



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**PENILAIAN WRC
mengenai
PT DADA INDONESIA**

**REKOMENDASI DAN TEMUAN AWAL
26 MARET 2002**

DAFTAR ISI

EXECUTIVE SUMMARY

Pendahuluan
Ruang Lingkup Laporan Awal ini
Rekomendasi dan Temuan

LAPORAN AWAL

Pendahuluan
Tujuan dan Ruang Lingkup Laporan Awal ini
Tuduhan yang akan Dinilai oleh WRC
Anggota-Anggota Tim Penilai
Sumber-Sumber Bukti
Penilaian terhadap Bukti dan Hukum, serta Rekomendasi
Apendiks

EXECUTIVE SUMMARY

Pendahuluan. Ini merupakan Laporan Awal dari sebuah Penilaian mengenai kondisi kerja di sebuah pabrik pakaian dan mainan boneka isi di Indonesia yang saat ini mempekerjakan lebih dari 3.000 pekerja, sebagian besar di antaranya adalah perempuan-perempuan muda yang baru pertama kali bekerja di bidang industri.

Pabrik milik pengusaha Korea ini, yang memakai nama PT. Dada, memproduksi barang-barang yang membawa nama dan logo lebih dari duapuluh lima Universitas yang memiliki hubungan dengan Workers Rights Consortium (Konsorsium Hak-Hak Pekerja – WRC). Perusahaan-perusahaan yang membeli produk berlogo universitas dari PT. Dada ini di antaranya adalah Top of the World, Inc. dan American Needle and Novelty, Inc. PT. Dada juga memproduksi barang-barang non-universitas untuk beberapa pengecer dan pabrik terkenal asal Amerika Serikat, di antaranya Adidas, Disney, Old Navy, the Gap, dll.

Sebuah Tim Penilai yang beranggotakan enam orang – termasuk pakar-pakar dalam bidang hak-hak perburuhan serta keselamatan dan kesehatan kerja dari Indonesia, Australia, Korea Selatan, dan Amerika Serikat – melakukan wawancara, mengumpulkan dokumen, dan memeriksa pabrik tersebut mulai dari tanggal 17 Februari sampai dengan tanggal 21 Februari 2002.

Tim Penilai ini mencari bukti untuk menegaskan benar atau tidaknya tuduhan bahwa PT. Dada gagal memenuhi Kode Perilaku Universitas dan WRC di area-area seperti keselamatan dan kesehatan kerja, izin sakit, cuti tahunan, membawa pekerjaan ke rumah, jam kerja maksimum, uang lembur, fasilitas kesehatan, pelecehan seksual, fisik, dan verbal, serta pembalasan terhadap pelaksanaan hak-hak berserikat.

Ruang Lingkup Laporan Awal ini. Laporan Awal ini tidak dimaksudkan untuk dijadikan acuan ataupun untuk menimbang semua bukti yang telah dikumpulkan selama Penilaian WRC yang masih berlangsung ini. Laporan Awal ini juga tidak dimaksudkan

untuk menyimpulkan apakah ada “bukti” kuat bahwa PT. Dada mampu atau gagal memenuhi Kode Perilaku yang telah ditentukan. Itu semua akan diungkapkan dalam Laporan Penuh yang akan diterbitkan kemudian. Laporan Awal ini hanya dimaksudkan untuk menilai apakah saat ini terdapat sejumlah besar bukti yang menunjukkan adanya resiko besar bahwa hak-hak pekerja di PT. Dada telah mengalami kerusakan yang terus menerus dan tidak dapat diperbaiki lagi. Kerusakan tersebut tidak dapat diperbaiki lagi saat Laporan Penuh diterbitkan nanti, karena, sesuai defenisinya, merupakan jenis kerusakan yang tidak bisa diperbaiki oleh faktor keuangan atau kompensasi-kompensasi lainnya setelah kerusakan tersebut terjadi. Resiko besar terjadinya kerusakan yang terus menerus dan tidak bisa diperbaiki harus segera ditindak untuk melindungi hak-hak pekerja, karena jika tindakan perlindungan tidak dilakukan, kemungkinan hak-hak pekerja tersebut akan hilang sama sekali.

Hak-hak pekerja sebagai pokok persoalan dalam Penilaian ini adalah hak-hak yang telah ditetapkan dalam Kode Perilaku WRC serta semua universitas afiliasinya. Kode ini pada umumnya mempersyaratkan para pemegang lisensi dan kontraktornya untuk memenuhi hukum buruh internasional serta hukum buruh negara asal. Oleh karena itu, Laporan Awal ini menilai apakah terdapat sebuah resiko besar terjadinya kerusakan yang terus menerus dan tidak bisa diperbaiki terhadap hak-hak pekerja yang terkandung dalam Kode Perilaku, dengan catatan bahwa Kode Perilaku tersebut tidak melampaui persyaratan-persyaratan hukum yang ada.

Penilaian WRC tidak dimaksudkan untuk menjadi audit lengkap terhadap hak-hak perburuhan dan kepegawaian yang tidak terhitung banyaknya serta dapat dipaksakan oleh berbagai lembaga dan pengadilan pada tingkat lokal dan internasional. Sebuah tim pengawas tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut hanya dengan melakukan pencarian fakta di lapangan selama lima hari. Namun, Tim Penilai WRC akan mengalokasi sumber-sumber pengumpulan buktinya kepada ketentuan-ketentuan dalam kode pelaksanaan berikut: (1) di mana ada alasan yang dapat diterima untuk menyelidiki tuduhan-tuduhan terhadap ketidakpatuhan, dan (2) yang ditetapkan sebagai prioritas tertinggi oleh pekerja-pekerja yang mengalaminya. Protokol WRC untuk memprakarsai Penilaian, membentuk Tim Penilai, dan melaksanakan Penilaian, bisa ditemukan di www.workersrights.org.

Rekomendasi dan Temuan. Untuk alasan-alasan yang dikemukakan di atas, Laporan Awal ini hanya meneliti area-area penting yang memiliki potensi ketidakpatuhan serta jenis-jenis potensi kerusakan paling berat terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu sangatlah penting untuk mendahului ringkasan temuan ini dengan gambaran menyeluruh akan kepatuhan PT. Dada terhadap hak-hak pekerja.

PT. Dada telah dan sedang membuat usaha-usaha untuk memperbaiki kepatuhannya terhadap banyak sekali standar dan hak perburuhan. Perusahaan ini telah membuat beberapa kemajuan dalam berbagai area; termasuk pemberian sandal kepada para pekerja yang sebelumnya diharuskan bekerja dengan kaki telanjang; memecat seorang supervisor yang bertanggung jawab atas kasus-kasus serius penganiayaan, pelecehan, dan pembalasan terhadap para pekerja yang dilakukannya berulang-ulang kali; meningkatkan kebersihan toilet dan mushola, atau fasilitas shalat bagi kaum Muslim yang dipersyaratkan oleh hukum di Indonesia; penarikan tuntutan hukum pemfitnahan yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan terhadap seorang pekerja karena menyampaikan keluhan mengenai kondisi tempat kerja; dan kesepakatan sementara untuk menerima

kembali dua tokoh serikat buruh yang telah di-PHK oleh perusahaan karena mengambil cuti untuk menghadiri sebuah lokakarya pelatihan buruh.

Perusahaan telah memenuhi standar yang memadai untuk menjamin keselamatan atas bahaya kebakaran dan pengamanan terhadap mesin-mesin, serta telah mencapai kemajuan yang sangat berarti dalam berbagai area keselamatan dan kesehatan kerja lainnya. Perusahaan tampaknya memenuhi hukum upah minimum yang menyangkut jam kerja reguler (walaupun kepatuhan perusahaan terhadap persyaratan upah lembur kurang begitu meyakinkan).

Kesediaan perusahaan yang mengizinkan Tim Penilai WRC untuk mewawancarai manajer dan memeriksa pabrik patut dipuji, karena merupakan suatu tindakan kepatuhan yang menjadi persyaratan sangat penting dari Kode Perilaku WRC dan Universitas.

Memang tidak dapat disangkal bahwa semua prakarsa dan prestasi positif ini baru saja terjadi, setelah semua pekerja secara spontan melakukan pemogokan pada bulan Juli 2001 lalu; setelah pengawas dari Adidas dan pembeli-pembeli lainnya campur tangan; dan setelah adanya komunikasi dari WRC yang memprakarsai dilakukannya Penilaian WRC ini. Walaupun begitu, keinginan PT. Dada untuk mematuhi Kode dan hukum yang berlaku tampak tulus, seperti juga komitmennya untuk bekerja sama dengan WRC dalam memperbaiki ketidakpatuhannya serta menyempurnakan kondisi kerja. Penarikan kembali tuntutan hukum yang dilakukan oleh perusahaan terhadap salah seorang tokoh serikat buruh dan persetujuannya untuk menerima kembali dua tokoh serikat buruh lainnya, sebagaimana yang telah disebutkan di atas, terjadi hanya beberapa saat setelah kunjungan lapangan oleh Tim Penilai WRC.

Walaupun kepatuhan PT. Dada pada hak-hak perburuhan mengalami peningkatan, namun Laporan Awal ini menemukan bukti-bukti kuat bahwa PT. Dada tidak memenuhi berbagai hak-hak pekerja yang sangat penting dalam cara-cara yang dapat membawa resiko kerusakan yang tidak dapat diperbaiki terhadap hak-hak tersebut. Perusahaan memang telah membuat beberapa perbaikan menyangkut masalah keselamatan dan kesehatan kerja serta masalah pelecehan di tempat kerja, namun ada bukti-bukti kuat bahwa banyak kondisi kerja lainnya – baik dalam area-area tersebut maupun area-area lainnya – yang tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Kode Perilaku WRC dan Universitas. Walaupun perusahaan telah memperbaiki dua atau tiga tindakan yang dilakukannya di masa lalu menyangkut masalah pembalasan terhadap para pekerja yang mempraktekkan hak-hak berserikat mereka, namun ada bukti kuat terjadinya sejumlah tindakan lainnya – baik di masa lalu maupun yang sekarang ini masih berlangsung – yang membawa resiko kerusakan yang tidak dapat diperbaiki terhadap hak-hak tersebut. Lima contoh paling parah mengenai tindakan-tindakan yang memiliki resiko kerusakan yang tidak bisa diperbaiki dan sampai sekarang ini masih berlangsung diungkapkan di bawah dalam Ringkasan Eksekutif ini.

(Kami ingin menekankan kembali bahwa temuan dalam Laporan ini hanya merupakan temuan awal. Laporan ini hanya menyatakan apakah, sesuai dengan penilaian yang telah dilakukan sampai saat ini, terdapat bukti-bukti kuat adanya ketidakpatuhan yang memiliki resiko besar kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Kesimpulan akhir mengenai “terbukti” atau “tidak terbuktinya” ketidakpatuhan PT. Dada terhadap Kode Perilaku WRC dan Universitas baru dapat dicapai setelah Tim Penilai menyelesaikan pencarian faktanya dan menimbang semua bukti yang mengiakan atau menidakkan

semua tuduhan tersebut. Sebuah Laporan Akhir yang akan diterbitkan kemudian baru akan mencapai kesimpulan akhir seperti itu.)

Laporan Awal ini menetapkan banyak rekomendasi penting dan terperinci untuk dilakukan oleh perusahaan, bekerja sama dengan para pekerja, serikat buruh, pembeli, dan pengawas. Pada saat yang bersamaan, PT. Dada menghadapi tekanan persaingan yang sangat kuat dari kontraktor-kontraktor lain, serta tekanan kuat dari para pembeli untuk memenuhi tenggat waktu produksi.

- *Oleh karena itu sangatlah penting bagi para pembeli dan pemegang lisensi untuk membantu PT. Dada dalam melaksanakan Rekomendasi WRC ini. Para pembeli dan pemegang lisensi, dalam kontraknya dengan PT. Dada, harus ikut menanggung biaya yang diperlukan oleh PT. Dada untuk membawa pabrik tersebut menuju kepatuhan terhadap Kode Perilaku yang ada. Para pembeli dan pemegang lisensi harus menetapkan tenggat waktu produksi yang mampu mengakomodasi usaha-usaha pabrik tersebut untuk melaksanakan rekomendasi-rekomendasi ini*
- *Juga sangat penting bagi para pembeli dan pemegang lisensi untuk tetap meneruskan pesanan mereka dengan PT. Dada, serta membantu melaksanakan semua Rekomendasi ini dan bukannya malah “memutuskan hubungan dan lari” ke pabrik-pabrik lainnya.*

Perusahaan, pembelinya, serta aktor-aktor terkait lainnya harus segera bertindak untuk melaksanakan *semua* Rekomendasi ini dengan mengingat kenyataan bahwa semua Rekomendasi di dalam Laporan ini dimaksudkan untuk menghindari resiko kerusakan yang tidak dapat diperbaiki.

Pada saat yang bersamaan, Laporan Awal ini menemukan bukti-bukti kuat terdapatnya resiko kerusakan berat khusus dalam lima area. Oleh karena perusahaan akan menjalankan sebuah program perbaikan untuk melaksanakan semua Rekomendasi, maka perusahaan harus memberikan prioritas utama pada lima area ini. Temuan dan Rekomendasi dalam lima area tersebut terdapat dalam ringkasan di bawah ini.

WRC telah berkonsultasi dengan kedua pemegang lisensi yang membeli produk-produk universitas dari PT. Dada, Top of the World dan American Needle, dan dengan Adidas, mengenai kelima rekomendasi yang sangat mendesak ini. Top of the World dan Adidas telah setuju, secara prinsipil, untuk mendorong pelaksanaan rekomendasi ini. Top of the World telah menulis surat pada manajemen PT. Dada, yang meminta pabrik tersebut segera mengambil tindakan untuk melaksanakan rekomendasi WRC tersebut. Kami sangat terkejut oleh pendekatan konstruktif yang telah diambil oleh kedua perusahaan dalam kasus ini – walaupun ujian yang paling penting, tentu saja, adalah apakah pabrik tersebut memang melakukan perubahan yang sangat diperlukan itu.

1. Menghukum dan Menghalangi Pengambilan Izin Sakit:

Temuan: Terdapat bukti kuat bahwa para supervisor menjatuhkan hukuman yang kejam terhadap pekerja yang mengambil izin sakit, serta berusaha dengan cara-

cara yang salah untuk menghalangi pekerja yang ingin mengambil izin sakit. Sebagai contoh, perusahaan menghukum dan menghalangi pengambilan izin sakit dengan cara menyuruh pekerja yang kembali masuk bekerja setelah sakit untuk berdiri tegak tanpa bergerak selama sejam, bahkan kadang hingga sepanjang hari. Hukuman ini dirancang untuk memermalukan pekerja, serta menimbulkan penderitaan fisik terhadap pekerja yang baru sembuh tersebut. Tampaknya hukuman yang kejam seperti ini telah berkurang dalam beberapa bulan terakhir, tapi ada bukti-bukti kuat bahwa hukuman semacam itu belum sepenuhnya hilang. Hukuman fisik yang kejam ini semakin diperburuk oleh bahaya serangan suhu panas, yang akan digambarkan dalam temuan kedua di bawah.

Rekomendasi: Tim penilai menyimpulkan bahwa seorang pekerja yang sakit telah mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki jika tidak diperbolehkan untuk mengambil izin sakit, dan seorang pekerja yang kembali masuk bekerja setelah sakit mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki jika dihukum dengan cara yang sangat memalukan atau secara fisik sangat berbahaya tersebut. Terdapat bukti-bukti kuat yang cukup untuk memberikan sebuah Rekomendasi kepada pihak manajemen agar mengambil langkah-langkah yang tegas untuk memastikan: bahwa para supervisor tidak akan memberikan hukuman yang memermalukan dan secara fisik membahayakan pekerja yang kembali masuk setelah sakit, baik jika izin sakit itu diberitahukan sebelumnya maupun tidak; bahwa para supervisor tidak akan mengenakan sanksi atau hukuman apa pun pada pekerja yang kembali masuk bekerja setelah sakit apabila izin sakit itu diminta sesuai prosedur yang berlaku; bahwa para supervisor tidak akan menekan atau menghalangi pekerja yang mengambil izin sakit saat pekerja itu memintanya sesuai prosedur yang berlaku; bahwa para supervisor atau manajer yang menerima surat keterangan dokter harus menandatangani, memberi tanggal, dan mengarsip surat tersebut, serta memberikan salinan surat yang telah ditandatangani dan diberi tanggal tersebut kepada pekerja yang bersangkutan; dan bahwa para supervisor atau manajer tidak akan menghalangi pekerja yang mengambil izin sakit hanya didasarkan pada penilaian pribadi mereka bahwa surat keterangan dokter yang diberikan telah dipalsu, melainkan mereka harus mengkonfirmasi kepada dokter tersebut mengenai sah atau tidaknya surat yang dikeluarkannya itu. Dalam rangka menghalau perasaan kuatir para pekerja untuk mengambil izin sakit, para manajer PT. Dada harus mengumumkan kepada semua pekerja, baik secara lisan maupun tertulis, bahwa para manajer dan supervisor tidak akan melakukan praktek-praktek sebagaimana yang telah disebutkan di atas.

2. Bahaya Serangan Suhu Panas:

Temuan: Terdapat bukti-bukti kuat bahwa terdapat beberapa elemen dalam lingkungan kerja yang beresiko besar menyebabkan sakit atau bahkan kematian sebagai akibat dari serangan suhu panas, di antaranya dehidrasi, keletihan, pingsan, kram akibat panas, kekurangan cairan, keletihan akibat panas, dan sengatan panas. Banyak pekerja PT. Dada yang mengalami pusing-pusing, keletihan, dehidrasi, dan bahkan sampai pingsan. Lokasi pabrik ini memang

berada di negeri beriklim tropis yang suhunya hampir selalu panas, serta tingkat kelembabannya juga tinggi. Pabrik ini tidak memiliki fasilitas AC dan hanya memiliki beberapa kipas angin kecil (beberapa di antaranya sudah rusak) untuk area-area produksinya yang sangat luas. Ventilasi di dalam pabrik sangat buruk dan sirkulasi udara juga sangat lemah. Bahkan klinik perusahaan tidak memiliki fasilitas AC, padahal banyak pekerja yang mencari pengobatan ke sana pada hari-hari kerja. Sebagian besar pekerja diharuskan berdiri dalam satu posisi sepanjang hari, melakukan pekerjaan yang diulang-ulang. Mayoritas pekerja PT. Dada adalah perempuan-perempuan berusia sangat muda dengan postur tubuh yang kecil. Mayoritas pekerja perempuan di Indonesia menderita kekurangan zat besi dan oleh karena itu sangat mudah dan cepat terserang kelelahan. Para pekerja PT. Dada meminum air dari tanki air plastik besar berisikan air hangat yang disediakan oleh kontraktor luar. Kadang warna airnya butek, berbau tidak sedap, dan rasanya tidak enak. (sebagai perbandingan, pabrik-pabrik lainnya di Indonesia menyediakan air dalam kemasan botol yang dingin dan menyegarkan). Jika dilihat secara bersamaan, kondisi-kondisi tersebut beresiko tinggi menyebabkan serangan suhu panas yang berpengaruh buruk terhadap tubuh.

