuk pemasok Anda yang mencakup standar ketenagakerjaan dan RBC? **Ya/Tidak**

- 7.5. Apakah perusahaan Anda melakukan HRDD di (a) korporasi Anda (termasuk perusahaan afiliasi/grup), dan (b) pemasok utama Anda? **Ya/Tidak**

7.5.1. *Jika ya (untuk A atau B), bagaimana ini dilakukan?*

7.5.2. *Jika tidak (untuk A atau B), mengapa?*

- 7.6. Apakah perusahaan melakukan penilaian dampak HAM?

7.6.1. *Jika ya, apakah ada tindak lanjut dari temuannya?*

7.6.2. *Jika ya, siapa yang melakukan penilaian dampak dan uji tuntas di perusahaan Anda?*

- 7.7. Apakah perusahaan Anda meminta pemasok untuk mematuhi standar atau pedoman internasional terkait bisnis dan HAM?³⁸ **Ya/Tidak**

7.7.1 *Jika ya, standar atau pedoman apa?*

- 7.8. Apakah perusahaan Anda memantau atau mengaudit standar dan kepatuhan ketenagakerjaan di (a) korporasi Anda (termasuk perusahaan afiliasi/grup), dan (b) pemasok utama Anda? **Ya/Tidak**

7.8.1. *Jika ya, bagaimana caranya dan berapa kali?*

- 7.9. Apakah perusahaan Anda pernah memutus kontrak dengan perusahaan pemasok sebagai tanggapan terhadap masalah HAM atau hak ketenagakerjaan? (jika ya, dapatkah Anda memberikan informasi lebih lanjut?)

- 7.10. Apakah perusahaan Anda memberikan panduan/dukungan kepada pemasok terkait masalah hak ketenagakerjaan atau HAM? **Ya/Tidak**

- 7.11. Apakah perusahaan Anda melaporkan secara publik tentang standar ketenagakerjaan dan praktik bisnis bertanggung jawab (a) di perusahaan Anda dan (b) di rantai pasok Anda (termasuk pemasok)? **Ya/Tidak**

- 7.12. (Perusahaan di rantai pasok Jepang saja) Apakah Anda mengetahui Rencana Aksi Nasional Jepang tentang Bisnis dan HAM (2020-25), dan Pedoman terkait tentang Menghormati HAM di Rantai pasok yang Bertanggung jawab (Uji Tuntas) (2022)? **Ya/Tidak**
- 7.13. Apakah Anda mengetahui Rencana Aksi Nasional Indonesia tentang Bisnis dan HAM dari Komisi Nasional HAM? **Ya/Tidak**
- 7.13.1. *Jika ya, apa relevansi atau dampaknya terhadap bisnis Anda?*
- 7.13.2. *Apakah Anda merasa mampu atau siap untuk menyelaraskan diri dengan rencana tersebut?*
- 7.13.3. *Dukungan seperti apa (jika ada) yang ingin Anda dapat dari pemerintah Indonesia atau dari ILO (misalnya, perangkat, mekanisme, konsultasi industri)?*
- 7.13.4. *Menurut Anda, apakah perlu atau bermanfaat bagi perusahaan untuk menyelaraskan diri dengan rencana tersebut?*

