

Analisa Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Asing NIKE,INC

Dwi Gema Soegesti^{1*)}, Putri Anastasya², Ridho Eri Kesuma³
^{1,2,3}Manajemen

*) Email : dwigema@gmail.com

Abstrak

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang sangat tinggi, sehingga menarik bagi para penanam modal asing untuk menginvestasikan dana mereka di Indonesia. Hal ini mereka lakukan semata-mata demi mendapatkan biaya produksi yang lebih rendah. Ternyata keinginan penanam modal asing tersebut disambut dan difasilitasi dengan baik oleh pemerintah Indonesia.

Kebijakan pemerintah untuk memberlakukan upah rendah ternyata dilandasi oleh pemikiran obyektif bahwa memang kualitas tenaga kerja di Indonesia rendah. Jumlah angkatan kerja yang masih menganggur sangat tinggi, sehingga membuat pemerintah sengaja memberlakukan upah rendah untuk menahan pembengkakan angka pengangguran.

Nike adalah salah satu perusahaan asal Amerika Serikat yang memproduksi sepatu, pakaian, dan alat-alat olahraga. Nike mensponsori beberapa olahragawan terkenal dunia, sehingga Nike menjadi pemain besar dalam industri tersebut. Nike telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1988 dan hampir sepertiga sepatu yang ada sekarang merupakan produk dari sana. Tony Band, selaku koordinator perusahaan Nike di Indonesia, mengatakan perusahaan yang digunakan di Indonesia berjumlah 11 kontraktor.

Kata Kunci: Modal Asing, Tenaga Kerja, Kebijakan, Nike.

PENDAHULUAN

Upah merupakan persoalan mendasar dalam urusan ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia (Damayanti et al., 2020). Berbagai aksi industrial dan demonstrasi buruh dilatarbelakangi oleh ketidakpuasan buruh atas upah yang mereka dapatkan (Rosmalasari, 2017). Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk yang sangat tinggi, sehingga menarik bagi para penanam modal asing untuk menginvestasikan dana mereka di Indonesia (Rosmalasari et al., 2020). Hal ini mereka lakukan semata-mata demi mendapatkan biaya produksi yang lebih rendah. Ternyata keinginan penanam modal asing tersebut disambut dan difasilitasi dengan baik oleh pemerintah Indonesia (Sari & Sukmasari, 2018).

Kebijakan pemerintah untuk memberlakukan upah rendah ternyata dilandasi oleh pemikiran obyektif bahwa memang kualitas tenaga kerja di Indonesia rendah (Sari, 2014). Jumlah angkatan kerja yang masih menganggur sangat tinggi, sehingga membuat pemerintah sengaja memberlakukan upah rendah untuk menahan pembengkakan angka

pengangguran (Alfiah & Damayanti, 2020). Pemerintah berharap angkatan kerja harus bekerja meskipun upah yang diterima rendah (Panjaitan et al., 2020).

Pemerintah menetapkan kebijakan upah rendah sebagai daya tarik, sekaligus sebagai cara untuk memenangkan persaingan dengan sesama negara berkembang lainnya di Asia Pasifik (Sarasvananda et al., 2021). Kebijakan pemerintah untuk memberlakukan upah rendah ternyata dilandasi oleh pemikiran obyektif bahwa memang kualitas tenaga kerja di Indonesia rendah (Hidayat, 2014).

Kasus Nike di Indonesia ternyata didasari oleh pelanggaran yang berkaitan dengan kaum buruh (Akbar & Rahmanto, 2020). Nike telah mereduksi kekuatan kaum buruh sehingga kaum buruh amat rentan kehilangan pekerjaan mereka (Susanto, 2003). Pabrik membuat aneka alasan yang dapat membuat buruh merasa akan digeser ke industri lain namun dengan upah yang lebih rendah (Maulida et al., 2020). Buruh juga mudah kehilangan hak-haknya seperti dalam masalah pesangon, dalam hal berserikat dengan pekerja lain, dan terutama tentang upah dan jam kerja (Sulistiani, 2018). Buruh juga sering mengalami kekerasan baik fisik maupun psikis (Sulistiani, Setiawansyah, et al., 2020).