Rekomendasi: Serangan suhu panas bisa mengakibatkan sakit dan kematian, dan hal ini secara jelas mengakibatkan kerusakan berat yang tidak dapat diperbaiki. Oleh karena itu, harus segera diambil langkah-langkah untuk mengurangi suhu dan kelembaban di dalam pabrik – terutama sebelum musim kemarau tiba – serta harus bertindak secepatnya jika ada pekerja yang menunjukkan gejala-gejala terkena gangguan tubuh akibat serangan suhu panas.

Perusahaan harus secara terus menerus mengawasi suhu ruangan di semua bagian. Semua langkah yang mungkin diambil harus dilakukan untuk mengurangi beban panas di bagian-bagian yang suhunya melampaui 91°F (33°C). Suhu di atas 95°F (35°C) sudah tidak dapat ditolerir. Pada suhu panas seperti itu, mekanisme dalam tubuh manusia yang mengatur suhu tubuh mulai tidak berfungsi, apalagi jika pekerja tidak dapat beristirahat atau bergerak ke bagian-bagian yang lebih sejuk.

Sebelum musim kemarau, perusahaan harus memperbaiki kipas angin yang rusak dan memasang kipas angin tambahan serta sistem ventilasi, untuk meningkatkan sirkulasi udara. Perusahaan harus memasang fasilitas AC di klinik perusahaan untuk meringankan penderitaan pekerja yang mengalami serangan panas, demam, dehidrasi, atau penyakit-penyakit lainnya. Perusahaan harus menyediakan air yang dingin atau sejuk dan harus mendorong para pekerja untuk minum sesering mungkin. Semua pekerja yang pingsan atau mengalami delirium (=gangguan otak sementara yang terjadi akibat demam yang sangat tinggi) harus dirawat dengan asumsi bahwa panas yang berlebihan merupakan salah satu faktor yang menyebabkannya. Para supervisor, pekerja, dan staf klinik harus dilatih untuk mengenali dehidrasi, kelelahan, pingsan, kram akibat panas, kekurangan cairan, kelelahan akibat panas, dan sengatan panas sebagai gangguan tubuh akibat serangan suhu panas.

Pekerja yang hamil lebih rawan terhadap suhu panas. Serangan suhu panas yang terus menerus bisa mengakibatkan bahaya besar bagi sistem reproduksi. Para

pekerja yang hamil harus sering diberi istirahat dan dipindahkan dari area kerja yang panas tanpa mengurangi upah atau tunjangannya.

Perusahaan harus memisahkan, memperbaiki dan memasang sistem ventilasi di atap pabrik secepat mungkin. Namun tampaknya atap pabrik terbuat dari asbes. Perusahaan harus segera memutuskan apakah memang demikian, dan mengambil semua tindakan yang diperlukan untuk mencegah penyakit akibat asbes selama dan setelah proses renovasi.

3. *Membawa pekerjaan ke rumah:*

Temuan: Terdapat bukti kuat bahwa PT. Dada seringkali menyuruh para pekerjanya untuk melanjutkan pekerjaan mereka di rumah, setelah bekerja pada jam-jam reguler dan jam-jam lembur di pabrik. Upah bagi pekerjaan yang dilakukan di rumah ini dihitung berdasarkan per barang; yang jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang atau jika dibandingkan dengan upah per jam yang diberikan PT. Dada untuk pekerjaan reguler, apalagi jika dibandingkan dengan upah lembur sesuai dengan ketentuan perusahaan atau undang-undang. Pekerjaan yang dilakukan di rumah tersebut tidak memiliki catatan yang memadai, dan perusahaan seringkali membayar upah pekerjaan yang dilakukan di rumah tersebut melalui transaksi yang tidak tercatat dalam selip gaji. (Para manajer mengaku bahwa mereka tidak mengetahui jika para pekerja PT. Dada membawa pekerjaannya ke rumah.)

Rekomendasi: Terdapat bukti-bukti kuat bahwa tindakan para supervisor yang sampai sekarang masih terus membebaskan pekerjaan pada para pekerja untuk dibawa ke rumah dapat mengakibatkan resiko kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, karena tanpa adanya catatan yang memadai, para pekerja tidak akan pernah bisa memperoleh kompensasi penuh untuk pelanggaran persyaratan upah lembur yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa tidak ada supervisor atau manajer yang memaksa para pekerja untuk membawa pekerjaan ke rumah. Jika pekerja secara sukarela memilih untuk membawa pekerjaan ke rumah, maka pekerjaan yang dilakukan harus dibayar sesuai dengan upah lembur yang dibayarkan perusahaan jika pekerja tersebut bekerja di pabrik.

4. *Kebebasan untuk Berserikat:*

Temuan: Terdapat bukti-bukti kuat bahwa PT. Dada telah melakukan berbagai macam tindakan campur tangan, intimidasi, pembalasan terhadap para pekerja yang ingin bergabung dengan serikat buruh yang tidak disukai oleh para manajer. Tindakan-tindakan tersebut antara lain interogasi, penurunan pangkat, skorsing, serta ancaman pemecatan dan penutupan pabrik. Salah satu tindakan pembalasan yang paling kejam adalah tindakan “pengurangan dalam sel tersendiri” yang dilakukan oleh perusahaan terhadap seorang pendukung serikat buruh selama dua minggu pada akhir tahun 2001. Pekerja tersebut diharuskan menghabiskan jam kerjanya – yang berkisar antara delapan hingga duabelas jam – dengan bekerja

sendirian di sebuah ruang penyimpanan barang yang kecil, tanpa jendela, dan tidak ada ventilasi. Dia berada di bawah penjagaan, dan hanya sekali-kali saja diizinkan untuk memperoleh makanan dan minuman, bahkan ada hari-hari di mana dia terpaksa berpuasa sepanjang hari. Di satu sisi perusahaan melakukan tindakan-tindakan pembalasan terhadap para pendukung dua serikat buruh yang tidak disukai oleh para manajer (SBSI dan SPBDI), tapi di sisi lain perusahaan malah memberikan dukungan terhadap sebuah serikat buruh yang mereka sukai (SPSI). Selama interogasi yang panjang dan kadang penuh ancaman oleh para manajer dan supervisor, para pekerja diperintahkan untuk memutuskan keanggotaannya dengan kedua serikat buruh yang tidak disukai tersebut dan menjadi anggota serikat buruh yang disukai. Selama jam-jam kerja, perusahaan mengizinkan para supervisor dan pimpinan jalur untuk menekan atau memaksa bawahannya menandatangani formulir keanggotaan serikat buruh yang mereka sukai. Sampai saat ini perusahaan masih memotong gaji para pekerja yang telah dipaksa menandatangani formulir keanggotaan SPSI guna membayar iuran bagi serikat buruh tersebut. Memang benar, sebagaimana yang telah diungkapkan di atas, sesaat setelah kunjungan lapangan Tim Penilai WRC, perusahaan mempekerjakan kembali dua tokoh serikat buruh dan menarik kembali tuntutan hukum terhadap seorang tokoh serikat buruh lainnya. Walaupun tindakan tersebut patut dipuji, namun tindakan tersebut tidak dapat memperbaiki sejumlah tindakan campur tangan lainnya yang dilakukan oleh perusahaan terhadap hak-hak pekerja untuk berserikat, baik pada masa lalu maupun yang masih berlangsung hingga sekarang. Tindakan-tindakan tersebut memang tidak cukup untuk memperbaiki sepenuhnya tindakan merugikan yang telah dilakukan perusahaan terhadap ketiga tokoh serikat buruh itu pada masa lampau, karena tindakan tersebut tidak mampu menghalau secara penuh iklim kekhawatiran dan ketakutan yang telah menyebar dan tercipta karena tindakan merugikan tersebut.

Rekomendasi: Pembalasan dan intimidasi terhadap pekerja karena keterlibatan mereka dalam kegiatan-kegiatan berserikat menimbulkan resiko kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, mengingat kenyataan bahwa kebebasan para pekerja untuk berserikat telah hilang sama sekali saat sebuah kampanye serikat buruh ditumpas dan para pendukungnya dikeluarkan dari pabrik. Perusahaan harus menghentikan semua ancaman dan tindakan campur tangan, pembalasan, dan intimidasi. Mengingat kerasnya dan banyaknya ancaman dan tindakan yang dilakukan pada masa lampau, para pejabat tertinggi perusahaan harus membuat pernyataan lisan dan tertulis kepada semua pekerja, yang mengakui bahwa perusahaan telah melakukan ancaman dan tindakan seperti itu di masa lampau, namun tidak akan mengulangnya di masa mendatang. (Ini merupakan suatu perintah perbaikan yang biasa dilakukan dalam sistim hukum perburuhan internasional dan lokal, untuk kasus-kasus berat ancaman dan pembalasan yang dilakukan berulang kali. Rekomendasi ini dimaksudkan untuk menghilangkan suasana intimidasi yang tertinggal.)

Mengingat adanya bukti-bukti kuat bahwa para manajer dan supervisor telah memaksa para pekerja untuk menandatangani formulir keanggotaan SPSI, perusahaan tidak boleh melanjutkan pemotongan upah pekerja untuk iuran

keanggotaan SPSI berdasarkan daftar anggota yang ada saat ini. SPSI diharuskan untuk meminta tanda tangan baru dari pekerja yang ingin secara sukarela menjadi anggota SPSI, tanpa adanya intimidasi atau campur tangan perusahaan. SPSI, sebagaimana halnya SBSI dan SPBDI, harus merekrut anggota-anggotanya tanpa menggunakan intimidasi, tanpa bantuan dari perusahaan, dan tanpa menggunakan kekuasaan para manajer maupun supervisor.

Tim Penilai juga merekomendasikan pada perusahaan agar menghentikan semua bentuk tindakan pilih kasih lainnya terhadap SPSI dan bertindak netral terhadap ketiga serikat buruh yang ada di pabrik tersebut. Penerapan tindakan perbaikan ini sukar dijamin. Oleh karena itu perusahaan harus melarang SPSI beserta para pendukungnya, sebagaimana perusahaan melarang SBSI dan SPBDI beserta para pendukung mereka, untuk menggunakan secara penuh lingkungan pabrik, untuk menggunakan kekuasaan para manajer dan supervisor *selama jam-jam kerja* guna merekrut anggota-anggota baru bagi serikat buruh tersebut, untuk menyebarkan formulir keanggotaan, untuk membuat pernyataan maupun pidato anti atau pro serikat buruh, serta tindakan-tindakan semacamnya. Jika perusahaan mengizinkan kegiatan seperti itu dilakukan oleh salah satu serikat buruh, maka perusahaan harus memberikan akses dan waktu yang sama bagi serikat buruh lainnya untuk melakukan kegiatan yang sama. Jika tidak, maka dukungan di dalam wilayah perusahaan harus dibatasi pada *jam-jam istirahat* dan pada waktu kedatangan dan kepulangan para pekerja. Pada saat yang bersamaan, perusahaan harus memberikan *jam istirahat khusus* bagi ketiga serikat buruh, hingga mereka memiliki kesempatan yang sama untuk berbicara dengan para pekerja dan merekrut anggota-anggota baru.

PT. Dada harus memastikan bahwa ketiga serikat buruh terwakili secara adil dalam negosiasi bersama dengan perusahaan, dan bahwa keinginan semua pekerja harus tercermin secara adil dalam kesepakatan yang telah dicapai. Kasus PT. Dada mungkin akan menetapkan preseden bagi tempat kerja lainnya di Indonesia yang memiliki lebih dari satu serikat buruh. Sudah jelas akan sangat tidak adil jika PT. Dada, atau perusahaan-perusahaan lain, bisa membekukan keterwakilan sejumlah besar pekerja dalam sebuah sistem hubungan perburuhan yang pluralis. Hal tersebut akan menyebabkan sebuah pelanggaran terhadap Kode Perilaku WRC dan Universitas mengenai kebebasan berserikat serta negosiasi yang adil, dan mungkin juga pelanggaran Hukum Perburuhan Internasional dan Hukum Perburuhan Indonesia. Hal tersebut juga akan mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, jika perusahaan menandatangani sebuah kontrak untuk jangka waktu bertahun-tahun yang tidak mencerminkan keinginan dan partisipasi sejumlah besar pekerjanya yang tidak terwakili dalam negoasiasi bersama.

Mengingat betapa sukarnya memaksa perusahaan untuk mematuhi kebebasan para pekerja untuk berserikat, Tim Penilai mengusulkan dibentuknya sebuah “tim pertanggungjawaban” yang menyertakan wakil-wakil dari WRC dan lembaga-lembaga swadaya masyarakat Indonesia yang memiliki keahlian dalam bidang hak-hak perburuhan. Perusahaan harus memberi akses pada tim pertanggungjawaban untuk memasuki pabrik guna memastikan bahwa rekomendasi untuk melindungi kebebasan berserikat telah dipenuhi oleh

perusahaan. Semua kegiatan tim pertanggungjawaban harus sepenuhnya terbuka bagi semua anggota tim dan juga bagi semua pekerja, serikat buruh, dan manajer.

Kegiatan tim pertanggungjawaban tidak boleh menghalangi, membatasi, atau menggantikan kegiatan pemantauan, pengawasan, dan pengorganisasian yang dilakukan secara independen dan pada saat yang bersamaan oleh para pekerja, serikat buruh, manajer, dan pejabat pemerintah. Tim pertanggungjawaban tidak boleh menggantikan peran Departemen Tenaga Kerja, melainkan harus bekerja sama dengan dan untuk mendukung pelaksanaan hak-hak perburuhan yang efektif dan tidak memihak oleh Departemen Tenaga Kerja. Tim pertanggungjawaban juga harus bersikap hati-hati untuk tidak menggantikan fungsi penyampaian keluhan, negosiasi bersama, dan pengorganisasian dari ketiga serikat buruh. Peran tim pertanggungjawaban adalah untuk memastikan bahwa para pekerja dan serikat buruh bisa mempraktekkan hak-hak berserikat mereka, serta hak-hak negosiasi bersama mereka dalam suasana yang bebas dari keberpihakan, intimidasi, dan campur tangan.

PT Dada tidak boleh mengajukan tuntutan hukum terhadap pekerja yang mengungkapkan keluhan mengenai tempat kerjanya, tanpa mempedulikan apakah keluhan tersebut disampaikan pada lembaga pemerintahan atau pihak-pihak lain. (Tentu saja PT. Dada juga tidak boleh mengajukan tuntutan hukum terhadap pekerja yang terlibat dalam aktifitas perserikatan lainnya.) Setelah kunjungan lapangan oleh Tim Penilai, PT. Dada telah sepajit untuk menarik tuntutan hukumnya terhadap pekerja yang menyampaikan pernyataan SPBDI bahwa perusahaan telah melanggar hak-hak para pekerja. Walaupun PT. Dada tidak memiliki kendali atas polisi, perusahaan tidak boleh menggunakan kekuasaannya untuk membujuk polisi agar tidak melakukan interogasi lebih lanjut atau kegiatan-kegiatan intimidasi lainnya yang diperlukan guna memproses tuntutan hukum yang sekarang telah dicabut tersebut.

5. Bahaya Struktural:

Temuan: Terdapat bukti-bukti kuat adanya dua bahaya struktural yang kemungkinan bisa mengakibatkan cedera atau kematian dan oleh karena itu dinyatakan sebagai beresiko tinggi oleh para pakar keselamatan dan kesehatan kerja. Pertama, atap pabrik sudah rusak berat dan pada bagian-bagian tertentu ada resiko potongan atap tersebut jatuh dan menimpa orang di bawahnya. Kedua, lift kabel di dalam pabrik tampaknya sudah menunjukkan aus pada logam-logamnya, serta ada kemungkinan mengalami kerusakan mekanis. Lubangnya juga tidak dilindungi oleh gerbang otomatis yang dikendalikan oleh sensor. Ada resiko kabel lift tersebut putus, sehingga bisa membunuh para pekerja di bawahnya.

Rekomendasi: Perusahaan harus segera memperbaiki bagian-bagian atap yang tampaknya sudah mau ambruk. Atau jika perbaikan harus ditunda, maka perusahaan harus segera memasang jaring pengaman yang tergantung di bawah atap untuk menahan potongan atap yang jatuh. tampaknya atap pabrik terbuat dari asbes. Jika, setelah dilakukan pemeriksaan, perusahaan menemukan bahwa atap pabrik memang terbuat dari asbes, maka perusahaan harus melakukan semua

tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa perbaikan atap tidak akan menyebabkan para pekerja terkena debu-debu asbes yang sangat berbahaya bagi kesehatan. Perusahaan harus ditutup saat atap asbes tersebut diganti. Para pekerja yang melakukan perbaikan, baik yang dipekerjakan oleh perusahaan maupun oleh kontraktor, harus memakai pakaian pelindung dan masker penyaring udara, harus menggunakan teknik pemotongan basah, serta di bawah peraturan Bappedal, harus mengumpulkan semua sisa-sisa asbes dalam kantong-kantong yang ditandai dan memindahkan kantong-kantong tersebut ke tempat pembuangan limbah yang telah ditentukan. Rencana PT. Dada untuk mengganti lift barang harus dipercepat. Lift kabel harus diganti dengan lift sistem otomatis yang memiliki sensor untuk membuka dan menutup gerbang secara otomatis.

LAPORAN AWAL

Pendahuluan

Ini merupakan Laporan Awal dari sebuah Penilaian mengenai kondisi kerja di sebuah pabrik pakaian dan mainan boneka isi di Indonesia. Saat ini pabrik tersebut mempekerjakan lebih dari 3.000 pekerja, sebagian besar di antaranya adalah perempuan-perempuan muda yang baru pertama kali bekerja di bidang industri, dan kadangkala mempekerjakan hampir 5.000 pekerja.

