

Catatan Penelitian Sektor Garmen dan Alas Kaki Asia-Pasifik | Edisi I | November 2015

Pertumbuhan Ekspor dan Lapangan Kerja yang Kuat di Sektor Garmen dan Alas Kaki di Asia

Industri garmen dan alas kaki yang sedang berkembang di Asia-Pasifik terus berkinerja baik di 2014. Ekspor tumbuh sebesar 5,1 persen pada tahun lalu dan mencapai angka yang mencengangkan yakni \$ 601 miliar, atau tiga per lima dari total angka global. Sekarang sektor ini mempekerjakan lebih dari 40 juta pekerja. Terlepas dari beberapa kemajuan tersebut, produktivitas dan upah masih tetap rendah secara keseluruhan. Agar dapat mempertahankan pertumbuhan, diperlukan pendorong daya saing baru berbasis peningkatan kondisi kerja.¹

1. Pengantar

Industri garmen dan alas kaki Asia telah memasuki saat penting. Transisi ekonomi dan demografi di Tiongkok dan munculnya kelas konsumen yang makmur di pasar negara berkembang sedang menggeser lanskap daya saing. Tragedi industri baru-baru ini, seperti runtuhnya Rana Plaza pada April 2013, telah sekali lagi menyoroti tanggung jawab sosial dan kepatuhan hukum sebagai pertimbangan mendasar dalam keputusan menerima sumber pemasok produk tekstil.

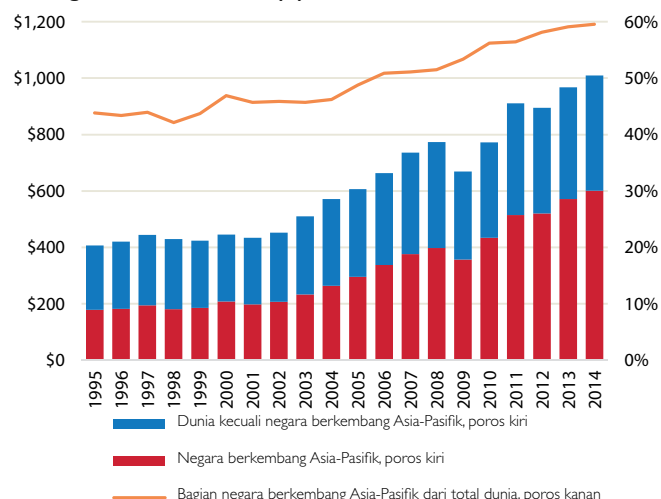
Dalam konteks yang dinamis, catatan ini menyajikan tren ekonomi industri produk tekstil di kawasan ini dan memeriksa faktor-faktor yang akan sangat mempengaruhi prospek jangka menengah bagi pertumbuhannya. Berdasarkan analisis perkembangan industri terkini dalam hal lapangan kerja, upah, produktivitas, dan waktu kerja, catatan ini mengulas bahwa mempromosikan kondisi kerja yang lebih baik dapat membantu negara-negara mendorong daya saing dengan menarik tenaga kerja yang lebih berkualitas dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

2. Pertumbuhan yang kuat di sektor garmen dan alas kaki

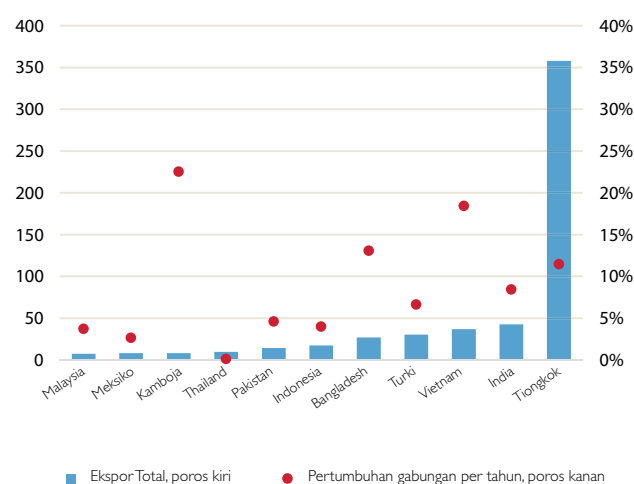
Asia telah menjadi pabrik garmen bagi dunia. Pada tahun 2014, wilayah Asia-Pasifik yang sedang berkembang menyumbang \$ 601,1 miliar (59,5 persen) dari ekspor global garmen, tekstil dan alas kaki (gambar 1, panel A). Ini menandai kenaikan mencengangkan dari \$ 178,3 miliar (43,8 persen) pada tahun 1995. Perekonomian negara-

negara Asia mencakup tiga dari lima eksportir garmen teratas dunia, dan 10 dari 20 teratas. Pertumbuhan tahunan gabungan dalam ekspor produk tekstil jadi dari kawasan Asia-Pasifik yang sedang berkembang ini rata-rata 6,6 persen 1995-2014, sedangkan rata-rata global (tidak termasuk negara berkembang di Asia dan Pasifik) hanya 3,1 persen. Prestasi pertumbuhan jangka panjang di kawasan ini bahkan lebih luar biasa, mengingat adanya perlambatan ekspor produk tekstil yang terjadi setelah adanya krisis keuangan 1997-1998 di Asia dan krisis ekonomi global tahun 2008.

Gambar 1. Ekspor global tekstil, produk tekstil, dan alas kaki. Panel A. Ekspor dari Negara berkembang Asia-Pasifik (\$ miliar) dan bagian dari total dunia (%), 1995-2014



Panel B. Ekspor dari beberapa negara (\$ miliar), 2014, dan pertumbuhan gabungan tahunan (%), 1995-2014



Sumber: Estimasi UNCTAD: Database UNCTADstat.

¹ Catatan penelitian ini didasarkan pada P. Huynh: *Employment, wages, working conditions in Asia's garment sector: Finding new drivers of competitiveness*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Bangkok, ILO, yang akan datang).

Di kawasan ini, beberapa negara sedang membentuk lanskap global (gambar 1, panel B). Tiongkok telah menjadi pemimpin internasional dalam ekspor garmen selama beberapa dekade. Pada tahun 2014, Tiongkok mengekspor \$ 358 miliar dalam industri tekstil, produk tekstil dan alas kaki dan menguasai 52 persen dari pangsa pasar ekspor di antara semua negara berkembang. India dan Vietnam juga berada di antara peringkat tertinggi dalam ekspor produk tekstil global, masing-masing sebesar \$ 42,7 miliar dan \$37 miliar. Pertumbuhan ekspor tahunan 1995-2014 terlihat kuat dan melebihi dua digit di Kamboja (22,5 persen), Viet Nam (18,4 persen), Bangladesh (13,1 persen) dan Tiongkok (11,5 persen). Jelas, tren ini memberikan indikasi kuat bahwa dominasi global Asia dalam produksi garmen, tekstil dan alas kaki tidak akan menyusut dalam waktu dekat.