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Novita et al., 2020). Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja individu dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan masing-masing (Sulistiani, Darwis, et al., 2020). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai tujuan yang didasari oleh kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional (Husna & Novita, 2020). Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang, dan menghindari kesimpangsiuran tugas serta kegagalan pelaksanaan tugas (Novita & Husna, 2020b).

Perencanaan SDM ini terkait dengan rencana organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Novita & Husna, 2020a). Perencanaan organisasi sendiri mencakup aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan kegiatan yang positif bagi perkembangan

organisasi (Husna et al., 2021). Ketika organisasi sudah mengetahui faktor-faktor di atas dengan baik, maka organisasi dapat merumuskan tujuan mereka, dan merencanakan pengelolaan SDM yang akan dipakai (Handayani, 2014).

Tidak semua perencanaan bisa berjalan dengan baik karena pengukuran kinerja SDM tidak dapat dilakukan dengan akurat dan pasti waktunya (Fadly et al., 2020). Manajemen SDM di perusahaan juga sangat terkait pada biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, terutama untuk gaji pegawai (Fadly & Wantoro, 2019). Kemampuan pembayaran gaji juga dikaitkan dengan jumlah produksi perusahaan dan tingkat penjualan mereka (Ahmad et al., 2019). Permintaan SDM ke pasar tenaga kerja juga dilandasi oleh kemampuan perusahaan untuk membayar SDM (Agustina et al., 2020).

Nike, Inc

Nike, Inc merupakan perusahaan multinasional terkemuka yang menghasilkan produk sepatu dan perlengkapan olah raga ternama di dunia (Rukmiati, 2017). Perusahaan ini menyerahkan semua pengerjaan produksinya ke pihak ketiga termasuk Indonesia (Hidayat, 2014). Pada tahun 1970an Nike memusatkan produksinya di Jepang karena upah buruh di Jepang lebih murah dibanding di Amerika Serikat. Selanjutnya pada tahun 1982, sebagian besar produk Nike dihasilkan di Korea dan Taiwan. Namun, karena upah buruh di kedua negara tersebut kian mahal, Nike merelokasi perusahaannya ke Indonesia, Cina, dan Vietnam. Dibawah ini merupakan logo dari perusahaan Nike, dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1. Logo Nike

Produk sepatu dan pakaian olahraga Nike dengan mudah diidentifikasi oleh khas logo perusahaan, para "swoosh" tik, dan slogan "Just Do It". Berbasis dari nama dewi Yunani yang berarti kemenangan, Nike didirikan tahun 1964 ketika atlet sekaligus pengusaha Oregon bernama Phillip Knight, mengagas impor sepatu lari dari Jepang untuk bersaing

dengan merek Jerman seperti Adidas dan Puma yang kemudian mendominasi pasar Amerika Serikat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisa dari kasus yang telah terjadi pada perusahaan asing yaitu Nike, Inc. Dengan mengambil data berdasarkan studi literatur peneliti terdahulu dan berdasarkan paparan media berita.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus Nike di Indonesia sangat terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia. Nike telah melanggar beberapa aturan dalam serikat buruh, melihat dari kasus yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan kesalahan manajemen Nike adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada keadilan kinerja untuk pekerja.
2. Tidak ada reward apapun yang diterima pekerja setelah menjalankan tugasnya.
3. Perusahaan tidak memfasilitasi karyawan ketika ingin berorganisasi melalui serikat pekerja.
4. Manajer tidak menghargai hak-hak pekerja untuk menerima uang lembur, mendapatkan hari libur, dan diperlakukan selayaknya manusia.
5. Manajer cenderung memaksa pekerja memenuhi target produksi, tanpa memberikan fasilitas yang memadai.
6. Perusahaan tidak memotivasi karyawan bekerja dengan baik, tapi cenderung mengancam.
7. Perusahaan tidak pernah mendengar keluhan dan aspirasi pekerja.
8. Pekerja merasa terancam dan terpaksa bekerja karena takut menerima upah lebih rendah lagi.
9. Upah yang diterima pekerja dibawah standar hidup layak, padahal mereka bekerja di atas jam kerja normal.