Pabrik di Indonesia ini, PT. Dada-Purwakarta (“PT Dada”), berlokasi sekitar dua jam barat daya dari Jakarta dan sepenuhnya dimiliki oleh Perusahaan Dada yang kantor pusatnya berada di Seoul, Korea Selatan (“Dada Korea”). Pabrik ini memproduksi topi dan mainan boneka isi yang membawa nama dan logo lebih dari duapuluh lima Akademi dan Universitas yang terkait dengan Workers Rights Consortium (WRC). Perusahaan-perusahaan yang membeli dari Dada di antaranya adalah Top of the World, Inc. dan American Needle and Novelty, Inc. (“para pemegang lisensi”). PT. Dada juga memproduksi barang-barang non-universitas untuk Adidas, The Gap, Polo, Old Navy, J.C. Penny, Disney, serta perusahaan-perusahaan besar lainnya (“pembeli”).

Workers Right Consortium memprakarsai Penilaian ini sebagai reaksi atas tuduhan-tuduhan, yang jika benar akan merupakan pelanggaran serius terhadap Kode Perilaku WRC serta sekolah-sekolah yang terkait dengannya, termasuk ketentuan-ketentuan dalam Hukum Perburuhan Internasional dan Hukum Perburuhan Indonesia, yang sudah terkandung dalam Kode WRC dan dalam berbagai Kode-Kode Universitas (“Kode Perilaku”). Mengingat bukti-bukti yang diperoleh selama Penilaian ini, WRC merevisi tuduhan-tuduhan awal, sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Protokol Penilaian WRC.

Tuduhan-tuduhan yang direvisi, yang dijelaskan secara panjang lebar pada bagian keempat dari Laporan ini, di antaranya adalah:

- berbagai kondisi kerja yang tidak bersih, tidak sehat, dan tidak aman, termasuk resiko tinggi gangguan tubuh akibat serangan suhu panas;
- pelecehan ras, seksual, verbal, dan fisik;
- diskriminasi terhadap praktek-praktek keagamaan;
- menghalangi pekerja yang ingin mengambil izin sakit dan cuti tahunan tanpa alasan yang benar;
- jam kerja yang berlebihan;
- membebaskan pekerjaan untuk dibawa ke rumah dengan upah yang sangat minim;
- kegagalan untuk membayar uang lembur;
- pelanggaran kontrak kesepakatan mengenai penyelesaian pemogokan yang baru saja dibuat; dan
- berbagai bentuk pembalasan terhadap pelaksanaan hak-hak berserikat dan berpidato, termasuk hukuman fisik, interogasi, penurunan jabatan, dan pemecatan, serta tuntutan hukum yang diajukan terhadap pekerja yang menyampaikan keluhan terhadap perusahaan.

Sebuah Tim Penilai yang beranggotakan enam orang melakukan kunjungan lapangan ke Indonesia untuk mengumpulkan bukti-bukti mulai dari tanggal 17 Februari sampai dengan tanggal 21 Februari 2002. Anggota-anggota tim ini terdiri dari seorang staff senior WRC dan lima orang pakar perburuhan terkemuka dari Indonesia, Australia, Korea Selatan, dan Amerika Serikat. Tim ini melakukan wawancara secara mendalam terhadap lebih dari tujuh puluh (70) orang, termasuk para pekerja, supervisor, manajer, perwakilan pembeli, anggota-anggota LSM internasional dan lokal, serta legislator, administrator, polisi, dan pengacara perburuhan Indonesia. Tim ini juga meninjau ringkasan dan catatan 40 wawancara tambahan yang dilakukan selama sepuluh bulan terakhir oleh para peneliti WRC. Tim Penilai ini juga menerima bukti submisi tertulis dari tujuh orang saksi. Dengan begitu, Tim Penilai telah meninjau lebih dari 117 bukti-bukti wawancara dan submisi. Tim Penilai telah mengumpulkan dokumen dan statistik dari berbagai perusahaan, serikat buruh, dan sumber-sumber resmi, serta telah melakukan kunjungan ke pabrik, baik yang dipandu maupun yang tidak dipandu. Walaupun pengumpulan bukti di lapangan telah selesai dilakukan, Tim Penilai terus mengumpulkan bukti dan memonitor secara dekat perkembangan yang terus terjadi di PT. Dada.

Laporan Awal ini menetapkan banyak Rekomendasi terperinci dan mendesak untuk perlu dilakukan oleh perusahaan, bekerja sama dengan para pekerja, serikat buruh, pembeli, serta pengawas. Pada saat yang bersamaan, PT. Dada menghadapi tekanan persaingan yang tinggi dari kontraktor-kontraktor lain, serta tekanan yang tinggi dari para pembeli untuk memenuhi tenggat waktu produksi.

- *Oleh karena itu sangatlah penting bagi para pembeli dan pemegang lisensi untuk membantu PT. Dada dalam melaksanakan Rekomendasi WRC ini. Para pembeli dan pemegang lisensi, dalam kontraknya dengan PT. Dada, harus ikut menanggung biaya yang diperlukan oleh PT. Dada untuk membawa pabrik tersebut menuju kepatuhan terhadap Kode Perilaku yang ada. Para pembeli dan pemegang lisensi harus menetapkan tenggat waktu produksi yang mampu mengakomodasi usaha-usaha pabrik tersebut untuk melaksanakan rekomendasi-rekomendasi ini*
- *Juga sangat penting bagi para pembeli dan pemegang lisensi untuk tetap meneruskan pesanan mereka dengan PT. Dada, serta membantu melaksanakan semua Rekomendasi ini dan bukannya malah “memutuskan hubungan dan lari” ke pabrik-pabrik lainnya.*

Tujuan dan Ruang Lingkup dari Laporan Awal ini

Laporan Awal ini tidak dimaksudkan untuk mengungkapkan semua tuduhan atau mencapai kesimpulan akhir mengenai kepatuhan atau ketidakpatuhan PT. Dada terhadap Kode WRC dan Universitas (“Kode”). Tugas tersebut merupakan tanggung jawab satu atau lebih Laporan Penuh yang akan dikeluarkan kemudian, setelah selesainya Penilaian yang masih terus berlanjut ini.

Laporan Awal ini menilai bukti-bukti yang telah dikumpulkan sejauh ini, dan membuat Rekomendasi hanya jika Tim Penilai menemukan adanya:

- (1) bukti kuat yang dapat dipercaya bahwa tindakan ketidakpatuhan tersebut masih terus berlangsung, dan
- (2) kemungkinan bahwa tindakan ketidakpatuhan seperti itu menciptakan resiko besar kerusakan yang tidak dapat diperbaiki terhadap hak-hak pekerja yang telah ditetapkan dalam Kode Perilaku.

Kedua kriteria tersebut membenarkan dikeluarkannya Laporan Awal, untuk alasan-alasan yang harus cukup jelas. Menurut defenisinya, “kerusakan yang tidak dapat diperbaiki” merupakan jenis kerusakan yang tidak dapat diperbaiki sepenuhnya, baik oleh faktor keuangan maupun kompensasi-kompensasi lainnya, setelah kerusakan tersebut terjadi. Kerusakan yang tidak dapat diperbaiki harus dicegah, dan bukannya diperbaiki setelah terjadi. Jika terdapat kemungkinan bahwa kerusakan yang tidak dapat diperbaiki masih terus berlangsung terhadap hak-hak pekerja, maka WRC harus secepatnya merekomendasikan langkah-langkah pencegahan dalam sebuah Laporan Awal. Jika tindakan-tindakan yang mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki seperti itu tidak dicegah, maka Rekomendasi untuk perbaikan dalam Laporan Penuh yang akan dikeluarkan kemudian mungkin tidak akan ada gunanya.

Tuduhan-Tuduhan

WRC memprakarsai sebuah Penilaian terhadap tempat kerja berdasarkan salah satu dari dua mekanisme yang ada. Pertama, para pekerja atau pihak-pihak lain mengajukan keluhan mengenai kondisi kerja di sebuah pabrik atau lebih. Kedua, WRC, melalui penelitiannya sendiri, mendapati bahwa sebuah Penilaian memang perlu dilakukan. WRC memprakarsai Penilaiannya terhadap PT. Dada melalui mekanisme kedua.

Sebelum Penilaian dilakukan, para peneliti WRC mendapati bahwa para pekerja di PT. Dada memberi prioritas pada perlindungan terhadap beberapa hak-hak tempat kerja tertentu dan ada dugaan kuat untuk meyakini bahwa PT. Dada tidak sepenuhnya memenuhi hak-hak tersebut. Tuduhan-tuduhan ketidakpatuhan tersebut akan dijelaskan di bawah ini satu per satu. (Sangatlah penting untuk ditekankan bahwa, setelah mengungkapkan tuduhan-tuduhan ini dan memprakarsai sebuah penilaian, *WRC mempersyaratkan Tim Penilainya untuk melakukan pencarian fakta tanpa menilai terlebih dahulu benar atau tidaknya tuduhan-tuduhan tersebut.*)

Protokol Penilaian WRC mengizinkan dilakukannya revisi terhadap tuduhan-tuduhan yang akan dinilai selama Penilaian berlangsung, mengingat kemungkinan adanya faktor-faktor seperti bukti baru mengenai potensi-potensi ketidakpatuhan lainnya atau mengenai prioritas para pekerja. Selama melakukan pengumpulan bukti di PT. Dada, Tim Penilai telah merevisi tuduhan-tuduhan yang ada dengan didasarkan pada faktor-faktor tersebut.

Tuduhan-tuduhan yang direvisi adalah:

1. PT. Dada membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja dengan ventilasi dan sirkulasi udara yang tidak memadai di bawah kondisi suhu dan kelembaban yang sangat tinggi, dengan jam-jam istirahat yang tidak memadai, dengan fasilitas air dan

kamar mandi yang tidak memadai, dengan pengamanan mesin yang tidak memadai, dan dengan adanya bahaya struktural dari atap yang sudah rusak dan lift kabel yang tidak aman.

2. PT. Dada gagal melengkapi para pekerjanya dengan peralatan pelindung yang memadai untuk memberikan perlindungan dari bahaya kejutan dan cedera tubuh lainnya, penghirupan debu, serta suara berisik.
3. PT. Dada tidak memiliki program ergonomika, padahal jika pabrik pembuat topi – baik pada umumnya maupun pada contoh kasus ini – tidak memiliki program seperti itu, maka bisa menyebabkan tingkat cedera yang sangat tinggi karena stress yang berulang. Para pekerja juga memiliki resiko mengalami cedera musculoskeletal (otot tulang) akibat metode-metode yang tidak diperlukan, berbahaya dan tidak efisien dalam menangani Material serta pekerjaan berdampak tinggi.
4. Para pekerja menderita stress yang menyebabkan gejala-gejala penyakit fisik dan psikologis, seperti depresi, sakit kepala, pusing, kram, dan perasaan perih. Para pekerja menghubungkan stress ini sebagai akibat dari sistim target produksi, berdiri atau duduk terlalu lama dalam satu posisi, gerakan yang diulang-ulang selama sehari-hari dan berbulan-bulan, disiplin yang terlalu ketat, serta penjadwalan dan jangka waktu kerja lembur dan pekerjaan rumah yang sulit diduga.
5. PT. Dada tidak mematuhi hukum di Indonesia yang mempersyaratkan dibentuknya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Akibatnya para pekerja tidak dapat berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat vital bagi kepentingan mereka dan yang bisa meningkatkan baik keselamatan maupun efisiensi. Perusahaan juga tidak memberikan pendidikan dan pelatihan yang memadai mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.
6. PT. Dada gagal memberikan izin sakit, cuti tahunan, cuti haid, serta jaminan pemeliharaan kesehatan Jamsostek sebagaimana yang dipersyaratkan oleh hukum perburuhan Indonesia; menghalangi para pekerja yang ingin mengambil izin sakit; serta menghukum mereka yang mengambil izin sakit.
7. PT. Dada mewajibkan para pekerjanya untuk membawa pekerjaan ke rumah, dan membayar upah pekerjaan tersebut berdasarkan per barang yang dihasilkan, padahal cara pembayaran upah yang demikian tidak memenuhi persyaratan upah minimum Indonesia.
8. PT. Dada mewajibkan para pekerjanya untuk melakukan kerja lembur dengan jam-jam yang panjang, gagal memberikan tunjangan makan dan istirahat untuk kerja lembur, dan gagal mencatat dan membayar upah kerja lembur.
9. Para manajer PT Dada melakukan pelecehan fisik, lisan, maupun seksual terhadap para pekerja.

10. PT. Dada melakukan diskriminasi terhadap para pekerjanya berdasarkan suku atau kebangsaan dengan cara melecehkan mereka berdasarkan garis keturunan Indonesianya.
11. PT. Dada melakukan diskriminasi agama dengan cara menghalangi para pekerja Muslim yang ingin memenuhi kewajiban ibadahnya.
12. PT. Dada tidak memiliki prosedur untuk mendengar atau menyelesaikan keluhan pekerja.
13. PT. Dada telah melanggar kewajibannya untuk melakukan negosiasi di bawah persyaratan kesepakatan kontrak yang mewajibkan perusahaan untuk melakukan negosiasi dengan itikad baik mengenai tunjangan makan dan tunjangan masa kerja.
14. PT. Dada menolak, atau mengancam untuk menolak, negosiasi dengan wakil-wakil para pekerja yang dipilih secara bebas.
15. PT. Dada telah menghalangi kebebasan pekerja untuk berserikat dengan melakukan pembalasan terhadap para pekerja yang mendukung serikat buruh yang tidak disukai oleh pihak manajemen, dengan cara-cara penurunan pangkat, pemecatan, penolakan permohonan cuti tahunan, hukuman dan pencabutan fisik, pengawasan, interogasi, ancaman, serta cara-cara tidak terpuji lainnya.
16. PT. Dada telah menghalangi kebebasan pekerja untuk berserikat dan berkumpul dengan secara tidak benar memprakarsai atau mengancam untuk memprakarsai penyelidikan polisi .

Anggota-Anggota Tim Penilai

Anggota-anggota Tim Penilai adalah:

- Mark Barenberg, Professor Hukum Perburuhan dan Internasional, Universitas Columbia, New York; Anggota, Dewan Pimpinan, Konsorsium Hak-Hak Buruh (WRC), Washington, D.C.; Komisaris, Komisi Internasional untuk Hak-Hak Buruh, Geneva; Anggota, Asosiasi Penelitian Hubungan Perusahaan-Buruh; Anggota, Komisi Gabungan Amerika Serikat / Uni Eropa / Jepang untuk Masa Depan Hukum Perburuhan.
- Melody Kemp, pakar Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Brisbane, Australia; Anggota, Institut Keselamatan Australia; Penulis *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia* (Organisasi Buruh Sedunia, akan datang), *Bekerja untuk Hidup* (Isis International Manila 1999), serta masih banyak lagi terbitan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja lainnya; konsultan keselamatan dan kesehatan untuk Organisasi Buruh Sedunia, Bank Dunia, Reebok Corp., serta berbagai lembaga swadaya

masyarakat lainnya; penyelidik banyak pabrik-pabrik di Indonesia; telah menetap di Indonesia selama lebih dari sepuluh tahun.

- Ae Hwa Kim, Pusat Pengawasan Sumber Daya Asia (AMRC), Direktur proyek AMRC di Hong Kong mengenai Perusahaan Transasional berbasis Asia.
- Iman Rahmana, Ketua, Lembaga Informasi Perburuhan Sedane, Jakarta, Indonesia (LIPS), sebuah LSM yang bergelut dalam penelitian dan pendidikan hak-hak perburuhan. Dalam kegiatannya, LPIS bekerja sama dengan universitas dan lembaga swadaya masyarakat asing maupun lokal, di antaranya adalah Universitas California di Berkeley dan Jaringan Keselamatan dan Kesehatan Maquiladora.
- Maria Roeper, Senior Program Associate, Konsorsium Hak-Hak Buruh (WRC), Washington, D.C.
- Lucky Rossintha, Staf Pengacara, Divisi Perburuhan, Lembaga Bantuan Hukum, Jakarta, Indonesia (LBH), penyedia jasa bantuan hukum dan gudang pakar-pakar dalam bidang hukum kepegawaian dan perburuhan paling terkenal di Indonesia.
- Dukungan dan koordinasi logistik untuk penilaian lapangan disediakan oleh Agatha Schmaedick, seorang konsultan asal Amerika Serikat yang fasih Bahasa Indonesia.

Sumber-Sumber Bukti

Tim Penilai mengumpulkan bukti dari sumber-sumber berikut ini:

- *Wawancara secara mendalam* dengan lebih dari 35 pekerja dan supervisor, termasuk para pekerja yang tidak tergabung dalam serikat buruh, serta para pendukung dari tiga serikat buruh yang memiliki anggota di antara para pekerja PT. Dada.
- *Wawancara secara mendalam* dengan 5 manajer PT. Dada (Purwakarta), PT. Dada (Indonesia), dan Dada (Korea), termasuk Direktur Perusahaan Dada (Korea), Manajer Personalia Dada (Indonesia), serta Manajer Produksi dan staf Personalia PT. Dada (Purwakarta).
- *Wawancara secara mendalam* dengan 10-15 tokoh serikat buruh dari tiga serikat buruh yang memiliki anggota di antara para pekerja PT. Dada, termasuk 5 tokoh TSK-SPSI (“SPSI”), 3 tokoh Garteks-SBSI (“SBSI”), dan 3 tokoh SPBDI.
- *Wawancara secara mendalam* dengan Bapak Soekoyo, Kepala Depnaker Purwakarta.
- *Wawancara secara mendalam* dengan anggota-anggota komisi perburuhan, komisi perempuan, serta komisi populasi Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Purwakarta.

- *Wawancara secara mendalam* dengan Dr. Arnes Sutardji, Kepala Kantor JAMSOSTEK Purwakarta.
- *Wawancara secara mendalam* dengan empat polisi dari Polres Purwakarta.
- *Wawancara secara mendalam* dengan empat anggota Departemen Sosial dan Lingkungan Adidas, termasuk manajer Adidas Kantor Cabang Indonesia dan Singapura serta anggota-anggota Tim SOE (Standards of Engagement = standar dalam mempekerjakan buruh) Adidas Indonesia yang bertanggung jawab dalam menginspeksi pabrik PT. Dada.
- *Wawancara secara mendalam* dengan tiga perwakilan Friedrich Ebert Stiftung (FES), sebuah lembaga swadaya masyarakat yang memberikan pendidikan dan pelatihan bagi buruh di Indonesia dan tujuh puluh sembilan negara lainnya.
- *Wawancara secara mendalam* dengan Kepala dan tiga Staf Pengacara, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Cabang Jakarta, Divisi Perburuhan; Cabang Bandung, Divisi Perburuhan.
- *Kaset video, catatan, dan ringkasan* dari 40 wawancara yang telah dilakukan dengan pekerja PT. Dada oleh para peneliti WRC Bhumika Muchhala dan Agatha Schmaedick mulai dari bulan April 2001 hingga Februari 2002.
- *Bukti submisi tertulis* dari 7 pekerja.
- *Kumpulan dokumen dan statistik* dari sumber-sumber resmi, serikat buruh, dan perusahaan.
- *Kumpulan dokumen dan statistik* dari sumber-sumber sekunder.