Dalam konteks nasional, industri garmen dan alas kaki merupakan kontributor penting untuk total ekspor bagi sejumlah negara Asia. Di Bangladesh, sektor ini menyumbang 89,2 persen dari total ekspor barang pada tahun 2014, meningkat 12,6 persen sejak 1995.² Pertumbuhan sektor ini bahkan terlihat lebih luar biasa di Kamboja, dengan sumbangannya pada ekspor barang perdagangan naik dengan cepat dari 20,6 persen pada 1995 menjadi 77,4 persen pada 2014.

Sebagai perbandingan, di Pakistan kontribusi sektor ini terhadap ekspor barang perdagangan berkurang sampai 16,9 persen sejak tahun 1995 tapi masih bertengger di angka 58,7 persen pada 2014. Tren keseluruhan sektor ini ditandai dengan penurunan nyata di industri tekstil, sementara ekspor garmen dan alas kaki tetap stabil. Di Viet Nam, industri tekstil, produk tekstil dan alas kaki telah menyumbang sekitar seperempat dari total ekspor barang yang diperdagangkan sejak tahun 1995, terlepas adanya diversifikasi bertahap dari ekspor padat karya secara keseluruhan.

Sebaliknya, ketergantungan beberapa negara Asia pada industri produk tekstil telah berkurang signifikan dan telah bergeser ke sektor manufaktur dengan keterampilan yang lebih tinggi selama beberapa dekade terakhir. Di Tiongkok, misalnya, ekspor garmen sebagai persentase dari total ekspor barang menurun sekitar 15 poin persentase menjadi 15,3 persen dari tahun 1995 sampai 2014. Di Indonesia, ketergantungan pada produksi pakaian jadi juga menurun jauh selama periode yang sama, namun sektor ini masih memberikan kontribusi 9,8 persen dari ekspor barang perdagangan pada tahun 2014.

3. Perubahan dalam lanskap daya saing

Di Tiongkok, yang tetap menjadi pemasok garmen global yang dominan, perubahan yang luar biasa sedang membentuk masa depan industri untuk seluruh kawasan. Pertama, proses transformasi ekonomi negara ini berjalan cepat, dengan industrialisasi yang semakin terfokus pada produk dengan nilai tambah yang lebih tinggi. Dari tahun 1995 sampai 2014, ekspor garmen sebagai bagian dari total ekspor barang perdagangan turun dari 30,5 persen menjadi 15,3 persen. Selama periode yang sama, sumbangannya terhadap total ekspor manufaktur untuk produk padat karya dan sumber daya turun 20,1 poin persentase menjadi 23,7 persen, seiring dengan kenaikan 15,8 poin persentase dalam sumbangannya terhadap

ekspor manufaktur keterampilan menengah dan tinggi serta manufaktur padat teknologi.

Kedua, keunggulan historis negara tersebut akan surplus tenaga kerja yang sangat besar mulai berkurang karena populasi yang menua. Tenaga kerja Tiongkok diproyeksikan akan tumbuh sebanyak 6 juta, atau 0,7 persen saja dari 2015-2025.³ Selain itu, pencari kerja yang semakin beralih ke industri yang lebih bergengsi dengan penghasilan lebih tinggi dan prospek karir yang lebih baik, semakin membatasi kemampuan sektor garmen untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tinggi.

Akhirnya, dalam dekade terakhir upah di industri garmen dan tekstil telah meningkat sejalan dengan kebijakan ekonomi yang lebih luas untuk menyeimbangkan kembali pertumbuhan dengan konsumsi domestik. Meskipun produktivitas juga meningkat (dan dengan demikian biaya unit tenaga kerja tetap kompetitif), proses ini telah melemahkan keunggulan biaya komparatif negara tersebut untuk produk garmen yang sangat murah. Singkatnya, dinamika ekonomi dan demografi mempengaruhi strategi pembeli produk tekstil internasional untuk mencari pemasok baru di luar Tiongkok dan melakukan diversifikasi sumber produksi mereka.

Perkembangan regional penting lainnya adalah peningkatan kelas konsumen yang terjadi tidak hanya di Tiongkok tetapi juga di India dan Indonesia. Secara kolektif, ketiga perekonomian yang sedang berkembang ini akan memiliki sekitar 727 juta angkatan kerja kelas menengah pada 2018, sebuah peningkatan substansial sebesar 33,5 persen dari tahun 2013.⁴ Karena produksi garmen di negara-negara berpenghasilan menengah ini secara bertahap menurun, permintaan konsumen akan semakin dipenuhi oleh masuknya produk tekstil impor. Dari tahun 1995 sampai 2014, total impor produk tekstil dan alas kaki (di luar tekstil) ke Tiongkok, India dan Indonesia secara gabungan tumbuh rata-rata 11 persen per tahun.⁵ Dengan pertumbuhan konsumsi domestik dan daya beli yang kuat di pasar-pasar yang baru ini, peluang untuk pemasok produk tekstil di kawasan ini terlihat sangat besar.

4. Peluang baru untuk menciptakan lapangan kerja

Dinamika regional ini memberikan prospek yang menguntungkan bagi beberapa perekonomian Asia untuk memperluas pasar ekspor garmen dan alas kaki mereka. Proses ini, pada gilirannya dapat berkontribusi sangat besar bagi pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja baru, mengingat sifat industrinya yang relatif padat karya. Dari sepuluh sampel negara berkembang di Asia, total lapangan kerja di industri ini mencapai lebih dari 40 juta (gambar 2, panel A). Tiongkok (6,7 juta) dan India (16,8 juta) menyumbang hampir tiga-perlima dari keseluruhannya.⁶ Tenaga kerja di sektor ini juga lebih dari 3 juta orang di Indonesia (3,8 juta) dan Pakistan (3,6 juta).

3 ILO: Database ILOSTAT

4 Estimasi ini didasarkan pada definisi kelas menengah terkait pengeluaran per kapita harian US \$ 4 atau lebih pada paritas daya beli dolar AS tahun 2005. Untuk diskusi lebih lanjut, lihat: S. Kapsos dan E. Bourmpoula: *Employment and economic class in the developing world*, ILO Research Paper No. 6 (Jenewa, ILO, 2013).

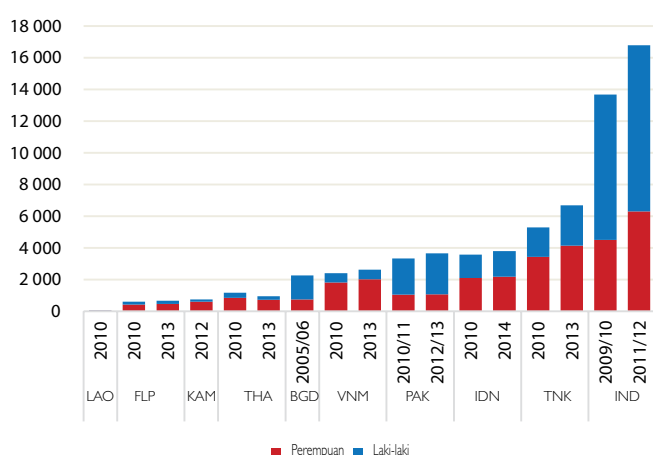
5 Berdasarkan laju pertumbuhan gabungan tahunan.