Pertanyaan untuk pemasok

- 7.14. Apakah pemasok mengetahui kepatuhan terhadap standar/instrumen internasional untuk bisnis dan HAM?
- 7.15. Dalam beberapa tahun terakhir, apakah perusahaan Anda harus beradaptasi atau menanggapi UU, aturan, atau persyaratan baru yang terkait dengan keberlanjutan sosial dan/atau perilaku bisnis yang bertanggung jawab (misalnya dari perusahaan utama dan pelanggan, pasar ekspor, dan lain-lain)? **Ya/Tidak**
- 7.15.1. *Jika ya, aturan dan adaptasi apa?*
- 7.16. Apakah perusahaan Anda memiliki kebijakan HAM (atau yang serupa) yang mencakup standar ketenagakerjaan dan/atau RBC? **Ya/Tidak**
- 7.16.1. *Jika ya, apa saja tantangan dalam penerapannya?*
- 7.17. Apakah perusahaan Anda melakukan HRDD? **Ya/Tidak**
- 7.17.1. *Jika ya, berapa kali?*
- 7.18. Apakah Anda diharuskan oleh salah satu pelanggan Anda untuk mematuhi standar/pedoman internasional terkait dengan bisnis dan HAM? **Ya/Tidak**
- 7.18.1. *Jika ya, standar/pedoman apa saja?*
- 7.19. Apakah Anda diharuskan (oleh pelanggan, yakni perusahaan OEM) untuk melakukan audit kepatuhan ketenagakerjaan (atau yang serupa) di perusahaan Anda? **Ya/Tidak**
- 7.20. Apakah Anda melaporkan tentang standar ketenagakerjaan dan praktik bisnis bertanggung jawab kepada pelanggan Anda? **Ya/Tidak**
- 7.20.1. *Jika ya, berapa kali?*
- 7.21. Kapan terakhir kali Anda dikunjungi oleh pengawas ketenagakerjaan pemerintah?
- 7.22. Apakah Anda pernah menerima bimbingan/dukungan dari pelanggan tentang masalah ketenagakerjaan atau HAM? **Ya/Tidak**
- 7.23. **(Perusahaan di rantai pasok Jepang saja)** Apakah Anda mengetahui Rencana Aksi Nasional Jepang tentang Bisnis dan HAM (2020-25), dan Pedoman terkait tentang Menghormati HAM di Rantai pasok yang Bertanggung jawab (Uji Tuntas) (2022)? **Ya/Tidak**
- 7.23.1. *Jika ya, bagaimana tanggapan perusahaan Anda?*
- 7.24. Apakah Anda mengetahui Rencana Aksi Nasional Indonesia tentang Bisnis dan HAM dari Komisi Nasional HAM? **Ya/Tidak**
- 7.24.1. *Jika ya, apa relevansi atau dampaknya terhadap bisnis Anda?*

Sektor swasta

1. Pembukaan [Semua]

- 1.1. Mohon ceritakan sedikit tentang kegiatan organisasi Anda terkait industri elektronik di Indonesia.
- 1.2. Apakah saya boleh tahu sedikit tentang posisi dan peran Anda?
- 1.3. Bagaimana sikap dan pendapat lembaga Anda terkait persyaratan untuk mendukung dan menghormati HAM untuk bisnis?
 - 1.3.1. *Apakah pernah ada kerangka regulasi yang ditetapkan terkait hal ini?*
 - 1.3.2. *Bagaimana sikap dan tujuan lembaga Anda terkait masalah ini?*
- 1.4. Apakah perusahaan Anda pernah mendengar/mengadopsi Deklarasi PMN dan Kebijakan Sosial serta UNGP tentang Bisnis dan HAM? Apakah ada kebijakan dan komite yang dibentuk untuk menangani masalah ini?

2. Kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan [Semua]

- 2.1. Sejauh mana industri elektronik Indonesia mematuhi UU dan kebijakan ketenagakerjaan Indonesia?
- 2.2. Apa masalah terbesar terkait kepatuhan terhadap UU dan kebijakan ketenagakerjaan Indonesia yang dihadapi oleh industri elektronik?
 - 2.2.1 *Apakah industri ini memahami Rencana Aksi Nasional Indonesia tentang Bisnis dan HAM?*
 - 2.2.2 *(ASOSIASI JEPANG SAJA) Bagaimana dengan RAN Jepang tentang Bisnis dan HAM 2020-2025 dan Pedoman Jepang tentang Menghormati HAM di Rantai pasok yang Bertanggung jawab (Uji Tuntas) (2022)?*
- 2.3. Di mana kepatuhan yang lebih baik diperlukan?
- 2.4. Apakah ada ruang untuk perbaikan untuk kepatuhan terhadap hak-hak ketenagakerjaan?
- 2.5. Apa yang harus dilakukan untuk memastikan keberlanjutan perbaikan kepatuhan terhadap hak-hak ketenagakerjaan? Perangkat dan/atau mekanisme apa yang berpotensi diperlukan dalam beberapa tahun terakhir dan 10 tahun ke depan?
- 2.6. Bagaimana organisasi Anda mendukung/meningkatkan industri elektronik Indonesia dalam hal kepatuhan yang efektif terhadap UU dan kebijakan ketenagakerjaan?