Penilaian terhadap Bukti dan Hukum, serta Rekomendasi

Penilaian Awal ini tidak bermaksud untuk menimbang semua bukti dan mencapai kesimpulan akhir mengenai kebenaran dari tuduhan-tuduhan yang ada. Laporan ini hanya membahas tuduhan-tuduhan tersebut di mana terdapat, pada saat ini, bukti-bukti kuat adanya resiko besar kerusakan yang tidak dapat diperbaiki yang harus secepat mungkin diperbaiki. Oleh karena itu, tujuan dari Laporan ini adalah untuk mencegah kerusakan lebih lanjut yang tidak akan dapat diperbaiki saat Laporan penuh dikeluarkan nanti.

Oleh karena itu, diskusi mengenai bukti-bukti dalam bagian ini tidak boleh dianggap sebagai gambaran penuh hubungan perburuhan di PT. Dada, atau sebagai “fakta-fakta akhir yang telah terbukti” mengenai PT. Dada. Bagian ini hanya terfokus pada tuduhan-tuduhan mengenai adanya kemungkinan bahwa PT. Dada melakukan tindakan ketidakpatuhan yang sangat serius, terutama, ketidakpatuhan yang dapat menyebabkan resiko besar kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Namun, dalam rangka untuk menempatkan tuduhan-tuduhan dan temuan-temuan ini sesuai perspektifnya, Tim

Penilai akan memberikan penilaian awal terhadap hubungan perburuhan secara menyeluruh di PT. Dada.

1. Gambaran Menyeluruh mengenai Hubungan Perburuhan di PT. Dada

Gambaran menyeluruh dari hubungan perburuhan di PT. Dada bisa dibagi ke dalam persoalan “standar perburuhan” dan persoalan “hak-hak buruh”. Standar perburuhan meliputi istilah dan kondisi pekerjaan yang sesungguhnya seperti upah, jam kerja, kondisi keamanan, perilaku supervisor, dan sebagainya. Hak-hak perburuhan termasuk hak-hak mendasar seperti kebebasan berserikat, hak negosiasi bersama, dan hak untuk memprotes dan menyampaikan keluhan tanpa adanya tindakan pembalasan atau campur tangan. Dari ke-16 tuduhan yang terdapat dalam daftar di atas, 11 tuduhan pertama berhubungan dengan standar-standar perburuhan, dan 5 yang terakhir berhubungan dengan hak-hak buruh.

Berdasarkan bukti-bukti kuat yang telah dikumpulkan sejauh ini, Tim Penilai mendapati bahwa para manajer di PT. Dada sekarang sedang berusaha untuk memperbaiki standar-standar perburuhan yang diangkat pada 11 tuduhan pertama. Sebenarnya usaha perusahaan untuk memperbaiki standar-standar perburuhan sebagian besar merupakan hasil dari pemogokan yang dilakukan oleh seluruh pekerja pada bulan Juli 2001 lalu; pengawasan dan rekomendasi yang kemudian dilakukan oleh pihak pembeli seperti Adidas; serta antisipasi perusahaan terhadap Penilaian yang dilakukan oleh WRC ini. Para manajer PT. Dada telah mengakui adanya beberapa pelanggaran serius terhadap standar-standar perburuhan yang terjadi sebelum pemogokan. Walaupun begitu, masalah-masalah serius dalam standar-standar perburuhan perusahaan tersebut – sebagaimana juga masalah-masalah dengan tingkat keseriusan yang lebih rendah – belum diselesaikan oleh pihak perusahaan. Masalah-masalah tersebut dibahas di bawah ini.

Dalam bidang hak-hak buruh sebagaimana yang telah dibedakan dari standar-standar perburuhan, catatan PT. Dada tidaklah begitu menggembirakan. Setelah pemogokan bulan Juli 2001 lalu, tiga serikat buruh yang berbeda mulai berebut mencari anggota di antara para pekerja PT. Dada. Ada bukti kuat bahwa PT. Dada lebih menyukai dan mungkin secara langsung mempromosikan serikat buruh yang paling kurang tegas dari ketiga serikat buruh yang ada, yaitu SPSI. Pada saat yang bersamaan, ada bukti kuat bahwa PT. Dada telah melakukan serangkaian tindakan pembalasan dan ancaman untuk mencegah para pekerja menjadi anggota dua serikat buruh yang lain, serikat buruh yang sah, SBSI Garteks dan SPBDI, dan telah menghalangi kegiatan-kegiatan keorganisasian yang dilakukan kedua serikat buruh tersebut. Tindakan-tindakan pembalasan, ancaman, dan menghalangi tersebut merupakan pelanggaran serius terhadap hak-hak mendasar dari pekerja.

Tim Penilai ingin menekankan komitmen WRC untuk bekerja sama dengan para manajer, pembeli, pekerja, Departemen Tenaga Kerja, dan aktor-aktor terkait lainnya untuk menyelesaikan masalah-masalah standar perburuhan yang tersisa dan mencegah kerusakan lebih lanjut terhadap hak-hak pekerja. WRC juga memegang komitmen untuk mempertahankan pekerjaan dan pesanan produksi di PT. Dada. Tim Penilai telah mengungkapkan komitmennya tersebut kepada para manajer PT. Dada, Departemen Tenaga Kerja, serta kepada para pemegang lisensi dan pembeli, termasuk Top of The World, American Needle, dan Adidas. Salah satu pihak pembeli, American Needle,

belum memberikan tanggapan terhadap komitmen WRC ini, namun semua pihak lainnya telah menyatakan kesediaannya untuk bekerja sama dengan WRC.

WRC juga telah secara khusus berkonsultasi dengan Top of The World, American Needle, dan Adidas mengenai rekomendasi-rekomendasi Tim Penilai yang paling mendesak, yang dijabarkan pada Ringkasan Eksekutif dalam Laporan ini. Top of The World dan Adidas telah sepakat, secara prinsipil, untuk mendukung pelaksanaan rekomendasi-rekomendasi ini serta untuk mendiskusikan rekomendasi-rekomendasi lainnya dengan WRC. Top of The World telah menulis surat resmi pada manajemen PT. Dada, meminta pabrik tersebut untuk segera mengambil tindakan guna melaksanakan rekomendasi-rekomendasi WRC itu. Kami sangat terganggu oleh pendekatan konstruktif yang telah diambil kedua perusahaan tersebut dalam kasus ini – walaupun ujian yang paling penting, tentu saja, adalah apakah perubahan-perubahan yang sangat diperlukan benar-benar terjadi di pabrik tersebut. American Needle belum menanggapi komunikasi lisan maupun tertulis dari WRC.

Rekomendasi-rekomendasi di bagian berikut ini menyarankan cara-cara agar semua stakeholder di PT. Dada bisa melanjutkan usaha-usaha mereka untuk memperbaiki masalah-masalah standar perburuhan yang tersisa, serta dapat mengakhiri kerusakan serius terhadap hak-hak pekerja yang masih berlangsung, tanpa membahayakan daya saing dan jumlah pekerja perusahaan itu.

2. Penilaian Bukti dan Hukum, serta Rekomendasi

Dengan memperhatikan ke-16 tuduhan secara bergantian, bagian ini menilai bukti dan hukum yang terkait dengan tuduhan-tuduhan tersebut. Jika Tim Penilai mendapati adanya bukti kuat resiko besar kerusakan yang tidak dapat diperbaiki terhadap hak-hak pekerja, Rekomendasi untuk perbaikan akan diajukan dalam bentuk huruf cetak tebal tepat di bawah bahasan mengenai temuan seperti itu.

Tuduhan Satu: Bahaya Struktural, Mesin, dan Lingkungan Tempat Kerja

(a) Suhu Panas dan Kelembaban. PT. Dada terletak di negara beriklim tropis dengan tingkat panas dan kelembaban yang sangat tinggi dan berlangsung cukup lama. Pabrik tersebut tidak memiliki fasilitas AC, kecuali kantor administratifnya. Ada sedikit kipas angin putar di dalam pabrik, namun beberapa di antaranya tidak berfungsi. Suhu panas yang berlebihan mempertinggi tingkat kecelakaan dan penyakit serta memiliki potensi untuk mengakibatkan kematian. Suhu interior juga memiliki pengaruh besar terhadap efisiensi, produktifitas, dan konsentrasi.

Banyak pekerja yang menyatakan bahwa terkadang suhu panas tersebut sangat sulit untuk ditolerir dan beberapa mengatakan bahwa terkadang mereka merasa lemah, pusing, dan letih, bahkan kadang-kadang sampai pingsan.

Di beberapa bagian dari pabrik, suhu panas yang dihasilkan sangat tinggi. Sebagian besar titik-titik panas adalah di ruangan interior, di mana sangat sulit untuk mengurangi panas yang berlebihan. Salah satu contohnya adalah bagian dari pabrik di mana terdapat barisan setrika uap panas. Uapnya menambah beban panas karena menghentikan penguapan maksimal dari kulit. Mengurangi panas sama saja dengan

memindahkan peningkatan suhu panas ke bagian lain dari pabrik. Atap pabrik tidak memiliki bahan penyekat dan hal tersebut semakin menambah panas yang dihasilkan di dalam pabrik.

Menurut Departemen Tenaga Kerja, serangan suhu panas merupakan salah satu penyebab penyakit di tempat kerja yang paling tinggi di Indonesia. Ini sama sekali tidak mengejutkan bagi daerah tropis yang sangat panas dan lembab. Bangunan pabrik biasanya tidak menunjang atau memiliki bahan penyekat, serta mengandalkan ventilasi pasif untuk menghilangkan panas, bukannya pencegahan penghasilan suhu panas secara sistematis. Sebagai tambahan, tata cara berpakaian perempuan Indonesia menambah resiko serangan suhu panas, karena dapat mengganggu proses penyetelan panas tubuh secara alami.

Tubuh yang bekerja menghasilkan panas, jadi semakin banyak jumlah pekerja semakin tinggi kebutuhan akan thermoregulasi yang lebih memadai di dalam ruangan. Walaupun pabrik PT. Dada secara skala cukup besar, namun ke-3.000 pekerja ditempatkan dalam posisi yang saling berdekatan. Sebagai tambahan, semakin keras kerja yang dilakukan, semakin tinggi panas yang dihasilkan. Para pekerja di bagian pembuatan mainan, misalnya, bisa dianggap sebagai perantara untuk pekerja tingkat keras karena mereka melakukan pekerjaan yang lebih keras – yaitu, mereka secara bersama menghasilkan lebih banyak panas dibandingkan dengan mereka yang berada di kantor administratif pabrik (yang ironisnya malah memiliki fasilitas AC).

Workers in the toy making section, for instance, could be regarded as medium to heavy grade workers as they perform high impact work—

Rekomendasi 1

Serangan suhu panas memiliki potensi untuk menyebabkan penyakit dan kematian, dan hal ini jelas mengakibatkan kerusakan berat yang tidak dapat diperbaiki. Oleh karena itu, langkah-langkah agresif harus diambil untuk mengurangi suhu dan kelembaban di dalam ruangan – terutama sebelum tibanya musim kemarau yang berkepanjangan – serta harus bertindak secepatnya jika ada pekerja yang menunjukkan gejala-gejala terkena serangan suhu panas.

Perusahaan harus secara terus menerus mengawasi suhu ruangan di semua bagian. Semua langkah yang mungkin diambil harus dilakukan untuk mengurangi beban panas di bagian-bagian yang suhunya melampaui 91°F (33°C). Suhu di atas 95°F (35°C) sudah tidak dapat ditolerir. Pada suhu panas seperti itu, mekanisme dalam tubuh manusia yang mengatur suhu tubuh mulai tidak berfungsi, apalagi jika pekerja tidak dapat beristirahat atau bergerak ke bagian-bagian yang lebih sejuk.

Sebelum musim kemarau, perusahaan harus memperbaiki kipas angin yang rusak dan memasang kipas angin tambahan serta sistim ventilasi, untuk meningkatkan sirkulasi udara. Perusahaan harus memasang fasilitas AC di klinik perusahaan untuk meringankan penderitaan pekerja yang mengalami serangan panas, demam, dehidrasi, atau penyakit-penyakit lainnya. Hingga hal tersebut dilakukan, perusahaan harus mengizinkan para pekerja di bagian produksi yang mengalami gangguan tubuh akibat serangan suhu panas untuk bernaung sejenak di kantor administratif yang memiliki fasilitas AC.

Perusahaan harus menyediakan air yang dingin atau sejuk dan harus mendorong para pekerja untuk minum sesering mungkin. Semua pekerja yang pingsan atau mengalami deliria (=gangguan otak sementara yang terjadi akibat demam yang sangat tinggi) harus dirawat dengan asumsi bahwa panas yang berlebihan merupakan salah satu faktor yang menyebabkannya. Para supervisor, pekerja, dan staf klinik harus dilatih untuk mengenali dehidrasi, kelelahan, pingsan, kram akibat panas, kekurangan cairan, kelelahan akibat panas, dan sengatan panas sebagai gangguan tubuh akibat serangan suhu panas.

Pekerja yang hamil lebih rawan terhadap suhu panas. Serangan suhu panas yang terus menerus bisa mengakibatkan bahaya besar bagi sistem reproduksi. Para pekerja yang hamil harus sering diberi istirahat dan dipindahkan dari area kerja yang panas tanpa mengurangi upah atau tunjagannya.

Perusahaan harus memisahkan, memperbaiki dan memasang sistem ventilasi di atap pabrik secepat mungkin. Namun tampaknya atap pabrik terbuat dari asbes. Perusahaan harus segera memutuskan apakah memang demikian. Saat melakukan renovasi atap pabrik, harus mengambil semua tindakan pencegahan yang diperlukan maka perusahaan harus melakukan semua tindakan yang diperlukan untuk mencegah terkena debu-debu asbes, sebagaimana dijelaskan di bawah dalam Rekomendasi 5.

(b) Gizi Tambahan. Banyak pekerja PT. Dada yang mengeluh bahwa mereka merasa lapar dan lemas saat tengah hari, dan banyak juga yang mengeluh bahwa mereka mengalami radang lambung. Lihat Tabel 1 yang tercantum sebagai Lampiran 1 dari Laporan ini. Sebagian besar mengaku hanya makan dua kali sehari, bahkan ada yang makan hanya sekali sehari. Banyak yang mengaku terlalu lelah untuk makan saat mereka pulang, jadi mereka langsung tidur tanpa makan terlebih dahulu. Makanan yang mampu mereka beli tidaklah cukup untuk bekerja keras seharian penuh tanpa disertai suplemen tambahan.

Makanan untuk para pekerja disediakan oleh penjaja makanan lokal yang diizinkan untuk berdagang di dalam lingkungan pabrik setiap harinya. Kesaksian para pekerja mengindikasikan bahwa mereka bisa membeli makanan yang terdiri dari nasi, protein (biasanya dalam bentuk tahu atau tempe), dan sayuran seharga Rp. 2.000-2.500 per hari. Daging atau ayam menaikkan harga tersebut menjadi Rp. 3.000-3.500. Mungkin makanan seperti ini cukup bagi pekerja ringan, namun tidak cukup bagi mereka yang mengeluarkan lebih banyak energi sebagaimana beberapa tuntutan tugas di dalam pabrik.

Pada tahun 1990, Organisasi Buruh Sedunia Kantor Jakarta bekerja sama dengan beberapa pabrik di daerah Jabotabek dalam melakukan sebuah penelitian mengenai kaitan antara makanan dan produktifitas. Pabrik-pabrik itu tidak hanya bereksperimen dengan makanan, melainkan juga dengan suplemen zat besi, karena menyadari bahwa sebagian besar pekerja perempuan di Indonesia menderita kekurangan zat besi (anemia) dan oleh karena itu sangat mudah lelah. ILO menyimpulkan bahwa dengan memberikan para pekerja makanan kecil pada pagi dan sore hari – walaupun hanya sekedar biskuit manis atau buah sebagai tambahan zat besi – produktifitas meningkat rata-rata sekitar 20%. Oleh karena itu kegagalan perusahaan untuk memberikan tambahan makanan yang sederhana tampaknya merupakan kebijakan ekonomi yang salah.

Rekomendasi 2

Setiap hari perusahaan harus memberikan kepada setiap pekerja makanan ringan sebanyak dua kali dalam bentuk biskuit atau buah dan jam istirahat khusus untuk memakannya, namun dengan tetap memperhatikan kebersihan yang dipersyaratkan oleh proses kerja.

(c) Fasilitas Air dan Kamar Mandi. Banyak pekerja yang memberi kesaksian bahwa air minum yang disediakan oleh perusahaan panas dan ada kalanya berwarna kekuning-kuningan, berbau tidak sedap, dan rasanya sungguh tidak enak. Hukum di Indonesia mempersyaratkan bahwa air minum yang disediakan oleh perusahaan harus “tidak berwarna, tidak berbau, dan tidak memiliki rasa.” *Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1964, Pasal 8.* Perusahaan menyediakan air minum panas bagi para pekerja yang dipasok oleh sebuah kontraktor. Botol plastik besar berisikan air ditempatkan di tempat-tempat yang strategis dan para pekerja bisa mengisi botol pribadi mereka kapan pun mereka membutuhkannya. Air yang panas tersebut mungkin merupakan bukti dari usaha pihak kontraktor untuk menyediakan air layak minum. Namun dalam kondisi kerja yang panas, air yang sejuk atau dingin sangatlah penting untuk mencegah terjadinya serangan suhu panas yang serius, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas. Para manajer mengaku bahwa para pekerja boleh mengambil air dingin dari dispenser yang terdapat di dalam kantor administratif pabrik. Namun tanda-tanda yang terpampang pada kantor tersebut melarang semua orang kecuali staff kantor untuk memasukinya, dan Tim Penilai tidak melihat adanya satu pun dari 3.000 pekerja produksi yang berusaha mengambil air dingin dari dispenser kecil yang terdapat di dalam kantor administratif. Contoh air yang diambil oleh Tim Penilai mengindikasikan bahwa rasa air minum tersebut memang telah tercemar, mungkin akibat plastik atau tanki yang dipakai untuk mengirim air tersebut ke pabrik.