6 Angka regional lebih dari 40 juta termasuk estimasi terbaru dari 4,2 juta pekerja di sektor garmen siap pakai Bangladesh. Lihat: ILO: *Towards a safer ready made garment sector for Bangladesh: Progress made and way ahead* (Dhaka, 2014). Angka Tiongkok hanya mencakup unit perkotaan umum dan karena itu harus dianggap terlalu rendah.

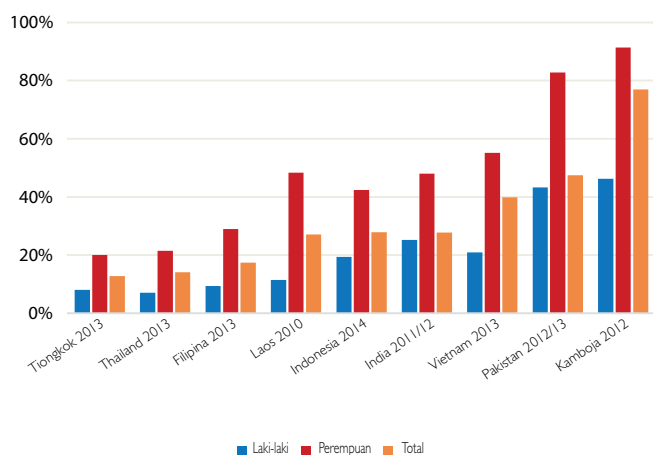
2 Semua estimasi perdagangan komoditas termasuk garmen, tekstil dan alas kaki didasarkan pada UNCTAD: Database UNCTADstat.

Gambar 2. Tenaga kerja sektor tekstil, produk tekstil, dan alas kaki, berbagai tahun yang berbeda.

Panel A. Jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin (ribuan)



Panel B. Tenaga kerja penerima upah sebagai bagian dari total penerima upah di manufaktur berdasarkan jenis kelamin (%)



Catatan: BGD = Bangladesh, KAM = Kamboja, TNK = Tiongkok, IDN = Indonesia, IND = India, LAO = Republik Demokratik Rakyat Laos, PAK = Pakistan, FLP = Filipina, THA = Thailand, dan VNM = Viet Nam; berusia 15 +; Angka untuk Tiongkok termasuk total lapangan kerja di unit perkotaan publik saja.

Sumber: Estimasi dari survei angkatan kerja nasional resmi (berbagai tahun) dan Biro Statistik Nasional dan Kementerian Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial Tiongkok: Buku Statistik Ketenagakerjaan Tahunan Tiongkok (Beijing, berbagai tahun).

Selain itu, dengan data pembandingan yang tersedia, tren menunjukkan bahwa lapangan kerja di industri garmen dan tekstil terus berkembang, dengan pengecualian Thailand. Pertumbuhan lapangan kerja ini tumbuh kuat di India, meningkat 10,7 persen secara gabungan per tahun dari 2009/10 sampai 2011/12. Di Tiongkok, lapangan kerja sektor ini tumbuh sebesar 8,1 persen dari 2010 ke 2013. Sebagai perbandingan, pertumbuhan rata-rata lapangan kerja per tahun selama periode yang sama adalah 4,6 persen di Pakistan, 3,4 persen di Filipina dan 3,1 persen di Viet Nam. Tetapi, di Indonesia, lapangan kerja sektor industri hanya tumbuh 1,4 persen per tahun antara 2010 dan 2014, dengan perempuan menyumbang di bawah 45 persen.

Secara keseluruhan, lapangan kerja di industri produk tekstil sebagian besar ditempati oleh perempuan. Proporsi pekerja perempuan di industri tekstil, produk tekstil, dan alas kaki berkisar hampir tiga perlima di Indonesia sampai sekitar empat perlima di Kamboja. Sebaliknya, di India dan Pakistan industri digerakkan oleh jauh lebih banyak pekerja laki-laki daripada pekerja perempuan, mencerminkan

tantangan yang lebih luas terkait partisipasi perempuan yang rendah dalam perekonomian secara keseluruhan.⁷ Tenaga kerja di industri ini juga berusia muda. Rata-rata, para pekerja yang mendapatkan upah di industri ini berusia 24,5 tahun di Kamboja, 27,8 tahun di Republik Demokratik Rakyat Laos dan 28,4 tahun di Bangladesh (lihat tabel 1 dalam Lampiran).

Industri tekstil, produk tekstil dan alas kaki di Asia yang sedang berkembang juga penting mengingat sebagian besar pekerjaan yang ada di sektor ini menyediakan upah tetap bagi pekerja. Dengan beberapa pengecualian, sebagian besar tenaga kerja di industri ini adalah penerima upah. Sebagai contoh, sekitar empat dari lima pekerja industri di Kamboja, Indonesia dan Viet Nam adalah karyawan yang menerima gaji. Demikian juga, di Pakistan, Filipina dan Thailand, rasio perbandingannya lebih dari tiga dalam setiap lima pekerjaan. Sebaliknya, garmen, tekstil dan produksi sepatu di India dan Republik Demokratik Rakyat Laos didominasi oleh pemilik sendiri dan anggota keluarga. Dibandingkan dengan negara lain, sumbangan kecil pekerjaan berupah (sekitar satu dari tiga) mencerminkan sifat informal yang dominan dari industri ini di kedua negara yang mayoritas pekerjaannya adalah pekerja rumahan yang biasanya dibayar dengan upah per potong.

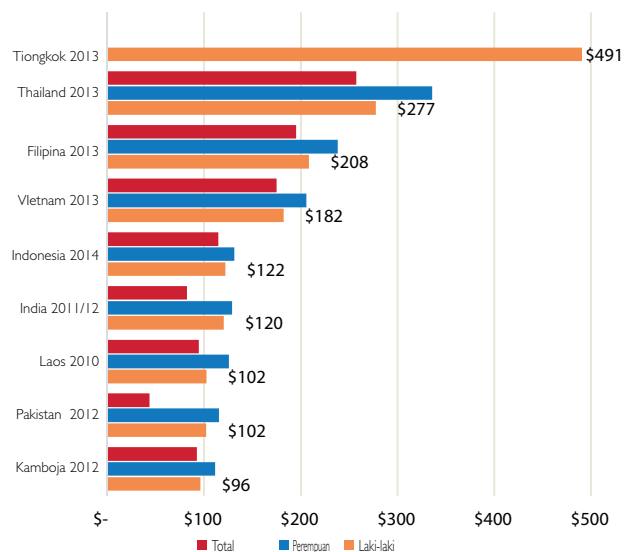
Jumlah pekerjaan ber-upah di sektor tekstil, produk tekstil dan alas kaki dibandingkan dengan semua sektor manufaktur lebih lanjut mengungkapkan pentingnya industri ini bagi penciptaan lapangan kerja. Di Kamboja, di mana basis manufaktur jauh lebih beragam, sumbangannya merupakan yang terbesar di angka 77 persen secara keseluruhan dan 91,4 persen untuk karyawan perempuan (gambar 2, panel B). Di Viet Nam dan Pakistan, persentasenya masing-masing adalah 38,8 persen (54,9 persen untuk perempuan) dan 46,7 persen (80,7 persen untuk perempuan). Di sisi lain, kontribusi untuk pekerjaan manufaktur ber-upah di India dan Indonesia kurang dari 30 persen, menegaskan tujuan jangka panjang mereka untuk bergeser ke arah manufaktur dengan kelas yang lebih tinggi. Demikian pula, industri ini menyumbang sekitar 17 persen atau kurang di Tiongkok, Filipina dan Thailand.