3. Kesetaraan dan diskriminasi [Semua]

- 3.1. Bagaimana komposisi pekerja laki-laki dan perempuan di industri ini?
- 3.2. Sejauh mana industri elektronik Indonesia memastikan kesetaraan dan anti-diskriminasi untuk tenaga kerjanya (semua tingkatan)?
- 3.3. Jenis diskriminasi dan ketidaksetaraan apa yang paling umum terjadi di industri ini?
- 3.4. Apa yang harus dilakukan (dan/atau perangkat atau mekanisme apa yang diperlukan) untuk menangani masalah ini?
- 3.5. Apa peran organisasi Anda—dan tindakan apa yang diambilnya—untuk membantu menghapuskan dan mencegah diskriminasi di sektor elektronik?

4. Keselamatan dan kesehatan kerja [Semua]

- 4.1. Apa kebijakan dan praktik terkini terkait masalah K3 di sektor elektronik di tingkat tempat kerja? Kasus K3 apa yang terjadi di sektor elektronik?
- 4.2. Sejauh mana industri elektronik Indonesia menerapkan praktik K3?
- 4.3. Di mana diperlukan kepatuhan yang lebih baik untuk UU dan kebijakan K3?

- 4.4. Apa yang harus dilakukan untuk memastikan kepatuhan yang lebih baik terhadap UU dan kebijakan K3? Perangkat dan/atau mekanisme apa yang diperlukan?
- 4.5. Menurut Anda, apa peran yang telah dijalani atau seharusnya dijalani oleh organisasi Anda dalam mendukung kepatuhan yang efektif terhadap UU dan kebijakan K3?

5. Hubungan ketenagakerjaan dan dialog sosial [Semua]

- 5.1. Berapa banyak perusahaan manufaktur elektronik yang berorganisasi/berserikat? Bagaimana status mekanisme bipartit (serikat pekerja dan pengusaha) di tempat kerja di sektor elektronik?
- 5.2. Apakah serikat pekerja memiliki PKB?
- 5.3. Apakah terdapat kasus penghancuran serikat pekerja/praktik diskriminasi anti-serikat pekerja?
- 5.4. Apa yang harus dilakukan agar terjadi implementasi/komunikasi dialog sosial/kebebasan berserikat yang efektif?
- 5.5. Menurut Anda, apa peran yang telah dijalani atau seharusnya dijalani oleh organisasi Anda dalam mendukung implementasi/komunikasi dialog sosial/kebebasan berserikat yang efektif?

6. Pelatihan dan akses ke keterampilan [Semua]

- 6.1. Apa kebijakan dan praktik industri elektronik Indonesia saat ini untuk menyediakan pelatihan keterampilan dan pengembangan kapasitas bagi pekerja - khususnya untuk transformasi industri menuju keberlanjutan?
- 6.2. Apakah sudah ada dewan keterampilan sektoral untuk sektor elektronik?
- 6.3. Apa saja masalah ketidaksesuaian dan kesenjangan keterampilan?
- 6.4. Apa yang harus dilakukan oleh industri untuk memiliki/mendorong pelatihan keterampilan dan pengembangan kapasitas yang lebih baik bagi pekerja?
- 6.5. Bagaimana organisasi/lembaga Anda mendukung industri elektronik Indonesia dalam penyediaan pelatihan keterampilan dan pengembangan kapasitas yang efektif bagi pekerja?
- 6.6. Terdapat masalah yang berkembang di industri mengenai munculnya otomatisasi. Apa implikasinya bagi pekerja? [a] Permintaan tenaga kerja menurun; [b] Pelatihan keterampilan ulang atau peningkatan keterampilan; [c] Belum perlu otomatisasi.