Sumber air yang ada sangat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan air untuk mencuci, seperti halnya juga kebutuhan air untuk minum, sebagaimana dapat dikonfirmasi, mungkin, dengan melihat fakta bahwa kran air pencuci dimatikan saat Tim Penilai meninggalkan pabrik. Saat ini PT. Dada sedang membangun menara bak air baru. Penelitian menunjukkan adanya sumber air tanah.

Hukum di Indonesia mengharuskan toilet yang terdapat di dalam perusahaan dibersihkan tiga kali sehari, serta harus bersih, tidak berbau, memiliki ventilasi, dan jumlahnya juga harus memadai. *Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1964, Pasal 3.* Banyak pekerja yang mengaku bahwa toilet di pabrik sangat kotor, bahwa banyak yang tidak berfungsi, dan para pekerja terpaksa harus mengantri cukup lama untuk menggunakannya. Tim Penilai melihat bahwa jumlah toilet yang ada terlalu sedikit, sehingga para pekerja terpaksa harus mengantri. Para pejabat PT. Dada menyatakan bahwa sejumlah toilet baru akan segera dibangun dalam waktu dekat ini. Toilet-toilet yang ada tidak memiliki ventilasi yang memadai, sehingga dapat mengakibatkan penumpukan bau tidak sedap serta berkembangbiaknya jamur. Toilet-toilet dibersihkan oleh staf pembersih khusus, dan saat kunjungan dilakukan, berada dalam tingkat kebersihan yang masih dapat diterima. Beberapa pekerja mengatakan bahwa toilet-toilet dibersihkan hanya untuk mengantisipasi Penilaian yang akan dilakukan oleh WRC.

Rekomendasi 3

Pabrik-pabrik lain yang setara dengan PT. Dada menyediakan air kemasan botol bagi para pekerjanya. PT. Dada juga harus menyediakan air kemasan botol dalam jumlah yang memadai bagi para pekerjanya untuk memenuhi kebutuhan minum dan cuci mereka. Mengingat bahaya serangan suhu panas sebagaimana telah dibahas di atas, air minum yang disediakan juga harus sejuk atau dingin. Perusahaan harus menyediakan air dalam jumlah yang cukup untuk kebutuhan mencuci serta akses yang cepat untuk mendapatkan air tersebut, guna memastikan bahwa para pekerja dapat mengambil air wudhu untuk beribadah pada jam-jam istirahat yang telah ditentukan, sebagaimana yang akan dibahas di bawah.

Toilet-toilet tambahan harus segera dibangun. Semua toilet harus memiliki ventilasi jendela atau atap serta penerangan yang memadai. Tempat sampah khusus untuk membuang pembalut wanita juga harus disediakan guna mengurangi resiko mampetnya toilet akibat tersumbal bahan-bahan seperti itu.

(d) Bahaya Suara Bising dan Penghirupan Debu. Masalah-masalah ini akan dibahas beserta Rekomendasi untuk perbaikannya di bawah dalam bagian mengenai alat pelindung wajah dan alat penutup telinga.

(e) Pengamanan Mesin dan Listrik. PT. Dada telah mengambil langkah-langkah penting untuk memperbaiki perlindungan bagi para pekerjanya dari bahaya-bahaya yang disebabkan oleh mesin dan listrik. Semua mesin jahit baru memiliki pengaman jari yang menyatu dengan mesin tersebut. PT. Dada telah mencapai kemajuan yang sangat berarti dalam memberi pengamanan pada sebagian besar mesin-mesinnya dan mengubah rancangan sistim dua tombol pada mesin press.

Pisau pemotong telah diamankan menggunakan alat pengaman yang dapat secara mudah dicopot dan dipasang kembali. Sebagai tambahan, seperti yang telah disebutkan di atas, para pekerja juga telah diberi sarung tangan jala besi untuk mengamankan dirinya dari cedera akibat kecelakaan.

Di bagian produksi utama, aliran listrik diatur dengan cukup rapi, kabel-kabel listrik terbungkus dalam selongsong berbentuk jaring yang mengikuti alirannya. Hanya terlihat sedikit kabel di lantai – suatu hal yang sangat positif di dalam sebuah pabrik seperti PT. Dada yang sangat bergantung pada listrik.

Namun, masih dibutuhkan pengamanan untuk beberapa mesin dan kabel listrik. Kabel listrik pada beberapa mesin press masih belum memiliki pengaman dan dibiarkan tergeletak di lantai, yang rawan terhadap kecelakaan dan kerusakan. Beberapa roda pengatur kecepatan mesin perlu diberi pengaman di dalamnya untuk mencegah cedera akibat terjepit. Para pekerja yang mengoperasikan drill press rawan terhadap kecelakaan yang diakibatkan kecerobohan dan kelelahan.

Mesin-mesin di bagian penyulaman menggunakan listrik dan dikendalikan oleh komputer. Jika terjadi kebakaran di bagian tersebut, maka pasti disebabkan oleh listrik dan bukan oleh karbon sebagaimana pada bagian-bagian lain di pabrik. Oleh karena itu, bagian ini memiliki bahaya kebakaran yang khusus, sehingga memerlukan alat pemadam khusus yang saat ini belum terpasang.

Bagian pembuatan mainan dibedakan oleh jahitan yang lebih pendek dan lebih pelan, dan alat tekan kaki pada mesin jahit memiliki lidah yang lebih berdekatan, hingga resiko cedera juga minim. Beberapa mesin jahit model tua, baik di bagian mainan maupun topi, tidak memiliki pengaman jari. Hampir semua mesin jahit yang digunakan di bagian pembuatan mainan tampaknya sudah tua, dan mungkin harus segera diganti. Oleh karena itu, penggantian mesin-mesin tua tersebut bisa memperbaiki masalah mesin jahit tanpa pengaman jari.

Mesin press topi panas besi bundar juga memerlukan perhatian. Kemungkinan pekerjaan itu akan segera dilakukan secara otomatis, namun saat ini pekerjaan tersebut dilakukan dengan menggunakan sarung tangan katun yang berat dan besar untuk melindungi tangan terhadap panas (sekitar 150⁰ C). Mesin ini juga memiliki tombol berhenti yang berada dalam posisi yang tidak nyaman, terletak di dekat lantai. Jika terjadi kecelakaan di mana tangan atau bagian tubuh lain dari pekerja menempel pada mesin yang panas tersebut, maka akan sulit bagi pekerja itu untuk menggapai tombol penghentian darurat dengan mudah.

Keselamatan kontraktor juga harus diperhatikan, terutama jika memiliki resiko untuk membahayakan keselamatan para pekerja. Salah satu kontraktor yang disewa untuk membangun menara bak air baru menggunakan peralatan las oxy-acetylene. Tabung-tabung gas dibiarkan berdiri tanpa rantai dan tanpa alat bantu berdiri.

Rekomendasi 4

Di masa mendatang, sebaiknya prioritas diberikan untuk ‘membeli keselamatan’. Yaitu tender-tender untuk pembangunan pabrik atau pembelian peralatan baru, terutama mesin jahit, harus memasukkan juga spesifikasi untuk alat-alat pengaman.

Semua kabel yang terbuka harus ditutup dengan pengaman yang dapat dilepas agar memudahkan perbaikan dan perawatan. Perusahaan harus memastikan bahwa pabrik terhubung secara baik dengan tanah, sehingga listrik statis tidak dihasilkan secara berlebihan. Semua bagian mesin yang terbuka seperti roda pengatur kecepatan mesin atau alat-alat yang berputar harus diberi pengaman dengan jaring baja atau bahan-bahan sejenis untuk mencegah terjadinya kecelakaan.

Semua tabung gas harus dirumahkan di dalam kereta dorong atau diikat, untuk menghindari resiko terjadinya kecelakaan akibat daya dorong jika ada tabung yang jatuh. Untuk merumahkan tabung-tabung milik para kontraktor tersebut cukup dengan menggunakan kawat besi yang dapat diregangkan dan dipasang mengelilingi seluruh tabung.

Perusahaan harus membuat atau membeli sebuah jig untuk digunakan dengan mesin press topi panas. Jig itu bisa dibuat dengan menyisipkan beberapa bagian topi di antara fundamen kayu dan pola besi dengan lubang penuntun. Jig itu harus bermuatan pegas agar dapat menahan bagian-bagian dengan aman.

Perusahaan harus membeli sarung tangan anti panas yang lebih nyaman dipakai daripada yang saat ini digunakan. Sarung tangan tersebut – yang kemungkinan lebih mudah ditemukan di Korea daripada di Indonesia – harus dibagikan kepada semua pekerja yang pekerjaannya terkait dengan benda-benda panas.

Ada resiko besar terjadinya kebakaran akibat arus listrik di bagian penyulaman. Alat pemadam kebakaran khusus dengan kapasitas yang lebih besar harus dipasang bersama alat pemadam kebakaran biasa yang sudah tersedia.

Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja bagi para sub-kontraktor harus dinyatakan secara jelas dalam sub-kontrak untuk melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja PT. Dada maupun para pekerja sub-kontraktor itu sendiri.

(f) Bahaya Struktural. Terdapat bukti kuat adanya dua bahaya struktural yang kemungkinan bisa mengakibatkan cedera serius atau kematian dan oleh karena itu dinyatakan sebagai resiko tinggi oleh para pakar keselamatan dan kesehatan kerja. Pertama, atap pabrik sudah rusak berat dan pada bagian-bagian tertentu ada resiko potongan atap tersebut jatuh dan menimpa orang di bawahnya. Kedua, lift kabel di dalam pabrik tampaknya sudah menunjukkan aus pada logam-logamnya, serta ada kemungkinan mengalami kerusakan mekanis. Lubangnya juga tidak dilindungi oleh gerbang otomatis yang dikendalikan oleh sensor. Ada resiko kabel lift tersebut putus, sehingga bisa membunuh para pekerja di bawahnya.

Rekomendasi 5

Perusahaan harus segera memperbaiki bagian-bagian atap yang tampaknya sudah mau ambruk. Atau jika perbaikan harus ditunda, maka perusahaan harus segera memasang jaring pengaman yang tergantung di bawah atap untuk menahan potongan atap yang jatuh. Tampaknya atap pabrik terbuat dari asbes. Jika, setelah dilakukan pemeriksaan, perusahaan menemukan bahwa atap pabrik memang terbuat dari asbes, maka perusahaan harus melakukan semua tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa perbaikan atap tidak akan menyebabkan para pekerja terkena debu-debu asbes yang sangat berbahaya bagi kesehatan. Pabrik harus ditutup saat atap asbes tersebut diganti. Para pekerja yang melakukan perbaikan, baik yang dipekerjakan oleh perusahaan maupun oleh kontraktor, harus memakai pakaian pelindung dan masker penyaring udara, harus menggunakan teknik pemotongan basah, serta di bawah peraturan Bappedal, harus mengumpulkan semua sisa-sisa asbes dalam kantong-kantong yang ditandai dan memindahkan kantong-kantong tersebut ke tempat pembuangan limbah yang telah ditentukan. Rencana PT. Dada untuk mengganti lift barang harus dipercepat. Lift kabel harus diganti dengan lift sistim otomatis yang memiliki sensor untuk membuka dan menutup gerbang secara otomatis.

Tuduhan Dua: Bahaya yang menguatkan diperlukannya Peralatan Pelindung Pribadi

(a) Alas Kaki (untuk memberikan perlindungan terhadap cedera kaki dan kejut listrik). Sebuah keluhan dari para pekerja yang cukup penting, hingga baru-baru ini, adalah dilarangnya penggunaan alas kaki di dalam pabrik. Para pekerja memberikan kesaksian bahwa tanpa alas kaki mereka tidak terlindungi dari bahaya kejut listrik dan cedera-cedera lainnya yang bisa menimpa kaki mereka. Pengamatan Tim Penilai mengindikasikan bahwa pabrik tersebut terhubung dengan tanah, tapi tidak memperoleh

cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa penghubung yang ada sudah cukup memadai. Hukum di Indonesia tidak secara khusus mengharuskan dibangunnya penghubung dengan tanah, dan banyak pabrik-pabrik yang memiliki masalah dengan pengumpulan listrik statis atau arus listrik yang membahayakan, walaupun arus listrik dan penyusunan kabel lantai di PT. Dada tampaknya tidak ada masalah. Lantai di pabrik keras dan dingin, serta akan menjadi tidak nyaman setelah jangka waktu yang lama, terutama bagi mereka yang berdiri, jika sepatu dilarang dipakai. Sebagai tambahan, metode penanganan Material yang digunakan saat ini memiliki resiko untuk membahayakan kaki, karena kotak-kotak karton dan kereta trolley untuk mengangkutnya sangat berat. Baru-baru ini, sebagai reaksi terhadap protes dari para pekerja dan komunikasi dari WRC, PT. Dada mengizinkan para pekerjanya untuk memakai sandal di dalam pabrik. Mungkin sandal cukup untuk melindungi pekerja dari kejut listrik di lantai, tapi tidak dapat melindungi para pekerja dari resiko-resiko lainnya, seperti benturan dengan mesin, kereta trolley, atau benda-benda yang jatuh.

(b) Masker Wajah (untuk memberikan perlindungan dari bahaya penghisapan debu atau partikel-partikel lainnya). Seringnya para pekerja batuk mengindikasikan adanya debu-debu penyebab iritasi, atau adanya penyakit pernafasan kronis, yang sangat umum di Indonesia. Namun keduanya bersifat sinergistik (dapat menimbulkan efek yang lebih berbahaya), mengingat kenyataan bahwa debu yang berterbangan di udara akan membuat infeksi dada menjadi semakin parah karena meningkatkan reaksi kekebalan tubuh. Debu penyebab iritasi perlu dikurangi dengan bantuan ventilasi. Setiap usaha untuk menutup pintu kebakaran guna mencegah pergerakan debu ke bagian-bagian lain hanya akan menyebabkan penumpukan debu. Beberapa mesin memang menghasilkan debu dan oleh karenanya perlu diberi ventilasi di tempat mesin tersebut berada, agar debu tidak memiliki kesempatan untuk memasuki lingkungan kerja. Ada dua pekerjaan yang membutuhkan alat perlindungan pernafasan: pekerjaan di bagian stuffing dari divisi mainan, karena debu acrylic yang tidak terkendali dapat membentuk lapisan tebal yang menutupi lantai; dan pekerjaan di bagian di mana penyemprotan cairan dilakukan. Saat Tim Penilai menginspeksi pabrik, para pekerja di bagian air brushing menggunakan masker filter 3M yang cukup memadai untuk tugas tersebut. Para pekerja di bagian stuffing menggunakan masker kain yang cukup memadai untuk mencegah serat-serat ukuran besar memasuki paru-paru mereka. Namun bagian-bagian tersebut cukup panas, hingga membuat penggunaan masker tersebut menjadi tidak nyaman. Di bagian stuffing ada kipas pembuang yang terletak di atas, namun debunya terlalu tebal untuk dibuang dengan cara seperti ini. Dengan mengecualikan mereka yang bekerja di bagian stuffing dan air brushing, masker-masker tidak dibutuhkan untuk dua alasan. Tidak ada bahaya yang mengancam, dan walaupun ada bahaya tidak akan bisa dicegah dengan masker kain putih. Pada umumnya masker seperti itu hanya akan menambah panas, membuat tidak nyaman, dan tidak dibutuhkan.

(c) Penutup Telinga (untuk memberikan perlindungan dari bahaya suara bising yang berlebihan). Hukum di Indonesia menetapkan standar kebisingan 85dBA bagi para pekerja. Ini berarti bahwa para pekerja tidak boleh terekspos suara bising yang melampaui 85dBA selama delapan jam sehari tanpa perlindungan bagi telinga mereka. (Skala desibel bersifat logaritma, sehingga peningkatan sebesar 3dB berakibat

bertambahnya tingkat kebisingan sebanyak dua kali.) Di bagian penyulaman ditemukan tingkat kebisingan sebesar 87-88dBA setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan alat pengukur tingkat kebisingan standar. Di bagian ini, para pekerja telah diberi penutup telinga dan terlihat sedang memakainya. Sebelum perusahaan memberikan penutup telinga, para pekerja diberi pelatihan oleh personnel dari perusahaan 3M yang memberikan pendidikan mengenai pendengaran dan perlindungan terhadap kebisingan di Indonesia. Ini bisa menjelaskan tingkat kepatuhan yang tinggi dari para pekerja di bagian penyulaman. Perusahaan menggunakan sebuah mesin tua untuk menghancurkan bahan-bahan limbah sebelum dibuang. Perusahaan meyakinkan Tim Penilai bahwa mesin ini akan segera diganti. Mesin itu menghasilkan tingkat kebisingan yang ketika diukur mencapai angka 84dBA, yang dapat menyebabkan kerusakan pada gendang telinga dan pendengaran, walaupun tingkat kebisingannya tidak melampaui standar hukum yang berlaku.

(d) Sarung tangan Pelindung (untuk memberikan perlindungan dari bahaya yang disebabkan oleh mesin-mesin). PT. Dada telah membuat kemajuan yang sangat penting dalam memberikan pengamanan terhadap sebagian besar mesin-mesinnya. Namun beberapa pengamanan masih tetap dibutuhkan, dan hal tersebut akan dibahas di bawah dalam bagian mengenai pengamanan mesin. Perusahaan telah dengan secara tepat memberikan kepada para pekerjanya sarung tangan jala besi, seperti yang biasa digunakan oleh pekerja di tempat pemotongan daging – guna melindungi mereka dari cedera. Fungsi dari sarung tangan ini sangat penting, terutama di tempat-tempat di mana belum dilakukan pengamanan yang memadai terhadap mesin-mesin.

Rekomendasi 6

Secara umum, guna memperbaiki kesehatan dan efisiensi, usaha-usaha untuk menyediakan peralatan perlindungan bagi pekerja lebih rendah kedudukannya dibandingkan usaha-usaha untuk melakukan penggantian dan pengorganisasian kembali mesin-mesin dan pengaturan tempat kerja. Praktek-praktek keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih baik membutuhkan pencegahan bahaya secara sistemik. Penggunaan peralatan perlindungan pribadi merupakan sebaiknya merupakan langkah-langkah yang terakhir dipakai, dan secara umum mengindikasikan adanya bahaya sistemik. Rekomendasi-rekomendasi berikut mengenai peralatan perlindungan pribadi harus dibaca dengan memperhatikan hal ini.

Perusahaan harus mengizinkan para pekerjanya untuk memakai alas kaki yang tidak hanya melindungi mereka dari bahaya kejut listrik lantai, tapi juga dari bahaya kejut listrik dan cedera yang diakibatkan oleh benturan dengan mesin dan benda-benda yang jatuh. Sandal kurang memadai untuk tujuan ini.