5. Upah sektor garmen rendah, tapi meningkat

Kompetisi bagi perusahaan garmen global di seluruh kawasan tidak hanya dimotivasi oleh perluasan pasar ekspor dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga oleh potensi penciptaan lapangan kerja. Namun demikian, kuncinya adalah memastikan dinamisme industri ini mengarah pada lapangan kerja baru bagi perempuan dan laki-laki, dan kualitas pekerjaan yang lebih baik dengan kondisi kerja layak dan upah yang memadai. Meskipun sudah ada kemajuan, upah industri ini masih rendah di seluruh kawasan. Pendapatan rata-rata di sebagian besar dari sembilan negara yang datanya tersedia adalah kurang dari \$200 per bulan (gambar 3). Pengecualiannya adalah Tiongkok, Thailand dan Filipina dengan upah bulanan masing-masing \$491, \$277 dan \$208. Di kisaran rendah, upah hanya sekitar \$100 di Kamboja, Republik Demokratik Rakyat Laos dan Pakistan. Yang patut dicatat, upah laki-laki selalu lebih tinggi dari upah perempuan, meskipun kesenjangannya bervariasi di antara negara-negara.

⁷ Untuk diskusi lebih lanjut tentang partisipasi angkatan kerja perempuan yang rendah di Asia Selatan, lihat: R. Chaudhary dan S. Verick: *Female labour force participation in India and beyond*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Bangkok, ILO, 2014)

Gambar 3. Upah nominal bulanan di sektor tekstil, produk tekstil dan alas kaki berdasarkan jenis kelamin (\$), tahun terbaru yang tersedia

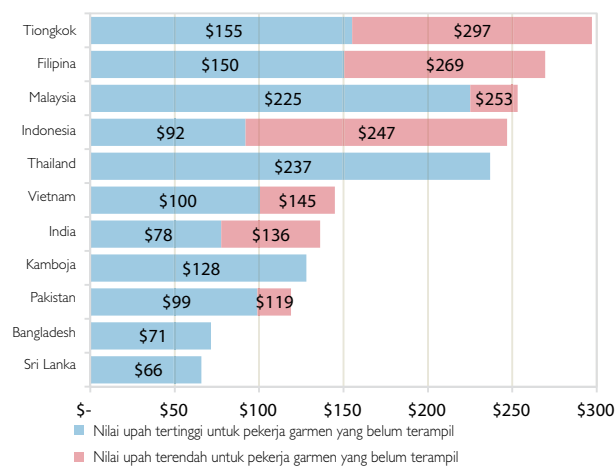


Catatan: Usia 15 +; termasuk remunerasi kotor tunai and non tunai (catu), kecuali Republik Demokratik Rakyat Laos (tidak termasuk pembayaran non tunai) dan Thailand (tidak termasuk bonus, lembur dan pembayaran non tunai); Angka Tiongkok hanya berlaku untuk unit perkotaan publik (tidak termasuk unit perkotaan swasta dan pekerjaan individual).
Sumber: Estimasi survei angkatan kerja nasional resmi (berbagai tahun), Biro Statistik Nasional dan Kementerian Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial Tiongkok, op.cit, dan World Bank: World Development Indicators (2014).

Dalam konteks ini, kebijakan upah minimum sangat penting untuk memastikan bahwa penghasilan sudah memadai dan secara adil merefleksikan kontribusi pekerja bagi pertumbuhan industri tersebut. Dalam konteks ini, kebijakan upah minimum sangat penting untuk memastikan bahwa pendapatan yang cukup dan adil mencerminkan kontribusi pekerja atas pertumbuhan industri. Upah minimum sering berfungsi sebagai indikator untuk upah yang berlaku di industri garmen di Asia, mengingat komposisi keterampilan rendah angkatan kerja dan kelemahan yang ada dalam perundingan bersama dan sistem pengupahan berbasis nilai. Jika dirumuskan dan dilaksanakan dengan benar, ini dapat membantu mengurangi jumlah pekerja yang berada di bawah garis kemiskinan dan memberikan perlindungan sosial minimum bagi pekerja penerima upah yang paling rentan.

Di antara negara pengekspor produk tekstil utama di Asia, upah minimum bulanan di seluruh kawasan umumnya rendah (gambar 4). Sejauh ini tingkat terendah adalah di Bangladesh dan Sri Lanka, di mana upah minimum masing-masing adalah sebesar \$ 71 dan \$ 66, kurang dari seperempat dari nilai upah tertinggi di Tiongkok. Di pasar pesaing lainnya, seperti Kamboja, India, Pakistan dan Viet Nam, upah minimum tertinggi yang berlaku bervariasi dari \$ 119 sampai \$ 145, atau dalam kisaran dua perlima sampai satu-setengah dari nilai tertinggi Tiongkok. Sebaliknya, upah minimum dengan nilai tertinggi yang relevan untuk industri ini yang secara signifikan lebih tinggi ada di Indonesia, Malaysia, Filipina dan Thailand, mulai dari \$ 237 sampai \$ 269. Khususnya, tingkat upah minimum di Kamboja pada Maret 2012 adalah kurang dari setengah nilai upah mereka saat ini, tetapi telah melonjak setelah serangkaian kenaikan dalam beberapa tahun terakhir. Tren ini berdampak positif pada peningkatan upah rata-rata.⁸

Gambar 4. Upah minimum bulanan industri garmen (\$), pada 1 Januari 2015

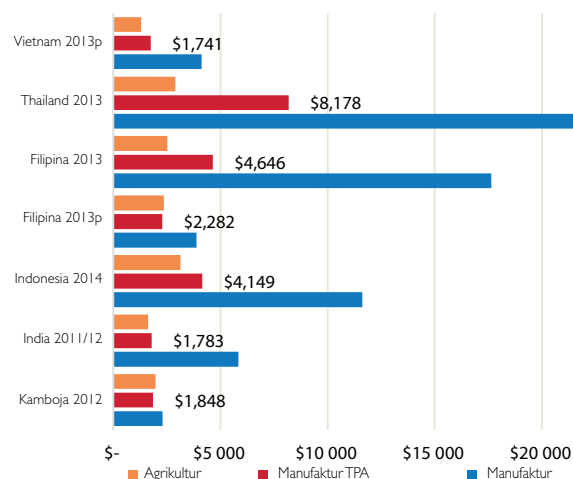


Catatan: Semua nilai yang ditampilkan berlaku pada 1 Januari 2015 dan mengacu pada tingkat keterampilan terendah dari pekerja baru. Bagi negara-negara dengan sistem upah minimum yang terdesentralisasi, angka-angka tersebut mencerminkan tingkat upah di lokasi-lokasi penghasil garmen utama.
Sumber: Kompilasi ILO dari sumber-sumber nasional resmi.