7. Bisnis dan HAM

Pertanyaan untuk organisasi pengusaha & asosiasi industri

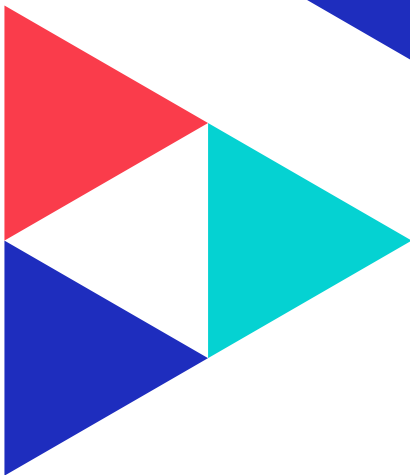
- 7.1. Seberapa penting standar ketenagakerjaan dan prinsip bisnis bertanggung jawab bagi masa depan industri? Apa sikap organisasi Anda mengenai masalah ini?
- 7.2. Apakah organisasi Anda pernah mendengar tentang Deklarasi PMN dan UNGP tentang Bisnis dan HAM? Jika ya, apa tindak lanjut yang diterapkan oleh perusahaan?
- 7.3. Menurut Anda, apa peluang ketenagakerjaan yang harus dikembangkan oleh industri untuk keberlanjutan dan daya saing industri?
- 7.4. Apa tindakan konkret yang direncanakan oleh perusahaan untuk menghormati HAM dan menerapkan UNGP di tingkat perusahaan?
- 7.5. Secara umum, bagaimana Anda memandang hubungan antara manajemen dan pekerja di sektor ini?

- 7.6. Terdapat masalah yang berkembang di industri mengenai munculnya otomatisasi. Apa implikasinya bagi pekerja? [a] Permintaan tenaga kerja menurun; [b] Pelatihan keterampilan ulang atau peningkatan keterampilan; [c] Belum perlu otomatisasi.
- 7.7. Apakah terdapat komite atau unit khusus di perusahaan yang ditunjuk untuk menangani masalah hak asasi manusia?
- 7.8. Insentif apa yang diharapkan oleh perusahaan dari pemerintah untuk menerapkan RBC?

Pertanyaan untuk organisasi pengusaha & asosiasi industri

- 7.9. Apa pendidikan tertinggi dan jabatan bagi pekerja di industri ini yang juga berpartisipasi dalam serikat pekerja?
- 7.10. Berapa banyak perusahaan elektronik yang tergabung dalam serikat pekerja? Apakah mereka memiliki PKB?
- 7.11. Apakah serikat pekerja pernah mendengar tentang instrumen global tentang bisnis dan hak asasi manusia?
Tanyakan lebih lanjut: Apa pandangan serikat pekerja mengenai hal itu?
Tanyakan lebih lanjut: Apakah serikat pekerja terlibat dalam penegakan hak asasi manusia/ hak ketenagakerjaan? Jika ya, keterlibatan seperti apa?
- 7.12. Apa masalah ketenagakerjaan paling mendesak yang perlu ditangani dan oleh siapa?
- 7.13. Berapa banyak perusahaan di industri elektronik yang membentuk mekanisme bipartit untuk menerapkan RBC?
- 7.14. Dukungan apa yang diperlukan oleh pekerja dari pemerintah dan organisasi internasional?
- 7.15. Apakah semakin berkembangnya aturan/persyaratan untuk bisnis yang bertanggung jawab (misalnya, uji tuntas) bermanfaat bagi pekerja?
- 7.16. Apa peran serikat pekerja untuk memastikan bisnis yang bertanggung jawab?
- 7.17. Jenis diskriminasi apa yang pernah Anda alami/lihat di tempat kerja Anda atau yang Anda adukan kepada serikat pekerja Anda?
Tanyakan lebih lanjut: Apakah diskriminasi itu terkait dengan jenis kelamin, usia, agama, kewarganegaraan, atau hal lainnya?
- 7.18. Apakah serikat pekerja Anda pernah menerima pemulihan dari pemberi kerja atau badan eksternal? **Ya/Tidak**
Tanyakan lebih lanjut: Jika ya, bagaimana tanggapannya terhadap masalah tersebut? Dan sejauh mana masalah tersebut diselesaikan?
- 7.19. Menurut Anda, langkah apa yang dapat diambil oleh pemberi kerja untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja?

Memajukan keadilan sosial, mempromosikan pekerjaan layak



Supported by



Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250
Indonesia
Tel.: +62 21 3913112
Email: jakarta@ilo.org

► www.ilo.org/indonesia


SVARA
INSTITUTE