Perusahaan harus terus memberikan masker kepada para pekerjanya di bagian stuffing dan air brushing.

Namun bahaya penghisapan debu tidak cukup jika hanya ditanggulangi dengan masker wajah. Masalah ini harus ditanggulangi dengan memperbaiki sistim ventilasi dan mekanisme pembuangan. Sistim yang ada saat ini dapat menarik panas dari lokasi-lokasi tertentu di dalam pabrik, sedangkan untuk tujuan pembuangan debu, sistim tersebut hanya menghabiskan listrik saja. Setiap pipa masuk dan pipa keluar mesin harus memiliki ventilasi pembuangan pada

sumbernya dan langkah-langkah untuk mengurangi debu harus diambil (misalnya dengan menggunakan lap basah, alat penyemprot, dsb). Ventilasi pada sumbernya mencegah debu memasuki lingkungan pabrik. Debu-debu semacam ini yang memang biasa terdapat di pabrik seperti ini (terutama di bagian stuffing) perlu dibuang ke samping atau ke bawah. Jika memungkinkan, sebaiknya bagian stuffing dipindahkan ke lantai atas agar debu bisa dibuang ke bawah.

Perusahaan harus memberikan pelatihan mengenai perlindungan pendengaran kepada semua pekerja, harus memberikan penutup telinga kepada semua pekerja yang bekerja di bagian-bagian dengan tingkat kebisingan tinggi, serta memasang papan tanda yang menyatakan perlunya penggunaan penutup telinga di daerah tersebut. Perusahaan harus mendorong para supervisor untuk melaksanakan penggunaan alat pelindung telinga dan menjadi contoh yang baik dengan memakai penutup telinga; harus menyediakan penutup telinga yang baru setiap dua minggu sekali; dan harus mendorong para pekerja untuk memakai penutup telinga. Perusahaan harus memberikan pelatihan khusus mengenai perlindungan pendengaran kepada para pekerja yang mengoperasikan mesin press tua, harus mewajibkan para pekerja tersebut untuk mengoperasikan mesin itu sebentar-sebentar saja, harus memberikan penutup telinga kepada mereka, dan harus memasang papan tanda yang menyatakan perlunya penggunaan penutup telinga di daerah tersebut.

Perusahaan harus memberikan sarung tangan jala besi kepada semua pekerja yang mengoperasikan mesin pemotong yang memiliki bagian berpisau. Namun untuk bahaya penghisapan debu, bahaya suara bising, dan bahaya yang diakibatkan oleh mesin, cara mengatasinya harus diutamakan dengan melakukan perubahan pengorganisasian dan penggantian mesin, sebagaimana yang telah dijelaskan di atas.

Tuduhan Tiga: Ergonomika, Penanganan Material, dan Tugas-Tugas Berat

(a) Bahaya Ergonomika. Para pekerja di bagian pembuatan topi dan mainan duduk dan berdiri untuk jangka waktu yang sangat lama, sehingga menyebabkan kelelahan yang sangat. Mereka yang duduk harus melakukannya di atas bangku kayu tanpa penyangga punggung. Para pekerja mengaku bahwa mereka harus membawa bantalannya sendiri. Para pekerja memberikan kesaksian bahwa para manajer dan supervisor menganggap mereka akan malas jika diberi tempat duduk yang memiliki penyangga punggung atau bantalan, dan bahwa para manajer dan supervisor yakin bahwa ketidaknyamanan dapat membangkitkan kerajinan para pekerja. (Hukum di Indonesia menyatakan bahwa semua pekerja yang duduk harus diberi tempat duduk yang memiliki penyangga punggung dan semua pekerja yang berdiri harus diberi fasilitas tempat duduk agar mereka dapat sesekali melemaskan otot-otot kakinya yang tegang. *Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1964, pasal 9.*)

Pada kenyataannya tubuh tidak bekerja seperti itu. Tubuh memerlukan waktu istirahat untuk memulihkan diri dan menetralkan asam laktat yang terkumpul akibat kontraksi otot yang berlangsung tanpa henti. Otot yang mendukung tulang belakang,

misalnya, melakukan pekerjaan tanpa henti dengan tidak adanya penyangga punggung dan oleh karena itu akan terasa pegal. Sebagai tambahan, tanpa penyangga punggung tubuh cenderung untuk membongkok ke depan, membatasi masuknya oksigen dan secara cepat meningkatkan tingkat kelelahan otot. Para pekerja yang melakukan pekerjaan sambil berdiri mengindikasikan ketidaknyamanan dan rasa sakit pada kakinya setiap hari. Sebagaimana pada posisi duduk, posisi berdiri menyebabkan kelelahan yang sangat pada otot kaki dan postur.

Semua pekerja yang diwawancarai mengindikasikan bahwa mereka mengalami sakit punggung dan tingkat kelelahan yang sangat tinggi, yang memang dapat dimaklumi melihat tugas-tugas yang mereka lakukan. Duapuluh dari duapuluh enam pekerja yang diwawancarai oleh pakar-pakar keselamatan dan kesehatan kerja dari Tim Penilai mengindikasikan bahwa setiap hari mereka biasa mengalami sakit punggung.

Sebagian besar cara penanganan material yang dilakukan oleh para pekerja di pabrik menyebabkan terkurasnya energi dan kelelahan yang sebenarnya tidak perlu terjadi.

Perempuan hamil menderita sakit punggung yang lebih dari biasanya, karena janin yang sedang berkembang menyebabkan perubahan di dalam pusat gravitasi mereka. Sebagai tambahan, tugas-tugas yang harus dikerjakan sambil duduk atau berdiri menyebabkan hambatan tambahan bagi sistem peredaran darah, karena tubuh berusaha memompa darah kembali ke jantung melawan gravitasi maupun tekanan yang disebabkan oleh janin terhadap pembuluh-pembuluh darah besar.

Sebuah tabel gejala-gejala ergonomika yang ditemukan pada para pekerja di PT. Dada terlampir sebagai Apendiks 2 dari Laporan ini.

Rekomendasi 7

Hukum di Indonesia mempersyaratkan bahwa “pekerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak menyebabkan ketegangan otot, kelelahan yang berlebihan, dan bahaya-bahaya kesehatan lainnya.” *Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1964, Pasal 9.* Perusahaan harus melaksanakan sebuah sistem rotasi kerja untuk mengurangi efek gerakan yang diulang-ulang serta posisi tubuh duduk dan berdiri yang tidak berubah-ubah. Rincian rotasi kerja ini harus menjadi topik pembicaraan saat negosiasi bersama antara perusahaan dan serikat buruh. Perusahaan harus melakukan penilaian ergonomika komprehensif terhadap pabrik dan harus melaksanakan standar-standar ergonomika untuk setiap posisi kerja, sebagaimana yang direkomendasikan oleh konsultan bersertifikat. Perusahaan harus memberikan pendidikan ergonomika menyeluruh kepada seluruh pekerjanya, termasuk informasi dan diskusi mengenai resiko dan perlindungan ergonomika bagi setiap posisi kerja.

Kursi-kursi di perusahaan harus diberi penyangga punggung, sebagaimana yang dipersyaratkan oleh hukum di Indonesia. (Penyangga punggung tersebut bisa dibuat di pabrik.) Penyangga punggung harus mendukung tulang belakang paling bawah, yaitu di mana lekukan dalam alami dari punggung berada. Para pekerja, misalnya di bagian jahit, yang dipaksa duduk untuk jangka waktu yang lama, harus diizinkan untuk mengambil sendiri materialnya agar mereka bisa merenggangkan tubuhnya. Para pekerja yang berdiri harus diberi tempat duduk untuk merenggangkan ototnya sebagaimana dipersyaratkan oleh hukum di

Indonesia. Para pekerja yang hamil harus diberi kursi dengan penyangga punggung dan harus diizinkan melakukan tugas-tugas dalam posisi berdiri dan duduk secara selang-seling.

(b) Penanganan Material dan Tugas-Tugas Berat. Terdapat bukti kuat adanya tiga masalah besar dalam penanganan material di PT. Dada. Pertama, para pekerja terpaksa menyeret dan bukannya mendorong kereta pengangkut berisi produk-produk yang sudah selesai atau setengah jadi. Hal ini disebabkan karena roda keretanya terlalu kecil, sehingga menjadi macet akibat jejalan sampah. Bahan nilon pada sebagian besar kereta juga sudah sobek, sehingga barang-barang yang diangkut sering jatuh ke lantai pabrik. Kedua, para pekerja memindahkan kotak karton dengan tangan di daerah gudang, dan bukannya dengan menggunakan kereta dorong, mungkin karena ukuran kereta dorongnya tidak cukup untuk digunakan pada jalan-jalan kecil di antara tumpukan barang, akibat tinggi lantai yang tidak sama atau akibat kurangnya pelatihan. Ketiga, di bagian stuffing dari divisi mainan, serat-serat untuk stuffing harus dikumpulkan secara manual untuk kemudian dimasukkan ke dalam mesin pengeluar bertekanan tinggi, gerakan kuat yang dilakukan berulang kali untuk menjejalkan stuffing ke bagian dalam mainan menggunakan alat injeksi bertekanan tinggi dan kekuatan manusia, serta gerakan mengangkat yang juga dilakukan berulang kali. Penanganan secara manual yang berlebihan, mengangkat barang-barang berat yang dilakukan secara berulang kali, serta gerakan menggunakan tenaga besar yang dilakukan secara berulang kali mengakibatkan otot-otot para pekerja menegang, mengandung resiko cedera musculoskeletal (otot tulang), dan membuang-buang waktu. Juga terdapat bukti kuat bahwa tugas-tugas berat tertentu yang dilakukan secara berulang kali di divisi mainan, seperti gerakan memalu, memilin, dan membuka kawat, menciptakan resiko Sindrom “Tunnel Carpal”.

Rekomendasi 8

Resiko kerusakan yang tidak dapat diperbaiki yang diakibatkan oleh penanganan material dan tugas-tugas berat bisa dikurangi dengan mengambil sejumlah langkah-langkah gabungan. Sebisa mungkin penanganan secara manual harus digantikan dengan sistim pengangkutan pasif, di bawah nasehat para pakar seperti mereka dari bagian teknis Departemen Tenaga Kerja atau konsultan-konsultan lainnya yang berada di bawah pengarahan Departemen Tenaga Kerja. Pelaksanaan sistim kerja rotasi untuk mengurangi ketegangan otot dan gangguan lainnya yang diakibatkan oleh gerakan yang dilakukan berulang kali harus menjadi topik negosiasi bersama di dalam tahap negosiasi yang sekarang sedang dilakukan antara PT. Dada dengan serikat buruhnya, sebagaimana yang telah diungkapkan dalam Rekomendasi 7. Para pekerja harus dilatih untuk menggunakan peralatan penanganan manual secara baik dan benar. Bagian stuffing dan wire framing dari divisi mainan perlu dirancang ulang di bawah pengarahan pakar-pakar ergonomika. Kereta dorong yang tersedia harus diganti dengan kereta dorong baru yang memiliki roda kecil berputar. Sebuah mesin press kendali-pengungkit, dengan pegangan yang cukup panjang untuk memaksimalkan manfaat mekanis, harus menggantikan sistim pemaluan manual yang dilakukan oleh para pekerja sambil duduk di lantai untuk mengamankan persendian di divisi mainan.

Tuduhan Empat: Efek Fisik dan Psikologis dari Stress

Terdapat bukti kuat bahwa para pekerja menderita stress tingkat rendah hingga sedang, serta kadang-kadang mengalami gejala-gejala stress. Gejala-gejala tersebut berupa gejala fisik maupun gejala psikologis, termasuk di antaranya depresi, sakit kepala, pusing, kram, dan rasa pedih. Untuk tujuan Laporan ini, stress bisa didefinisikan sebagai perasaan yang merekayasa ketegangan, kelelahan, dan tekanan; setiap perasaan tersebut memiliki analog fisik maupun psikologis.

Pekerja mendapatkan stress mereka akibat sistim target produksi, berdiri atau duduk lama dalam satu posisi, gerakan yang dilakukan berulang kali selama sehari-hari bahkan berbulan-bulan, disiplin yang ketat, dan jangka waktu serta penjadwalan kerja lembur dan pekerjaan rumah yang sulit diduga. Studi keselamatan dan kesehatan kerja menyimpulkan bahwa tubuh bisa menderita stress akibat tuntutan yang tiada henti, seperti pekerjaan yang dilakukan berulang kali, maupun akibat ketidakaktifan, seperti berdiri atau duduk untuk jangka waktu yang lama.

Sebagai tambahan dari wawancara secara mendalam yang dilakukan oleh Tim Penilai, duapuluh enam pekerja menyelesaikan survei tertulis mengenai gejala-gejala yang terkait dengan stress. Tabel lengkap dari survei tersebut terlampir dalam Apendiks 1 dari Laporan ini.

Sebagian besar pekerja (20 dari 26) yang disurvei mengaku bahwa mereka merasa pusing dan banyak di antaranya yang mengalami sakit kepala dan gangguan menstruasi, walaupun gejala-gejala ini hanya kadang-kadang saja dirasakannya, dan bukannya seringkali. Hanya sebagian kecil dari mereka yang disurvei melaporkan bahwa mereka seringkali merasa berada di bawah tekanan, namun wawancara secara mendalam mengungkapkan bahwa ini merupakan pengalaman yang dirasakan oleh banyak pekerja. Dalam survei yang dilakukan, sebagaimana halnya juga dalam wawancaranya, para pekerja mengakui target yang tinggi, serta konflik antara memenuhi target dan menghasilkan produk berkualitas tinggi, sebagai sumber utama stress. Hampir semua pekerja mengakui adanya konflik antara memenuhi target dan menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Secara umum, saat para pekerja melaporkan bahwa mereka sering mengalami kesemutan, ini bisa merupakan gejala-gejala bahan kimia merusak sistim saraf maupun gangguan peredaran tubuh yang merupakan akibat dari stress ergonomika. Yang pertama tidak terjadi di PT. Dada, namun yang kedua memang terjadi. Para pekerja yakin bahwa berdiri atau duduk untuk jangka waktu yang lama memiliki andil yang besar bagi terjadinya kesemutan dan kemungkinan besar mereka memang benar.

Tingginya jumlah perempuan yang mengalami gangguan menstruasi juga bisa berarti bahwa mereka mengalami anemia atau stress ergonomika dalam tingkatan yang cukup tinggi. Gangguan menstruasi biasanya dapat disembuhkan dengan gerakan tubuh.

Rekomendasi 9

Perusahaan harus mengganti sistim target yang tidak efisien, tidak perlu, serta mengundang stress tersebut dengan sistim upah dan insentif lainnya yang lebih rasional, yang mungkin bisa dinegosiasikan antara PT. Dada dengan serikat buruhnya. Sebagian besar potensi penyebab stress lainnya (seperti intimidasi dan pelecehan) serta ketegangan (seperti faktor-faktor ergonomika) telah dan akan

dialamatkan dalam rekomendasi-rekomendasi yang diberikan di atas dan di bawah ini.

Tuduhan Lima: Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), serta Pelatihan

UU Keselamatan Kerja Indonesia tahun 1970 merupakan undang-undang nasional pertama yang menguraikan tanggung jawab perusahaan di bawah hukum untuk melaksanakan keselamatan kerja. Sebelum tahun 1970, sebagian besar undang-undang dan peraturan merupakan peninggalan era kolonial Belanda. Pasal 10 dari UU tersebut mewajibkan perusahaan yang memiliki lebih dari 100 pekerja, dengan bantuan Departemen Tenaga Kerja, untuk membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang memastikan partisipasi semua pekerja dalam kegiatan-kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja. UU tahun 1987 serta peraturan-peraturan yang mendukungnya menegaskan bahwa pakar-pakar keselamatan tingkat pabrik harus bertindak sebagai sekretaris dari panitia pembina tersebut. Walaupun Departemen Tenaga Kerja pernah memberikan sertifikat yang menyatakan bahwa PT. Dada memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tahun 1996, saat ini perusahaan tersebut tidak memiliki panitia pembina yang berfungsi. Ini dikuatkan baik oleh para manajer maupun oleh para pekerja. PT. Dada juga memberikan salinan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja mereka kepada Tim Penilai.

Para pekerja dan manajer mengkonfirmasi bahwa pelatihan kebakaran dan keselamatan kerja diadakan empat kali setiap tahunnya, sesuai dengan UU tahun 1970 tersebut.

Rekomendasi 10

Sebuah Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus dibentuk dengan cara memilih wakil-wakil pekerja untuk menduduki posisi tersebut melalui pemilihan yang dilakukan secara bebas dan adil oleh para pekerja, dan di masa mendatang pemilihan panitia tersebut harus dilakukan secara berkala. Semua pekerja harus mendapatkan pelatihan mengenai inspeksi dan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja. Wakil-wakil pekerja yang berada dalam Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus secara khusus menerima pelatihan intensif mengenai hal-hal tersebut. Panitia ini harus mengadakan rapat setidaknya 4 kali dalam setahun. Panitia ini harus, selain kegiatan-kegiatan lainnya, melaksanakan program pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja serta memastikan agar kegiatan tersebut terus berlangsung. Salinan kebijakan tertulis keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan harus dibagikan kepada semua pekerja. Fungsi dan struktur perwakilan dalam Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak boleh bertentangan dengan hak-hak dan wewenang yang dimiliki serikat buruh di bawah UU Serikat Buruh Indonesia tahun 2000 (No. 21). UU itu mengharuskan serikat buruh berdiri sendiri tanpa pengaruh perusahaan dan memberikan wewenang kepada serikat buruh untuk mengirimkan wakilnya ke dalam semua kegiatan perserikatan. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja merupakan syarat-syarat dan kondisi hukum dari kesepakatan kerja bersama.

Tuduhan Enam: Cuti dan Tunjangan Lainnya

(a) Izin Sakit. Hukum di Indonesia mengharuskan perusahaan mengizinkan pekerjanya yang sakit untuk tidak masuk bekerja. *Lihat Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1954, Pasal 3 (Lembaran Tambahan Negara No.542)*. Terdapat bukti kuat bahwa para pekerja PT. Dada menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki sebagai akibat dari hukuman yang dilakukan oleh para supervisor terhadap pekerja yang mengambil izin sakit dan usaha-usaha untuk menghalangi pekerja yang ingin mengambil izin sakit.