10. Nike memperkerjakan banyak anak dibawah umur, demi meningkatkan kapasitas produksi dengan harga murah.
11. Pekerja akan menerima hukuman jika menolak lembur.

Semua kesalahan ini akan berdampak buruk bagi perusahaan baik itu dalam jangka waktu pendek atau panjang. Berikut akibat-akibat yang mungkin diterima perusahaan:

1. Kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan menurun berkelanjutan.
2. Pekerja tidak loyal pada perusahaan dan dengan cara apapun berharap perusahaan bangkrut.
3. Pekerja akan beralih dengan cepat saat ditawarkan pekerjaan dengan tingkat upah lebih tinggi.
4. Pekerja sangat perhitungan pada perusahaan, dan cenderung malas bekerja jika tidak sesuai dengan job description mereka.
5. Konflik kecil internal akan menyulut kemarahan pekerja dan terjadi demonstrasi besar-besaran.
6. Pekerja cenderung membolos kerja jika ada peluang.
7. Seperti yang telah terjadi pihak penanam modal (Nike Internasional) akan memutuskan kontrak kerja karena kualitas menurun.
8. Terjadi demo besar-besaran saat pekerja menemukan NGO yang mampu menerima aspirasi mereka.
9. Pekerja merasa jalan kekerasan lebih baik daripada duduk berdikusi dengan damai.
10. Efek jangka panjangnya akan mempengaruhi kesan penanam modal asing di Indonesia, jika kinerja Indonesia buruk maka penanam modal enggan menginvestasikan dana mereka.

Kekerasan yang terjadi dalam pabrik ketika pegawai tidak mampu memenuhi target produksi semata-mata dilakukan untuk mempertahankan kinerja pabrik tersebut. Kualitas

SDM Indonesia yang memang masih rendah membuat pabrik harus memperlakukan pekerja mereka dengan keras (Triyanti, 2019). Jika sampai kualitas menurun maka resiko terbesarnya adalah pemutusan kontrak. Hanya dari perpanjangan kontrak ini lah pabrik-pabrik yang hidup dari investor asing mampu bertahan. Sangat wajar jika penanam modal menarik modal ketika pabrik tidak mampu mempertahankan kualitas. Hukum di Indonesia juga menyatakan bahwa seharusnya pesangon dibayarkan oleh kontraktor Indonesia (HASI dan NASA) yang memperkerjakan para pegawai (TAMAN, 2019), bukan Nike selaku pembeli produk. Pengaturan upah lembur juga secara resmi berada di tangan kontraktor, namun aturan resminya berasal dari Nike. Posisi pekerja semakin lemah saat pihak kontraktor secara tidak langsung dikekang oleh target dari Nike.

Sisi pekerja juga sebenarnya tidak sepenuhnya salah, sudah sepatutnya pekerja menerima hak mereka. Keterbatasan sumber daya dari pihak kontraktor melatar belakangi upah rendah (Sulistiani, 2016). Usut punya usut dinyatakan bahwa harga beli oleh Nike terlalu rendah, sehingga ruang bergerak kontraktor untuk bermain dana juga sangat terbatas. Standar minimum upah yang diberlakukan oleh pemerintah dan berbagai aturan lain dari pemerintah juga tetap harus dipenuhi oleh kontraktor dan Nike Indonesia, ini juga menjadi kendala dalam manajemen SDM mereka.

Manajemen SDM yang baik diperlukan dalam kasus ini, sehingga semua stakeholders dapat terintegrasi dengan baik dan berhasil meraih tujuan bersama (Sulistiani et al., 2021). Kerjasama yang baik anatar pemerintah, NGO, pekerja, dan kontraktor dapat memperkuat posisi pekerja di mata Nike Internasional. Nike membutuhkan Indonesia sebagai lahan produksi murah, Indonesia membutuhkan Nike untuk memperluas lapangan pekerjaan, dan pekerja membutuhkan kontraktor (produsen) sebagai tempat bekerja.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan (tanpa mempertimbangkan unsur politis) adalah sebagai berikut:

1. Perkuat prinsip pemerintah untuk mengutamakan kepentingan rakyat.
2. Permudah peraturan investasi asing di Indonesia, sehingga investor bisa masuk dengan mudah.
3. Perbaiki moral pemain pemerintah untuk menegakkan peraturan.