6. Meningkatkan produktivitas melalui kondisi kerja yang lebih baik

Semakin banyak faktor non-upah yang mendorong keputusan pembelian dan pengadaan perusahaan produk tekstil Eropa dan Amerika Serikat. Penentu ini termasuk kapasitas, kualitas produk, kompetensi tenaga kerja, efisiensi produksi dan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Selain itu, tragedi industri - seperti runtuhnya Rana Plaza pada April 2013 dan dua kebakaran pabrik produk tekstil yang fatal di Pakistan pada September 2012 - telah meningkatkan tekanan pada perusahaan produk tekstil multi-nasional untuk memikirkan kembali strategi pengadaan mereka. Konsumen global menuntut tanggung jawab sosial, memastikan keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan di pabrik-pabrik yang memasok produk tekstil dunia. Para pemasok di seluruh kawasan harus memenuhi tuntutan publik akan kondisi kerja yang layak sekaligus meningkatkan produktivitas dan tetap kompetitif.

Gambar 5. Produktivitas tenaga kerja di industri tertentu (\$ saat ini), tahun terakhir yang tersedia



Catatan: Produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai nilai tambah bruto pada harga saat ini untuk per orang yang dipekerjakan, dengan nilai tukar nominal yang diterapkan; 'P' = proyeksi; TPA = tekstil, produk tekstil dan alas kaki.
Sumber: Estimasi berdasarkan data resmi dari laporan nasional dan survei angkatan kerja nasional (berbagai tahun); Bank Dunia, op. cit.

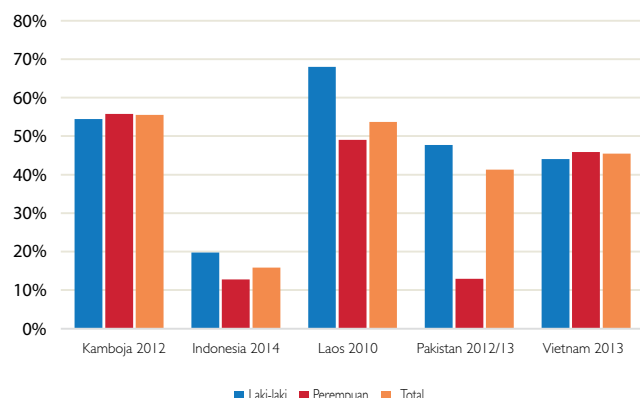
⁸ ILO: *Growth continues for Cambodia's garment and footwear sector*, Cambodia Garment and Footwear Sector Bulletin, Issue 1 (Phnom Penh, 2015).

Untuk menarik perhatian perusahaan yang melakukan diversifikasi produksi keluar Tiongkok dan memanfaatkan potensi pasar negara berkembang di kawasan ini, maka diperlukan peningkatan produktivitas. Di seluruh kawasan, kesenjangan produktivitas masih sangat mencerminkan sifat bernilai rendah dari industri ini secara umum (gambar 5). Di Kamboja, India, Pakistan dan Viet Nam, tingkat produktivitas di industri tekstil, produk tekstil dan alas kaki berkisar antara \$ 1.700 hingga \$ 2.300. Sebaliknya, di Thailand produktivitas tenaga kerja melebihi \$ 8.000, dan lebih tinggi dari \$ 4000 di Indonesia dan Filipina.⁹

Perbedaan antar-industri dalam produktivitas tenaga kerja lebih menekankan tantangan produktivitas dalam produksi garmen. Di ketujuh negara, produktivitas di industri garmen adalah satu bagian kecil dari yang ada di manufaktur secara keseluruhan, mulai dari sekitar seperempat di Filipina sampai empat perlima di Kamboja. Rasio yang lebih tinggi di Kamboja mencerminkan basis manufaktur yang sempit dalam hal diversifikasi produk dan pertambahan nilai yang terbatas secara keseluruhan. Selanjutnya, dalam kasus-kasus seperti Kamboja dan Pakistan, produktivitas tenaga kerja sektor garmen sedikit lebih rendah dibandingkan sektor pertanian. Di India, produktivitasnya sekitar 10 persen lebih tinggi.

Meningkatkan produktivitas di industri ini sangat penting untuk daya saing, tapi peningkatan produktivitas harus didorong oleh peningkatan efisiensi – bukan intensitas kerja. Volume produksi yang lebih besar, berdasarkan jam kerja yang panjang dan lembur berlebihan dapat mengancam keselamatan dan kesehatan kerja, dan menciptakan disinsentif untuk mengadopsi langkah-langkah seperti inovasi teknologi dan proses yang dapat mendorong peningkatan produktivitas yang layak. Namun demikian, di seluruh kawasan, jam kerja yang berlebihan di industri garmen adalah hal yang umum (gambar 6).¹⁰ Di Kamboja dan Republik Demokratik Rakyat Laos, hampir setiap dua karyawan garmen bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Di Pakistan dan Vietnam, sumbangannya sebanding, yakni sedikit di atas dua dari lima, dan di Indonesia proporsinya sekitar satu dari enam.

Gambar 6. Persentase karyawan penerima upah sektor tekstil, produk tekstil dan alas kaki yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu (%), tahun terbaru yang tersedia



Note: Usia 15 +; berdasarkan jumlah jam kerja dalam pekerjaan utama.
Sumber: Perkiraan dari survei angkatan kerja nasional resmi (berbagai tahun).

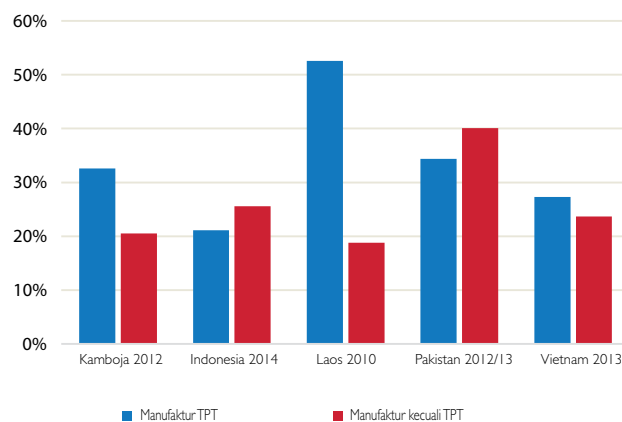
⁹ Ada tantangan yang cukup besar terkait perbandingan produktivitas lintas negara. Angka-angka ini merupakan salah satu pendekatan metodologis. Sebuah catatan penelitian ILO yang akan datang akan mengkaji produktivitas tenaga kerja di sektor garmen secara lebih mendalam

¹⁰ Untuk pembahasan lebih lanjut pada konsep dan standar internasional dalam mengukur jam kerja yang berlebihan, lihat ILO: *Decent Work Indicators: Concept and Definitions* (Jenewa, 2012).