Banyak pekerja memberi kesaksian bahwa para supervisor seringkali menjerumuskan hukuman seperti itu. Bahkan beberapa pekerja mengaku bahwa hukuman seperti itu terakhir kali dijatuhkan pada bulan Februari 2002. Pada hari mereka kembali masuk kerja, para pekerja sering diharuskan untuk berdiri tegak lurus, baik di depan daerah kerjanya maupun di samping pimpinan jalurnya, untuk jangka waktu antara 30 menit hingga sepanjang hari kerja. Beberapa pekerja dari satu divisi – sekitar lima atau enam orang – pernah mengalami hukuman seperti ini. Para pekerja meyakini bahwa hukuman seperti ini dirancang untuk mempermalukan pekerja, dan juga untuk menyebabkan kesedihan fisik.

Stress fisik dari hukuman ini tidaklah kecil di sebuah pabrik besar yang hanya memiliki sedikit kipas angin dan tanpa AC (kecuali di beberapa ruang manajer), yang berlokasi di negara beriklim tropis dengan panas dan kelembaban yang tinggi, dan yang sebagian besar pekerjanya adalah perempuan muda yang kemungkinan besar menderita anemia dan bentuk-bentuk kekurangan gizi lainnya. Beberapa pekerja mengaku bahwa hukuman ini terlalu keras, mengingat bahwa kondisi pekerja yang baru kembali bekerja setelah izin sakit biasanya masih lemah. Bahkan ada beberapa laporan yang menyatakan bahwa banyak pekerja yang pingsan saat menjalani hukuman tersebut.

Beberapa pekerja juga mengakui adanya hukuman dalam bentuk lain yang dijatuhkan terhadap pekerja yang baru kembali masuk setelah izin sakit, termasuk di antaranya: penurunan posisi ke pekerjaan yang lebih rendah kedudukannya; kewajiban untuk tetap tinggal di pabrik setelah berakhirnya jam kerja dan meminta izin pulang setelah semua pekerja lain telah meninggalkan pabrik; kewajiban untuk bekerja lembur dengan jam-jam yang sangat panjang; dan kewajiban untuk membersihkan pabrik setelah semua pekerja lain pulang kerja.

Banyak pekerja yang mengaku bahwa mereka yang mengambil izin sakit dihukum setelah kembali masuk kerja, atau mereka yang ingin mengambil izin sakit ditekan sebelumnya untuk tidak mengambilmu, walaupun mereka telah menyerahkan surat keterangan dokter sebelum mengambil izin sakit tersebut. Banyak pekerja yang juga mengaku bahwa seringkali mereka telah memberikan surat keterangan dokter kepada supervisornya sebelum mengambil izin sakit, namun saat mereka kembali bekerja, para supervisor itu mengatakan bahwa surat keterangan dokter tersebut telah hilang.

Para manajer mengaku bahwa para supervisor memang telah menghukum para pekerja yang mengambil izin sakit, atau menghalangi atau mencegah para pekerja yang ingin mengambil izin sakit, namun hal tersebut hanya dilakukan jika pekerja tersebut gagal menunjukkan surat keterangan dokter atau hanya jika para manajer atau supervisor mencurigai pekerja tersebut telah memalsu atau mengubah surat keterangan dokter. Para

manajer mengaku bahwa para supervisor memang telah mewajibkan para pekerja yang kembali masuk bekerja setelah mengambil izin sakit untuk berdiri dan melakukan tugas-tugas yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan biasa mereka; tapi para manajer mengaku bahwa mereka telah mengakhiri praktek-praktek yang dilakukan para supervisor ini setelah pemogokan bulan Juli 2001 lalu.

Rekomendasi 11

Tim Penilai menyimpulkan bahwa pekerja yang sakit mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki jika tidak diperbolehkan untuk mengambil izin sakit, dan seorang pekerja yang kembali masuk bekerja setelah sakit mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki jika dihukum dengan cara yang memalukan atau dapat menyebabkan cedera fisik tersebut.

Terdapat bukti-bukti kuat yang cukup untuk memberikan sebuah Rekomendasi kepada pihak manajemen agar mengambil langkah-langkah yang tegas untuk memastikan: bahwa para supervisor tidak akan memberikan hukuman yang memermalukan dan secara fisik membahayakan pekerja yang kembali masuk bekerja setelah sakit, baik jika izin sakit itu diberitahukan sebelumnya maupun tidak; bahwa para supervisor tidak akan mengenakan sanksi atau hukuman apa pun pada pekerja yang kembali masuk bekerja setelah sakit apabila izin sakit itu diminta sesuai prosedur yang berlaku; bahwa para supervisor tidak akan menekan atau menghalangi pekerja yang mengambil izin sakit saat pekerja itu memintanya sesuai prosedur yang berlaku; bahwa para supervisor atau manajer yang menerima surat keterangan dokter harus menandatangani, memberi tanggal, dan mengarsip surat tersebut, serta memberikan salinan surat yang telah ditandatangani dan diberi tanggal tersebut kepada pekerja yang bersangkutan; dan bahwa para supervisor atau manajer tidak akan menghalangi pekerja yang mengambil izin sakit hanya didasarkan pada penilaian pribadi mereka bahwa surat keterangan dokter yang diberikan telah dipalsu, melainkan mereka harus mengkonfirmasi kepada dokter tersebut mengenai sah atau tidaknya surat yang dikeluarkannya itu. Dalam rangka menghalau perasaan kuatir para pekerja untuk mengambil izin sakit, para manajer PT. Dada harus mengumumkan kepada semua pekerja, baik secara lisan maupun tertulis, bahwa para manajer dan supervisor tidak akan melakukan praktek-praktek sebagaimana yang telah disebutkan di atas.

(b) *Cuti Tahunan.* Hukum di Indonesia memberikan hak kepada setiap pekerja untuk mengambil cuti tahunan selama duabelas hari dengan tetap menerima upah. Hukum tersebut juga memberikan wewenang kepada pihak pengusaha, walaupun tidak secara menyeluruh, untuk menentukan kapan cuti tahunan yang diminta oleh pekerja tersebut bisa diambil. *Lihat Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1954, Pasal 2-6 (Lembaran Negara No. 37 tahun 1954).* Para manajer mengaku bahwa perusahaan memberikan cuti Lebaran selama delapan hari kepada para pekerja, sehingga menyisakan empat hari cuti tahunan untuk setiap pekerja. Para pekerja mengaku bahwa dua dari delapan hari cuti Lebaran yang diberikan oleh perusahaan sebenarnya merupakan hari libur nasional (Idul Fitri hari pertama dan kedua) yang memang merupakan hak pekerja

untuk mendapatkan libur pada hari-hari tersebut dan oleh karena itu tidak bisa dihitung sebagai hari-hari cuti tahunan.

Tim Penilai tidak perlu memutuskan permasalahan ini dalam Laporan Awal ini, karena para pekerja tidak mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki jika Laporan Penuh Tim Penilai nanti mendapati bahwa perusahaan telah gagal memenuhi hukum yang berlaku mengenai cuti tahunan. Jika Laporan Penuh nanti memang mendapati hal yang demikian, maka para pekerja bisa mendapatkan kompensasi berupa tambahan hari cuti atau pembayaran upah secara penuh untuk hari-hari cuti tahunan yang tidak bisa diambil oleh para pekerja tersebut.

Namun kesimpulan umum ini tidak berlaku dalam situasi-situasi di mana para pekerja ingin mengambil jatah cuti tahunan tersebut bukan sekedar untuk berlibur, tapi karena ada suatu acara khusus di mana kesempatan tersebut akan hilang selamanya jika perusahaan tidak memberikan hak cuti tahunan pada pekerja itu. Para pekerja juga mengaku adanya berbagai upaya untuk menghalangi mereka mengambil hak cuti tahunannya. Perusahaan akan menolak hak cuti tahunan setelah meninjau catatan absensi serorang pekerja. Menurut beberapa pekerja, penolakan perusahaan tersebut didasarkan pada jumlah hari pekerja tersebut tidak masuk kerja, walaupun absen tersebut karena alasan sakit maupun cuti tahunan yang didapat secara sah dan sesuai prosedur.

Juga terdapat tuduhan bahwa perusahaan tidak mengizinkan para pekerja yang ingin mengambil hak cuti tahunannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh. Tuduhan tersebut akan diungkapkan di bawah dalam pembahasan mengenai gangguan dalam mempraktekkan hak-hak untuk berserikat.

Rekomendasi 12

Hilangnya peluang untuk menghadiri acara-acara khusus merupakan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Ini berlaku untuk cuti yang seharusnya diperoleh pekerja karena alasan pernikahan, kematian anggota keluarga, dan alasan-alasan lainnya yang sebanding. Seharusnya perusahaan menetapkan bahwa para pekerja memiliki sisa jatah cuti tahunan sebanyak enam hari, dan bukannya hanya empat hari, setelah dikurangi hari-hari jatah cuti tahunan yang diambil untuk Lebaran. Jika Laporan Penuh mendapati bahwa para pekerja memang hanya mendapatkan sisa jatah cuti tahunan sebanyak empat hari, maka jika ada kelebihan hari yang diberikan pada pekerja dalam periode antara Laporan Awal dan Laporan Akhir nanti, bisa dikurangi dari hak cuti tahunannya di masa mendatang.

Tim Penilai juga menyimpulkan bahwa berdasarkan hukum di Indonesia, jumlah hari di mana seorang pekerja absen pada tahun sebelumnya tidak dapat dijadikan dasar yang sah untuk menolak jatah cuti tahunannya, baik jika absen tersebut diizinkan atau tidak diizinkan. PT. Dada tidak boleh lagi menggunakan kriteria tersebut.

(c) Cuti Haid. Hukum di Indonesia memberikan hak kepada setiap pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid selama dua hari dengan tetap menerima upah. *Lihat UU No. 1 tahun 1951, Pasal 13 (Lembaran Negara No. 2 tahun 1951).* Para pejabat di lingkungan Departemen Tenaga Kerja yang memiliki wewenang untuk menginterpretasikan dan menetapkan hukum perburuhan menyatakan kepada Tim Penilai

bahwa perusahaan harus memenuhi permintaan tersebut tanpa banyak tanya. Yaitu bahwasanya pernyataan dari seorang pekerja perempuan yang mengatakan bahwa dirinya perlu atau ingin mengambil cuti haid sudah cukup untuk memicu kewajiban perusahaan untuk memberikan cuti haid selama dua hari.

PT. Dada tidak memberikan hak cuti haid kepada pekerja perempuan yang memintanya, namun sebagai gantinya memberikan uang tunjangan haid sebesar Rp.16.000. Jumlah ini hanya setengah dari upah pokok yang akan didapat seorang pekerja jika bekerja selama dua hari kerja penuh. Dan yang paling penting, praktek ini membuktikan kegagalan perusahaan untuk memenuhi hukum perburuhan di Indonesia, yang telah dinyatakan dalam paragraf sebelumnya.

Rekomendasi 13

Mengingat kenyataan bahwa hukum di Indonesia menetapkan cuti haid dengan pembayaran upah secara penuh untuk alasan-alasan yang sama dengan penetapan izin sakit, kehilangan hak untuk memperoleh cuti haid dengan pembayaran upah secara penuh sama dengan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, serupa dengan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki yang disebabkan oleh kehilangan hak untuk mengambil izin sakit seperti yang telah dibahas di atas. PT. Dada harus mematuhi interpretasi Departemen Tenaga Kerja mengenai hukum perburuhan di Indonesia. Atas pilihannya sendiri, seorang pekerja perempuan bisa menolak mengambil hak cuti haidnya, tapi hanya jika PT. Dada tidak menekan, menghalangi, atau menghukum para pekerja sehingga mempengaruhi pilihan sukarela mereka antara mengambil cuti haid atau menerima kompensasi penuh karena tidak mengambil hak cuti haidnya tersebut.

(d) Tunjangan Jamsostek. Program Jamsostek di Indonesia merupakan program jaminan sosial yang meliputi berbagai jaminan sosial, termasuk di antaranya jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta jaminan kesehatan. Secara umum, dalam bidang jaminan kesehatan, hukum Jamsostek mewajibkan pengusaha untuk memberikan atau menyediakan perawatan medis secara penuh bagi para pekerja dan keluarganya. Para pengusaha dan pekerja wajib melakukan pembayaran kepada pemerintah (melalui Jamsostek) untuk mendanai perawatan medis seperti ini.

(1) Perawatan medis yang tidak memadai. Para pekerja mengaku bahwa perawatan medis yang disediakan atau ditunjuk oleh PT. Dada tidak dapat secara memadai memenuhi kebutuhan kesehatan mereka. Seorang pejabat program Jamsostek mengaku bahwa, secara hukum, perusahaan telah memenuhi kebutuhan kesehatan para pekerjanya jika perusahaan tersebut menyediakan klinik khusus di dalam perusahaan atau jika para pekerjanya telah menerima perawatan medis di klinik atau rumah sakit pemerintah yang telah ditunjuk. Menurut pejabat ini, para pekerja tidak bisa mempertanyakan memadai atau tidaknya perawatan medis yang diberikan selama perawatan medis tersebut telah diberikan oleh klinik milik perusahaan. Pejabat ini juga mengatakan bahwa mutu perawatan medis di klinik atau rumah sakit pemerintah diawasi dalam proses sertifikasi pemerintah terhadap penyedia jasa perawatan medis tersebut. Tim Penilai belum mendapatkan bukti kuat yang menunjukkan bahwa perusahaan gagal menyediakan perawatan medis yang memenuhi kriteria ini. Namun kriteria yang

digunakan sehingga klinik milik perusahaan tidak mendapatkan pemeriksaan yang cermat tampaknya tidak wajar. Walaupun begitu, Tim Penilai belum mendapatkan bukti kuat untuk membuat penilaian yang rumit mengenai apakah perawatan medis yang diberikan oleh klinik milik perusahaan berada di bawah standar yang terdapat di dalam peraturan perawatan kesehatan di Indonesia. Walaupun perawatan medis secara keseluruhan di klinik milik perusahaan tidak dapat dipertanyakan, klinik tersebut harus memenuhi kondisi minimal yang berlaku, yaitu bahwasanya klinik tersebut mempekerjakan orang-orang yang terlatih.

Rekomendasi 14

Klinik milik perusahaan harus mempekerjakan orang-orang yang terlatih dalam menangani kesehatan kerja. Mengingat di Indonesia orang-orang yang terlatih dalam bidang ini maupun kapasitas pelatihannya sangat langka, termasuk juga perawat khusus kesehatan kerja, perusahaan harus memastikan sendiri bahwa staf klinik mendapatkan pelatihan yang memadai.

(2) *Penolakan untuk memberikan perawatan medis di luar terhadap pekerja yang jatuh sakit pada hari kerja.* Beberapa pekerja mengaku bahwa perusahaan menolak atau menghalangi permintaan mereka untuk meninggalkan tempat kerja guna mencari perawatan medis di luar pabrik, saat mereka jatuh sakit pada hari kerja. Misalnya, saat pekerja meminta izin untuk meninggalkan pabrik karena mereka merasa tidak mampu melanjutkan pekerjaannya, para manajer dan supervisor malah memerintahkan mereka untuk beristirahat di mushola pabrik atau di klinik pabrik. Setelah pekerja tersebut beristirahat sejenak, para supervisor memerintahkan mereka untuk kembali bekerja.

Beberapa pekerja mengaku bahwa mereka diharuskan untuk kembali bekerja setelah mengalami cedera yang serius dan bukannya diizinkan pergi untuk mendapatkan perawatan medis di rumah sakit (contohnya ketika jari pekerja tertusuk jarum jahit, yang seringkali patah dan masuk ke dalam daging jari pekerja itu). UU Keselamatan Kerja tahun 1970 mewajibkan para manajer untuk menyimpan catatan mengenai semua kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Para manajer memperlihatkan kepada Tim Penilai laporan kecelakaan dan catatan medis untuk divisi topi, sedangkan untuk divisi mainan tidak diperlihatkan. Catatan milik divisi topi tampak lengkap dan memasukkan beberapa laporan mengenai perawatan bedah ringan yang dilakukan di rumah sakit untuk mengambil jarum yang tertancap di dalam jari pekerja. Tim Penilai belum menerima bukti kuat untuk mengkonfirmasi apakah memang ada beberapa kecelakaan yang tidak dilaporkan atau tidak mendapatkan perawatan.

Rekomendasi 15

Penolakan perusahaan terhadap permintaan pekerja untuk mengunjungi dokter di luar pabrik atau untuk pulang saat pekerja jatuh sakit pada hari kerja bisa menyebabkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, jika penyakit yang diderita pekerja tersebut bisa semakin bertambah parah andaikata dia terus bekerja atau andaikata penyakit tersebut bisa dirawat dengan lebih baik di klinik di luar perusahaan dibandingkan dengan di klinik milik perusahaan. Dalam kasus-kasus seperti ini, perusahaan harus mengizinkan pekerjaanya untuk meninggalkan

pabrik, tidak boleh menghalangi atau menekan pekerja yang ingin melakukan hal tersebut, dan harus membayar upah pekerja sesuai dengan jam kerja yang telah dilakukannya pada hari itu.

(3) Kegagalan untuk memberikan Kartu Pemeliharaan Kesehatan.

Beberapa pekerja mengaku bahwa selama bertahun-tahun bekerja di PT. Dada, upah mereka telah dipotong untuk membayar iuran Jamsostek, namun mereka tidak pernah mendapatkan Kartu Pemeliharaan Kesehatan. Karena pekerja harus memiliki kartu tersebut untuk mendapatkan perawatan kesehatan bagi diri mereka maupun keluarganya (suami/isteri dan anak-anak), banyak pekerja yang terpaksa mengeluarkan uangnya sendiri dalam jumlah yang cukup besar untuk mendapatkan perawatan medis dan membeli obat-obatan, meskipun sebenarnya mereka telah membayar iuran Jamsostek. Seorang pejabat Jamsostek mengaku bahwa iuran Jamsostek PT. Dada telah dibayarkan secara penuh, dan seharusnya Kartu Pemeliharaan Kesehatan sudah dibagikan kepada para pekerjanya. Dia mengatakan bahwa keterlambatan birokrasi, kesalahan, atau kekeliruan pengiriman dan penerimaan kartu mungkin merupakan penyebab belum diterimanya kartu-kartu tersebut oleh para pekerja PT. Dada.