4. Tinjau ulang upah minimum regional untuk pekerja.
5. Audit dilakukan secara annual ke setiap perusahaan asing di Indonesia.
6. Ciptakan tenaga kerja yang terampil dengan pelatihan.
7. Berikan pemahaman pada pekerja, bahwa pemerintah akan melindungi gerakan mereka, sejauh itu sesuai dengan peraturan Kontraktor (Produsen).
8. Tegakkan peraturan yang telah diatur oleh perusahaan asing dengan baik dan benar.
9. Lakukan mediasi dengan pihak asing jika dirasa ada peraturan yang memberatkan.
10. Buat serikat pekerja yang terkoneksi dengan seluruh kontraktor dari penanam modal yang sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kasus Nike terjadi karena pekerja merasakan banyak ketidakadilan, terutama terkait dengan upah yang rendah, pekerja di bawah umur, uang lembur yang tidak dibayar, pesangon yang terancam tidak dibayar, jam kerja melebihi jam kerja normal, larangan secara tidak langsung untuk berserikat, dan kekerasan fisik yang kerap kali terjadi.
2. Pemerintah memang menerapkan upah yang rendah untuk buruh, hal ini dilandasi oleh alasan: kualitas pekerja memang masih rendah, jumlah pengangguran banyak, dan memperkuat keunggulan kompetitif bangsa sebagai tempat investasi yang dapat mereduksi biaya produksi.
3. Perlu ada manajemen sumber daya yang baik antara pemerintah, kontraktor (produsen), NGO, dan pekerja untuk mencapai target dan memenuhi peraturan dari perusahaan asing penanam modal. Namun harus tetap dikritisi jika terdapat peraturan yang memberatkan pihak lokal.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Peningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan disamping kuantitas yang besar.
2. Komunikasi antara seluruh stakeholders merupakan kunci kesuksesan utama.

REFERENSI

- Agustina, Y., Sukmasari, D., & Sari, T. D. R. (2020). Impact of risk, commitment, and bonus on completion of difficult targets: Carbon emissions case. In *The Future Opportunities and Challenges of Business in Digital Era 4.0* (pp. 222–226). Routledge.
- Ahmad, I., Prasetyawan, P., & Sari, T. D. R. (2019). Penerapan Algoritma Rekomendasi Pada Aplikasi Rumah Madu Untuk Perhitungan Akuntansi Sederhana Dan Marketing Digital. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 38–45.
- Akbar, M., & Rahmanto, Y. (2020). Desain data warehouse penjualan menggunakan Nine Step Methodology untuk business intelegency pada PT Bangun Mitra Makmur. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak, 1*(2), 137–146.
- Alfiah, A., & Damayanti, D. (2020). Aplikasi E-Marketplace Penjualan Hasil Panen Ikan Lele (Studi Kasus: Kabupaten Pringsewu Kecamatan Pagelaran). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi, 1*(1), 111–117.
- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 25–30.
- Fadly, M., Muryana, D. R., & Priandika, A. T. (2020). SISTEM MONITORING PENJUALAN BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE INDICATOR. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS), 1*(1), 15–20.
- Fadly, M., & Wantoro, A. (2019). Model Sistem Informasi Manajemen Hubungan Pelanggan Dengan Kombinasi Pengelolaan Digital Asset Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 46–55.
- Handayani, M. A. (2014). INOVASI PRODUK SEBAGAI ALTERNATIF KONVERSI AKAD PEMBIAYAAN MURABAHAH DENGAN SISTEM MUSYARAKAH (Studi Kasus Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang). *Fordema, 11*(2), 35–47.
- Hidayat, R. (2014). Sistem Informasi Ekspedisi Barang Dengan Metode E-CRM Untuk Meningkatkan Pelayanan Pelanggan. *Sisfotek Global*.
- Husna, N., & Novita, D. (2020). PERAN AESTHETIC EXPERENTIAL QUALITIES DAN PERCEIVED VALUE UNTUK KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG WISATA BAHARI DI PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Pariwisata Pesona, 5*(2), 136–141.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa), 18*(1), 14–18.
- Maulida, S., Hamidy, F., & Wahyudi, A. D. (2020). Monitoring Aplikasi Menggunakan Dashboard untuk Sistem Informasi Akuntansi Pembelian dan Penjualan (Studi Kasus:

- UD Apung). *Jurnal Tekno Kompak*, 14(1).
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). THE INFLUENCE FACTORS OF CONSUMER BEHAVIORAL INTENTION TOWARDS ONLINE FOOD DELIVERY SERVICES. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic Covid-19). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Panjaitan, F., Surahman, A., & Rosmalasari, T. D. (2020). Analisis Market Basket Dengan Algoritma Hash-Based Pada Transaksi Penjualan (Studi Kasus: Tb. Menara). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 111–119.
- Rosmalasari, T. D. (2017). Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Agroindustri Go Publik Sebelum dan Pada Masa Krisis. *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, 3(2 Agustus), 393–400.
- Rosmalasari, T. D., Lestari, M. A., Dewantoro, F., & Russel, E. (2020). Pengembangan E-Marketing Sebagai Sistem Informasi Layanan Pelanggan Pada Mega Florist Bandar Lampung. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 1(1), 27–32.
- Rukmiati, R. (2017). *PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA) DAN DEBT TO EQUITY RATIO (DER) TERHADAP TINGKAT UNDERPRICING PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING YANG TERDAFTAR DI INDEKS SAHAM SYARIAH INDONESIA.[SKRIPSI]*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Sarasvananda, I. B. G., Anwar, C., Pasha, D., & Styawati, S. (2021). ANALISIS SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT MENGGUNAKAN PENDEKATAN E-CRM (Studi Kasus: BP3TKI Lampung). *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 2(1), 1–9.
- Sari, T. D. R. (2014). *PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, KONTROL PERILAKU PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU KEPATUHAN PAJAK WP BADAN*. Universitas Lampung.
- Sari, T. D. R., & Sukmasari, D. (2018). Does Organizational Learning and Innovation Influence Performance? *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 6(1), 22–25.
- Sulistiani, H. (2016). *Pemilihan Fitur Untuk Klasifikasi Loyalitas Pelanggan Terhadap Merek Produkfast Moving Consumer Goods (Studi Kasus: Mie Instan)*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Sulistiani, H. (2018). Perancangan Dashboard Interaktif Penjualan (Studi Kasus: PT Jaya Bakery). *Jurnal Tekno Kompak*, 12(1), 15–17.
- Sulistiani, H., Darwis, D., Silaen, D. S. M., & Marlyna, D. (2020). PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN AKUNTANSI BERBASIS MULTIMEDIA (STUDI KASUS: SMA BINA MULYA GADING REJO, PRINGSEWU). *Jurnal Komputer Dan Informatika*, 15(1), 127–136.
- Sulistiani, H., Setiawansyah, S., & Darwis, D. (2020). Penerapan Metode Agile untuk Pengembangan Online Analytical Processing (OLAP) pada Data Penjualan (Studi Kasus: CV Adilia Lestari). *Jurnal CoreIT: Jurnal Hasil Penelitian Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi*, 6(1), 50–56.
- Sulistiani, H., Yuliani, A., & Hamidy, F. (2021). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Upah Lembur Karyawan Menggunakan Extreme Programming. *Technomedia Journal*,

6(1 Agustus).

Susanto, E. (2003). *PELELANGAN DAN PENJUALAN BERBASIS INTERNET*. STMIK AKAKOM Yogyakarta.

TAMAN, A. (2019). Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 6(4).

Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.