Meningkatkan produktivitas yang didorong oleh efisiensi ketimbang intensitas sangat penting untuk mengimbangi kenaikan upah, memastikan biaya unit tenaga kerja tetap kompetitif dan tingkat harga keseluruhan tetap menarik. Meningkatkan produktivitas yang didorong oleh efisiensi dan bukan intensitas sangat penting untuk mengimbangi kenaikan upah, memastikan unit biaya tenaga kerja tetap kompetitif dan menjaga tingkat harga keseluruhan menarik. Untuk meningkatkan produktivitas dengan tetap menjaga standar kualitas tinggi, pemasok harus fokus pada proses bisnis yang inovatif, berinvestasi dalam pelatihan tingkat perusahaan dan menarik serta mempertahankan tenaga kerja terampil, terutama untuk posisi manajemen menengah dan tinggi. Selama jangka menengah dan panjang, pendekatan ini akan memungkinkan pemasok untuk secara efektif menaiki rantai nilai industri garmen, memasok produk tekstil yang lebih canggih dan menawarkan layanan bernilai tambah lebih tinggi, seperti penelitian dan desain produk.

Untuk menerapkan jenis strategi ini, kepatuhan terhadap peraturan upah minimum dan lembur harus dipandang hanya sebagai langkah pertama. Selain itu, skema upah yang kompetitif dan kondisi kerja yang layak dapat memberikan insentif yang meyakinkan untuk merekrut dan mempertahankan manajer puncak dan spesialis teknis dalam industri ini. Di lima negara produsen garmen yang dipilih, premi upah untuk karyawan sektor garmen di pekerjaan dengan keterampilan yang tinggi dibandingkan pekerjaan dengan keterampilan rendah dan menengah relatif sangat berbeda, meskipun setelah kontrol terhadap perbedaan dalam demografi, pendidikan, geografi dan sektor ekonomi (gambar 7). Di Indonesia, misalnya, premi upah keterampilan tinggi untuk manajer dan profesional teknis hanya 21,1 persen. Sebagai perbandingan, di Vietnam pendapatan karyawan terampil tinggi dalam produksi garmen adalah sekitar 27 persen lebih tinggi dibandingkan karyawan yang kurang terampil. Sebaliknya, berlawanan dengan hal tersebut, premi upah bagi para manajer dan profesional teknis di bidang manufaktur garmen adalah yang tertinggi di Republik Demokratik Rakyat Laos (52,6 persen), diikuti oleh Pakistan (34,4 persen).

Gambar 7. Estimasi premi upah bagi karyawan dengan keterampilan tinggi dalam manufaktur tekstil, produk tekstil dan alas kaki (TPT) dan semua manufaktur diluar TPT (%), tahun terbaru yang tersedia



Catatan: Menunjukkan premi upah per jam untuk karyawan (umur 15 +) dalam pekerjaan dengan keterampilan tinggi dibandingkan dengan mereka dalam pekerjaan dengan keterampilan rendah dan menengah dengan mengontrol perbedaan dalam jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, lokasi geografis dan sektor ekonomi. Pekerjaan berketerampilan tinggi didefinisikan sebagai ISCO-08 kelompok utama 1 (legislator; pejabat senior dan manajer), kelompok utama 2 (profesional) dan kelompok utama 3 (teknisi dan profesional rekan). Pekerjaan dengan keterampilan rendah dan menengah didefinisikan sebagai kelompok utama ISCO-08 sisanya, kelompok 4 sampai 9.

Sumber: Estimasi dari survei angkatan kerja nasional resmi (berbagai tahun).

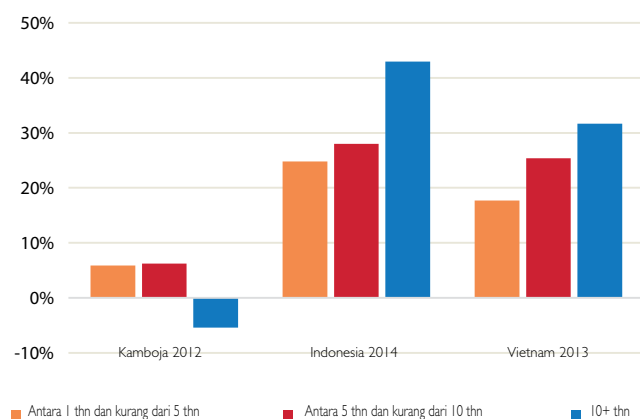
Selain itu, di beberapa negara, premi upah keterampilan tinggi dalam industri garmen tertinggal di belakang sektor manufaktur lainnya. Di Pakistan, misalnya, premi pendapatan bagi karyawan berketrampilan tinggi di bidang manufaktur non-garmen adalah sekitar 6 persen lebih tinggi daripada di sektor garmen. Demikian juga, di Indonesia kesenjangan antar-industri ini adalah sekitar 5 persen lebih rendah untuk manajer dan profesional teknis di industri garmen dibandingkan rekan-rekan mereka di sektor manufaktur lainnya.

Temuan ini menegaskan meningkatnya kesulitan dalam menarik pekerja yang paling terampil ke sektor garmen sejalan dengan struktur ekonomi yang berkembang dan industri manufaktur yang meningkat kelasnya. Untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas memerlukan sistem pengupahan yang memberikan penghargaan terhadap prestasi pendidikan pekerja dan kinerja di pekerjaan selain pengalaman yang relevan. Dalam hal ini, data survei dari Kamboja, Indonesia dan Viet Nam memberikan beberapa wawasan untuk menilai premi upah karena memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak (angka 8, panel A).

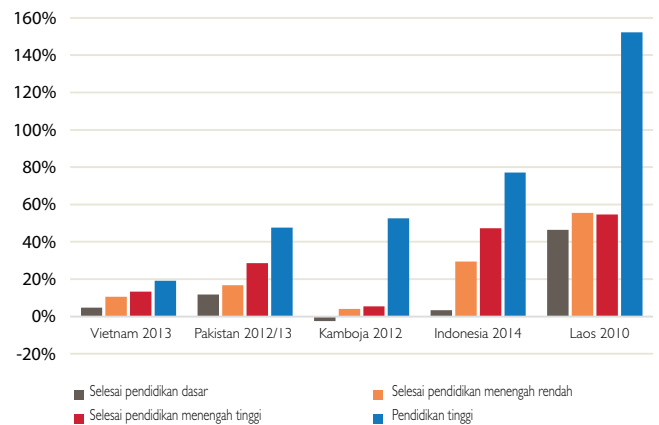
Baik di Indonesia dan Viet Nam, premi upah untuk pengalaman yang lebih banyak, bahkan setelah mengontrol perbedaan dalam jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, lokasi geografis dan sektor ekonomi, menunjukkan pola yang diharapkan. Artinya, karyawan dikompensasi dengan baik ketika pengalaman kerja dan masa jabatannya meningkat. Di Indonesia, seorang karyawan dengan pengalaman antara satu tahun dan kurang dari lima tahun menerima 25 persen premi upah lebih banyak dibandingkan rekannya yang memiliki kurang dari satu tahun pengalaman. Untuk pengalaman lebih dari sepuluh tahun, premi upah per jam naik menjadi 43 persen. Demikian pula, karyawan Vietnam dibayar lebih tinggi secara bertahap berdasarkan pengalaman kerja mereka, mulai dari 18 persen (satu tahun sampai kurang dari lima tahun) hingga 32 persen (sepuluh tahun atau lebih).

Gambar 8. Estimasi premi upah sektor tekstil, produk tekstil dan alas kaki (%), tahun terbaru yang tersedia.

Panel A. Pengalaman kerja



Panel B. Tingkat pendidikan



Catatan: Menunjukkan premi (atau sanksi) upah per jam bagi karyawan (umur 15 +) dibandingkan skenario dasar yang memiliki kurang dari satu tahun pengalaman kerja (panel A) dan tidak memiliki pendidikan atau lebih rendah dari tingkat dasar utama (panel B), di luar perbedaan dalam jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, lokasi geografis, sektor ekonomi dan pekerjaan. Pengalaman kerja mencerminkan tahun pengalaman karyawan yang telah bekerja di pekerjaan tersebut untuk pengusaha tersebut.

Sumber: Estimasi dari survei angkatan kerja nasional resmi (berbagai tahun).

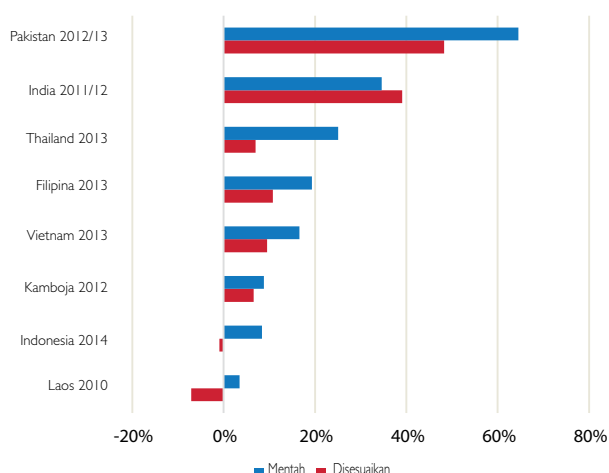
Sebaliknya, premi upah berdasarkan pengalaman di Kamboja sangat berbeda. Memiliki antara satu tahun dan kurang dari sepuluh tahun pengalaman meningkatkan upah per jam sekitar 5-6 persen, dibandingkan dengan karyawan baru dengan kurang dari satu tahun pengalaman. Namun, pekerja dengan pengalaman sepuluh tahun atau lebih cenderung dikenakan sanksi atas pengalaman mereka dengan pengusaha tersebut, dengan penghasilan sekitar 5 persen lebih sedikit dari mereka yang direkrut dengan hanya memiliki kurang dari satu tahun pengalaman. Hasil ini bisa mencerminkan tingkat pengurangan yang tinggi dalam industri garmen di mana para pekerja yang lebih berpengalaman mendapat sedikit insentif keuangan untuk tetap tinggal dengan pengusaha yang sama saat orang yang baru direkrut bergabung di perusahaan dengan upah yang lebih kompetitif. Namun, kekurangan tenaga kerja terampil dilaporkan marak terjadi di Kamboja, khususnya pada tingkat manajemen, pengawasan, teknis dan desain, dan skema kompensasi yang lebih baik yang memperhitungkan masa kerja dan pengalaman bisa menjadi langkah efektif untuk mengatasinya.

Dalam hal pendidikan, karyawan di industri tekstil, produk tekstil dan alas kaki cenderung dihargai secara benar atas capaian pendidikan mereka (gambar 8, panel B). Dalam sampel penerima upah industri ini di lima negara, imbalan atas pendidikan lebih tinggi dibandingkan yang di bawah tingkat dasar di Vietnam secara keseluruhan lebih rendah, di mana kenaikan premium upah dari 5 persen untuk lulusan tingkat dasar sampai 19 persen bagi yang memiliki pendidikan tinggi. Sebaliknya, premi upah tertinggi untuk tingkat pendidikan adalah di Republik Demokratik Rakyat Laos dan ini konsisten dengan premi upah yang cukup besar bagi karyawan dengan keterampilan tinggi seperti dibahas sebelumnya. Mengingat sifat produksi garmen yang umumnya bernilai-rendah di Asia, tidak mengherankan jika perbedaan upah bagi karyawan dengan tingkat pendidikan dasar dan mereka yang tidak menyelesaikan tingkat dasar adalah kurang dari 5 persen di tiga dari lima negara. Akan tetapi, di sisi lain, penerimaan cukup besar yang melebihi 40 persen untuk yang berpendidikan

tinggi terjadi di semua Negara kecuali Viet Nam. Pola umum ini bisa menandakan tingginya permintaan (dan kelangkaan relatif) pekerja berkualitas untuk mengisi posisi manajerial dan teknis yang mendapatkan bayaran lebih baik.

Strategi lain yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing adalah mempromosikan kesetaraan di tempat kerja. Industri garmen di Asia lebih didominasi oleh perempuan, namun pendapatan mereka umumnya lebih rendah dari laki-laki (gambar 9). Perbedaan laki-laki-perempuan dalam pendapatan sektor garmen tertinggi adalah di Pakistan (64,5 persen) dan India (34,6 persen). Sebagai perbandingan, kesenjangan upah berkisar 17-25 persen di Filipina, Thailand dan Viet Nam. Ketika disesuaikan dari sisi demografis, pendidikan, geografis, sub-industri dan varian pekerjaan antara perempuan dan laki-laki, disparitas upah yang menguntungkan laki-laki masih terjadi di enam dari delapan negara. Singkatnya, menutup kesenjangan upah berbasis gender dalam industri garmen di Asia bisa mendorong daya saing dengan menarik pencari kerja perempuan yang berketerampilan dan berkompotensi tinggi yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi tingkat perusahaan. Hal ini juga akan memberi sinyal kepada pembeli internasional dan konsumen di seluruh dunia terhadap komitmen atas standar perburuhan fundamental dan kesetaraan gender di tempat kerja.

Gambar 9. Kesenjangan upah berbasis gender di tekstil, produk tekstil dan alas kaki (%), tahun terbaru yang tersedia



Catatan: Data mentah kesenjangan gaji menunjukkan perbedaan estimasi catatan alami upah per jam karyawan (umur 15 +) dengan hanya mengontrol data jenis kelamin, dan data kesenjangan gaji yang telah disesuaikan mengontrol data perbedaan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, lokasi geografis, sektor ekonomi dan pekerjaan. Sebuah nilai kesenjangan upah yang positif menunjukkan pendapatan yang lebih tinggi untuk laki-laki dibandingkan perempuan. Angka-angka untuk India didasarkan pada catatan alami estimasi penghasilan harian.

Sumber: Estimasi dari survei angkatan kerja nasional resmi (berbagai tahun).

7. Kesimpulan

Produksi garmen Asia yang sedang berkembang adalah hal tak tertandingi di dunia. Dengan nilai ekspor \$601 miliar, produk garmen, tekstil, dan alas kaki menyumbang tiga perlima dari total nilai global. Industri ini mempekerjakan lebih dari 40 juta pekerja. Tapi tragedi besar industri telah meningkatkan kesadaran global tentang kondisi pabrik. Industri produk tekstil dan alas kaki Asia dapat mempertahankan kemajuannya, tetapi yang terpenting adalah meningkatkan daya saing dan produktivitas.

Untuk tujuan ini, kondisi kerja yang lebih baik dan tenaga kerja yang lebih terampil akan membantu meningkatkan produktivitas. Upaya untuk menerapkan proses dan teknologi yang lebih efisien dapat mengurangi jam kerja yang berlebihan dan membantu industri ini melakukan peningkatan secara fungsional dan akhirnya beralih menjadi produksi garmen yang bernilai lebih tinggi. Skema kompensasi yang menghargai keterampilan, pengalaman dan pendidikan dengan lebih baik dan bebas diskriminasi dapat membantu menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kreativitas untuk mendorong pertumbuhan dan meningkatkan daya saing. Dalam konteks di mana kekurangan tenaga kerja terampil dilaporkan meluas, memfokuskan kembali pada skema peningkatan remunerasi dan kondisi kerja bisa menjadi strategi yang efektif.

Informasi Kontak:

Kantor regional ILO untuk Asia dan Pasifik
United Nations Building
Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand
Tel.: +66 2 288 1234 | Fax: +66 2 288 3062
Internet: www.ilo.org/asia
Email: BANGKOK@ilo.org

Hak Cipta © International Labour Organization 2015

Catatan penelitian ini dipublikasikan dalam kerangka program yang didanai oleh GIZ atas nama Pemerintah Republik Federal Jerman. Program ini dilaksanakan sebagai bagian dari pembaruan kemitraan antara Kementerian Kerjasama Pembangunan Jerman (BMZ) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pendapat yang disampaikan dalam catatan penelitian ini sepenuhnya berada pada (para) penulis, dan publikasi ini tidak dapat diartikan sebagai persetujuan ILO atau Pemerintah Republik Federal Jerman atas pendapat yang disampaikan.

Lampiran Tabel 1. Indikator upah dan pekerjaan berupah di tekstil, produk tekstil dan alas kaki berdasarkan jenis kelamin, negara-negara Asia-Pasifik yang dipilih, tahun terbaru yang tersedia

	Kamboja (2012)			India (2011/12)			Indonesia (2014)		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
Upah & pekerjaan berupah di TPA (000)	123.0	520.7	643.7	4 022.6	939.3	4 961.9	1 322.1	1 700.2	3 022.3
<i>Tekstil</i>	6.7	22.7	29.4	2 019.3	379.7	2 399.1	562.9	520.3	1 083.1
<i>Produk tekstil</i>	101.0	456.1	557.1	1 456.8	423.5	1 880.3	462.9	848.4	1 311.3
<i>Koper, tas tangan, alas kaki, dsb.</i>	15.3	41.9	57.1	546.5	136.1	682.6	296.3	331.5	627.8
Bagian dari total pekerja di TPA (%)	85.6	86.0	85.9	38.4	14.9	29.6	82.7	77.8	79.8
Bagian dari total upah dan pekerjaan berupah di manufaktur (%)	46.2	91.4	77.0	25.2	48.0	27.7	19.3	42.4	27.9
Umur rata-rata (thn)	24.8	24.5	24.5	32.4	28.5	31.6	32.7	31.0	31.7
Rata-rata jam kerja per minggu (jam)	52.9	52.6	52.6	n.a.	n.a.	n.a.	45.9	43.7	44.6
Rata-rata upah nominal per bulan (000 UML)	448.9	374.0	388.3	6.5	4.1	6.0	1 557.4	1 361.8	1 447.4

	Laos (2010)			Pakistan (2012/13)			Filipina (2013)		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
Upah & pekerjaan berupah di TPA (000)	3.7	11.5	15.2	1 902.0	429.2	2 331.2	132.6	289.6	422.1
<i>Tekstil</i>	0.2	1.5	1.6	1 000.7	120.8	1 121.5	20.1	33.7	53.8
<i>Produk tekstil</i>	3.0	9.9	12.9	766.3	294.7	1 061.0	83.6	220.3	303.9
<i>Koper, tas tangan, alas kaki, dsb.</i>	0.6	0.1	0.7	135.0	13.7	148.7	28.9	35.6	64.4
Bagian dari total pekerja di TPA (%)	62.2	30.4	34.8	74.0	39.9	63.9	70.1	61.4	63.9
Bagian dari total upah dan pekerjaan berupah di manufaktur (%)	11.4	48.3	27.0	43.3	82.8	47.4	9.3	28.9	17.4
Umur rata-rata (thn)	32.7	26.2	27.8	31.1	29.2	30.8	33.8	37.8	36.5
Rata-rata jam kerja per minggu (jam)	54.1	50.7	51.6	53.3	35.7	50.1	48.6	45.8	46.7
Rata-rata upah nominal per bulan (000 UML)	1 038.3	779.6	845.4	11.3	4.3	10.0	10.1	8.3	8.8

	Thailand (2013)			Viet Nam (2013)		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
Upah & pekerjaan berupah di TPA (000)	148.2	426.8	575.0	487.3	1 573.3	2 060.6
<i>Tekstil</i>	61.5	109.9	171.4	69.0	139.8	208.9
<i>Produk tekstil</i>	60.7	250.5	311.2	230.1	878.3	1 108.5
<i>Koper, tas tangan, alas kaki, dsb.</i>	26.0	66.4	92.4	188.1	555.2	743.2
Bagian dari total pekerja di TPA (%)	65.9	59.6	61.1	79.6	78.0	78.4
Bagian dari total upah dan pekerjaan berupah di manufaktur (%)	7.0	21.4	14.0	20.9	55.2	39.8
Umur rata-rata (thn)	35.0	37.3	36.7	30.5	30.4	30.4
Rata-rata jam kerja per minggu (jam)	49.9	49.3	49.4	51.0	50.5	50.6
Rata-rata upah nominal per bulan (000 UML)	10.3	7.9	8.5	4 306.3	3 660.4	3 813.2

Catatan: Usia 15 +; UML=Unit Mata uang Lokal; NA = Tidak tersedia.

Sumber: Perkiraan berdasarkan Survei Angkatan Kerja Kamboja (2012), Sampel Survei Nasional India (2011/12), Survei Angkatan Kerja Indonesia (Agustus 2014), Republik Demokratik Survei Angkatan Kerja Rakyat Laos (2010), Survei Angkatan Kerja Indonesia (2012 / 13), Survei Angkatan Kerja Filipina (Oktober 2013), Survei Angkatan Kerja Thailand (Kuartal 3, 2013), Survei Angkatan Kerja Viet Nam (2013).