Rekomendasi 16

Seorang pekerja yang tidak menerima Kartu Pemeliharaan Kesehatan sebagai akibat dari kesalahan, keterlambatan, atau kekeliruan birokrasi bisa mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki akibat ketidakmampuannya untuk mendapatkan perawatan medis yang memadai. Walaupun Tim Penilai tidak mendapatkan bukti yang cukup untuk menentukan apakah perusahaan yang bertanggung jawab atas terlambatnya para pekerja menerima Kartu Pemeliharaan Kesehatan, sudah merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan perawatan kesehatan yang memadai. Oleh karena itu, pihak perusahaan, ketiga serikat buruh, dan para pejabat Jamsostek Purwakarta harus bekerja sama dalam suatu inisiatif untuk memastikan bahwa semua pekerja yang memenuhi persyaratan segera menerima kartu Jamsostek mereka tanpa ada keterlambatan lagi dan untuk mendidik semua pekerja mengenai prosedur, manfaat, dan persyaratan Jamsostek.

Tuduhan Tujuh: Pekerjaan Rumah

Banyak pekerja yang mengaku bahwa mereka diwajibkan untuk membawa pekerjaan ke rumah dan dibayar berdasarkan barang yang dihasilkan. Beberapa pekerja tanpa diminta mengaku bahwa perusahaan hanya membayar Rp.1 sampai Rp.3 per barang jadi untuk pekerjaan rumah tersebut dan jumlah ini berada jauh di bawah upah minimum untuk kerja lembur, dan bahkan jauh di bawah upah minimum untuk jam kerja biasa. Beberapa pekerja mengaku bahwa pekerjaan rumah mereka sama sekali tidak ada catatan pembukuannya untuk tujuan penghitungan upah lembur atau diperhitungkan jauh di bawah upah lembur. Beberapa pekerja mengaku bahwa upah untuk pekerjaan rumah biasanya dibayarkan dalam suatu transaksi yang sama sekali terpisah dari pembayaran upah bulanan dan tidak tercantum pada selip gaji resmi pabrik.

Para manajer PT. Dada mengaku bahwa mereka tidak memerintahkan untuk membawa pekerjaan ke rumah dan tidak tahu menahu adanya perintah untuk membawa pekerjaan ke rumah. Tim SOE Adidas dan Kepala Depnaker Purwakarta menyatakan bahwa mereka tidak tahu menahu adanya kasus pekerjaan rumah di PT. Dada. Tidak jelas apakah Adidas ataupun Depnaker Purwakarta telah melakukan penyelidikan mengenai kasus pekerjaan rumah di PT. Dada.

Perwakilan Adidas mengatakan bahwa pemberian pekerjaan rumah merupakan pelanggaran atas Kode Perilaku mereka. Depnaker mengatakan bahwa mengenai pekerjaan rumah tidak diatur dalam hukum perburuhan di Indonesia.

Walaupun mengenai pelaksanaan pekerjaan rumah itu sendiri tidak diatur oleh hukum perburuhan di Indonesia, namun hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan bagi perusahaan yang memerintahkan dilakukannya pekerjaan rumah tersebut untuk tidak mengikuti persyaratan hukum mengenai upah minimum biasa, upah minimum kerja lembur, serta pembukuan. Jika untuk persoalan pekerjaan rumah ini pengusaha tidak diwajibkan memenuhi persyaratan hukum mengenai upah dan pembukuan, maka ini bisa dijadikan alat bagi pengusaha untuk mengelak dari pelaksanaan persyaratan tersebut. Praktek-praktek ini melanggar ketentuan di dalam Kode Perilaku WRC dan berbagai Kode Universitas yang menentang praktek-praktek perburuhan yang sewenenang-wenang atau bersifat mengeksploitatif pekerja.

Rekomendasi 17

Selama para pekerja diwajibkan untuk melakukan pekerjaan rumah dan jam-jam kerja mereka tidak dicatat dengan baik, maka para pekerja bisa mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Rekomendasi agar perusahaan membayar upah minimum sesuai hukum yang berlaku tidak dapat dilaksanakan secara retrospektif mengingat kegagalan perusahaan dalam menyimpan catatan pembukuan. Para pekerja pasti kesulitan membuktikan jumlah jam kerja yang telah mereka lakukan di rumah. Perusahaan harus memastikan bahwa tidak ada supervisor atau manajer yang mewajibkan para pekerja untuk melakukan pekerjaan di rumah dengan paksaan. Jika pekerja secara sukarela memilih untuk membawa pekerjaan ke rumah, maka pekerjaan yang dilakukannya tersebut harus dibayar sesuai dengan upah lembur yang dibayarkan perusahaan jika pekerja tersebut bekerja di pabrik. Jam kerja dan upah kerja bagi pekerja yang secara sukarela melakukan pekerjaan di rumah harus dicatat dan dimasukkan dalam selip gaji sebagaimana halnya upah kerja lembur di dalam pabrik.

Tuduhan Delapan: Upah dan Jam Kerja

(a) Jam Kerja yang Panjang dan Kegagalan untuk membayar Upah Lembur. Hukum di Indonesia menetapkan maksimal 54 jam kerja per minggunya. *Lihat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 608 tahun 1989.* Pengusaha boleh mengajukan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk mencabut batasan tertinggi tersebut dan meningkatkannya hingga maksimal 70 jam per minggu. *Lihat Instruksi Direktorat Jenderal Pengembangan Hubungan Majikan Buruh dan Perlindungan Tenaga Kerja No. 3 tahun 1976.* Hukum di Indonesia memberlakukan maksimal 7 jam kerja per hari. Jam kerja yang melebihi jumlah tersebut harus dibayarkan sebagai upah lembur yang

jumlahnya 150 persen dari upah reguler untuk jam pertama lembur per hari dan 200 persen untuk tambahan setiap jamnya. *Lihat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.72 tahun 1984 mengenai Dasar-Dasar Perhitungan Upah Lembur, Pasal 4.* Jam kerja maksimal yang diperbolehkan per harinya, termasuk jam kerja lembur, adalah 9 jam, walaupun para pengusaha bisa juga mengajukan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk mencabut batasan tertinggi tersebut. *Lihat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 608 tahun 1989, Pasal 5, Instruksi No. 3 tahun 1976, supra.*

Beberapa pekerja mengaku bahwa mereka seringkali bekerja hingga sebelas atau duabelas jam per harinya dan bahkan kadang-kadang bekerja hingga empatbelas atau limabelas jam per harinya. Beberapa mengaku bahwa mereka pernah bekerja selama duapuluh empat jam saat perusahaan harus memenuhi tenggat waktu produksi yang ditetapkan oleh pembeli. Banyak pekerja yang juga mengaku bahwa mereka tidak menerima upah lemburnya secara penuh. Sebagian besar pekerja yang diwawancara tidak dapat menjelaskan bagaimana sebenarnya jam kerja mereka dihitung dan dibukukan, serta bagaimana sebenarnya perhitungan upah lembur mereka.

Para manajer menyangkal bahwa perusahaan pernah mewajibkan para pekerja untuk bekerja selama itu, dan bersikeras bahwa sekarang perusahaan tidak pernah memberlakukan jam kerja seperti itu, walaupun di masa lalu mungkin pernah. Para manajer mengatakan bahwa seringkali mereka terperangkap antara tenggat waktu yang ditetapkan oleh pembeli, di satu sisi, dan Kode Perilaku yang juga ditetapkan oleh pembeli, di sisi lain. Para manajer mengaku bahwa mereka merasa berkewajiban untuk mengikuti Kode Perilaku yang telah ditetapkan pembeli dan memberlakukan jam kerja yang lebih pendek, walaupun ini menempatkan mereka pada posisi yang lemah dalam persaingan dengan perusahaan rivalnya.

Perusahaan memperlihatkan kepada Tim Penilai dokumen-dokumen yang secara cermat menunjukkan catatan jam kerja. Namun tidak ada cara untuk memastikan apakah catatan tersebut secara akurat mencerminkan jumlah jam kerja yang sebenarnya telah dilakukan setiap hari atau setiap minggunya. Walaupun kesaksian para pekerja mengenai diberlakukannya jam kerja yang panjang tampaknya bisa dipercaya, namun para pekerja tidak mampu memberikan catatan tertulisnya sendiri atau rekonstruksi jumlah total jam kerja yang sebenarnya telah mereka lakukan per hari atau per minggunya. Dengan tidak adanya catatan atau rekonstruksi jam kerja per hari atau per minggu yang dapat dipercaya, Tim Penilai tidak mampu menghitung apakah para pekerja telah atau tidak menerima upah lembur sebagaimana mestinya. Pengumpulan bukti lebih lanjut oleh Tim Penilai bisa menjadi dasar untuk dilakukannya sebuah evaluasi terhadap tuduhan ini dalam Laporan Penuh nanti.

Rekomendasi 18

Walaupun Tim Penilai belum dapat mencapai kesimpulan yang pasti mengenai apakah PT. Dada gagal membayar upah lembur secara penuh, namun Tim Penilai bisa secara tegas menyimpulkan bahwa para pekerja tidak mendapatkan informasi dan pendidikan yang memadai mengenai cara penghitungan dan pencatatan upah reguler dan upah lembur, dan oleh karena itu mereka tidak mampu memonitor keakuratan pendapatan bulanan mereka sendiri. Sebagaimana dengan masalah pekerjaan rumah seperti telah dibahas di atas, kegagalan untuk memberikan informasi ini bisa mengakibatkan kerusakan yang

tidak dapat diperbaiki, yaitu bahwasanya banyak pekerja yang tidak mampu secara retrospektif membuktikan upah lembur yang seharusnya mereka peroleh, jika Laporan Penuh nanti menyimpulkan adanya sebuah pola pencatatan jam kerja di bawah jam kerja yang sebenarnya telah dilakukan dan pembayaran upah lembur di bawah ketentuan. Perusahaan harus memberikan pendidikan kepada para pekerja mengenai metode pencatatan, penghitungan, dan pembayaran upah lembur, serta harus membuat metode-metode tersebut transparan. Mengingat terbatasnya kemampuan membaca dan menulis beberapa pekerja di PT. Dada, pendidikan ini membutuhkan lebih dari sekedar pemberitahuan tertulis. Beberapa bentuk pertemuan kelompok dan presentasi, penjelasan secara lisan, kesempatan penuh bagi pekerja untuk mengajukan pertanyaan, dan pemberian jawaban yang jelas oleh para supervisor dan manajer sangatlah diperlukan.

Namun terdapat bukti kuat bahwa PT. Dada gagal memenuhi hukum di Indonesia mengenai jumlah jam kerja maksimal per hari dan per minggu, yang setidaknya dilakukan dengan frekuensi kadang-kadang. Sekali lagi, secara teoritis memang memungkinkan bagi PT. Dada untuk secara retroaktif memberikan kompensasi uang kepada para pekerjanya untuk kelebihan jam kerja maksimal per hari dan per minggu sebagaimana yang telah ditetapkan dalam hukum di Indonesia. Namun karena tidak adanya catatan yang bisa dimonitor oleh para pekerja yang telah mendapatkan informasi mengenai hak-hak mereka, para pekerja tidak bisa membuktikan kerusakan ini secara retroaktif dan karenanya bisa menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki. Oleh karena itu, PT. Dada harus mematuhi secara tegas batasan-batasan jam kerja per hari dan per minggu sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dan harus memasukkan informasi mengenai jam kerja maksimal per hari dan per minggu serta metode pencatatan jam kerja per hari dan per minggu dalam program pendidikan yang telah direkomendasikan pada paragraf sebelumnya.

(b) Jam istirahat: Hukum di Indonesia memberikan waktu setengah jam istirahat untuk setiap empat jam kerja kepada para pekerja. Para pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan istirahat selama satu jam di antara berakhirnya jam kerja reguler dan dimulainya jam kerja lembur.

Banyak pekerja yang mengaku bahwa mereka tidak pernah mendapatkan istirahat selama satu jam di antara berakhirnya jam kerja reguler dan dimulainya jam kerja lembur serta tidak selalu mendapatkan istirahat setiap empat jam sekali.

Jam kerja reguler di PT. Dada resminya dimulai pukul 07:30 dan berakhir pukul 15:30, dengan satu kali jam istirahat mulai dari pukul 12:00 hingga pukul 13:00. Namun para pekerja mengaku bahwa mereka diharuskan kembali ke tempat kerjanya selambat-lambatnya pukul 12:45, sehingga dengan demikian jam istirahat mereka berkurang 15 menit menjadi hanya 45 saja. Beberapa pekerja juga mengaku bahwa mereka harus berada di tempat kerjanya dan mulai bekerja selambatnya pukul 07:00, dan bukannya sesuai ketentuan yang tertulis, yaitu pukul 07:30.

Dengan begitu terdapat bukti kuat bahwa para pekerja setidaknya bekerja 45 menit lebih lama tanpa menerima upah tambahan. Untuk alasan yang sama, juga terdapat bukti kuat bahwa sebagian besar pekerja memiliki jam kerja reguler harian selama 7 jam 45 menit; atau lebih 45 menit dari ketentuan hukum yang berlaku.

Rekomendasi 19

Perusahaan harus membayar para pekerja sesuai dengan jam kerja yang sebenarnya mereka lakukan, termasuk masa setengah jam sebelum pukul 07:30 dan masa limabelas menit sebelum pukul 13:00, saat para pekerja diwajibkan untuk bekerja pada masa-masa tersebut. Perusahaan harus memberikan waktu istirahat selama satu jam di antara berakhirnya jam kerja reguler dan dimulainya jam kerja lembur. Perusahaan harus mengizinkan para pekerja untuk memilih secara bebas apakah mereka ingin mengambil atau tidak istirahat selama satu jam di antara berakhirnya jam kerja reguler dan dimulainya jam kerja lembur tersebut.

Walaupun masalah upah dan jam istirahat ini bisa diselesaikan dengan pembayaran kompensasi di masa mendatang, namun masalah tersebut dapat mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki mengingat kegagalan perusahaan untuk menyimpan catatan mengenai pelanggaran-pelanggaran seperti ini.

Tuduhan Sembilan: Pelecehan

(a) Pelecehan Fisik. Dua pekerja mengaku bahwa para supervisor memukul para pekerja dengan penggaris dan benda-benda lainnya. Kesaksian ini tidak didukung oleh kesaksian para pekerja lainnya dan para manajer. Namun beberapa pekerja memberikan pengakuan yang menguatkan bahwasanya para supervisor telah mengancam para pekerja secara fisik dengan menggoyangkan dan mengayunkan kepala tangannya, dengan secara tiba-tiba dan sekeras-kerasnya memukul meja kerja, dan dengan menendang peralatan para pekerja. Setelah pemogokan bulan Juli 2001 lalu, para manajer memberikan respons terhadap keluhan para pekerja tersebut dengan memindahkan dari PT. Dada seorang supervisor yang paling banyak bertanggung jawab terhadap insiden-insiden ini. Namun sebagaimana digambarkan dalam Tuduhan Enambelas di bawah, ada bukti kuat bahwa para supervisor lain melakukan isolasi fisik dan pencabutan hak-hak terhadap seorang pekerja.

(b) Pelecehan Secara Lisan. Sebagian besar pekerja yang diwawancarai mengaku bahwa mereka mengalami atau menyaksikan satu atau lebih insiden serius pelecehan secara lisan yang dilakukan oleh para supervisor. Terkadang para supervisor menjeri-meri para pekerja, mengata-ngatai mereka sebagai “pemalas” dan “goblok” dan sebagai “anjing” dan “imbesil.” Para supervisor juga menjeri-meri kata-kata cabul dalam bahasa Korea. Pembahasan dalam Tuduhan Sepuluh di bawah ini, yang berkenaan dengan diskriminasi ras, menceritakan secara panjang lebar bukti-bukti kuat bahwa pelecehan secara lisan juga dilakukan dalam bentuk diskriminasi ras.

(c) Pelecehan Seksual. Banyak pekerja yang mengaku bahwa para supervisor yang sebagian besar laki-laki suka menggoda para pekerja yang sebagian besar perempuan. Beberapa pekerja mengaku bahwa terkadang tindakan mereka sudah melewati batas-batas yang dapat ditolerir, seperti tindakan menyentuh atau meremas bahu, paha, atau pantat. Dalam konteks ini, perlu diingat bahwa para pekerja perempuan

di PT. Dada masih sangat muda, dan sebagian besar belum memiliki pengalaman kerja di bidang industri maupun bidang lainnya jauh dari keluarga mereka, dan sebagian besar merupakan perempuan Muslim yang menganggap kesopanan dan pembatasan fisik sebagai suatu hal yang penting.

Rekomendasi 20

Bukti-bukti yang ada menunjukkan bahwa pelecehan seksual, lisan, dan fisik yang parah dan berlarut-larut tidak terjadi di PT. Dada, namun kadangkala memang terjadi tindakan-tindakan pelecehan yang serius. Pola pelecehan ini melanggar Kode WRC dan Univeristas seperti halnya juga standar hukum kontemporer yang melarang diskriminasi. Sebagai anggota Organisasi Buruh Sedunia (ILO), Indonesia terikat oleh Deklarasi ILO mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja (Sesi ke-86, Juni 1998). Salah satu hak mendasar yang terdapat di dalam deklarasi tersebut adalah hak untuk terbebas dari segala bentuk diskriminasi. Id., Pasal 2(c). Memang benar – dan patut dipuji – bahwa PT. Dada baru-baru ini telah mengambil tindakan positif dengan memindahkan dari pabrik seorang supervisor yang paling sering melakukan tindakan-tindakan seperti itu, sebagaimana diminta oleh perwakilan dari Adidas. Baru-baru ini PT. Dada juga telah memasang sebuah kotak saran yang dijadikan sebagai sarana mekanisme penyampaian keluhan, sebagaimana digambarkan dalam pembahasan Tuduhan Duabelas di bawah. Tim Penilai menyimpulkan bahwa usaha-usaha yang lebih proaktif dan mekanisme penyampaian keluhan dan penyelesaian masalah yang lebih kokoh, sebagaimana diungkapkan dalam Rekomendasi 23 di bawah, perlu dilakukan untuk menghindari bentuk-bentuk pelecehan lainnya yang tidak dapat diperbaiki.

Tuduhan Sepuluh: Diskriminasi Ras

Beberapa pekerja mengaku bahwa mereka mengalami atau menyaksikan diskriminasi ras dalam bentuk pelecehan secara lisan yang ditujukan kepada orang-orang Indonesia. Para manajer berkebangsaan Korea kadang meneriakan kata-kata seperti “Dasar orang Indonesia pemalas!,” “Dasar orang Indonesia goblok!,” atau “Dasar orang Indonesia anjing!” kepada para pekerja. Para pekerja merasa sangat tersinggung dan terhina oleh caci maki ini, walaupun hanya kadang-kadang saja diucapkannya.

Rekomendasi 21

PT. Dada harus bertindak proaktif untuk melakukan pengaman terhadap bentuk pelecehan ras yang sangat serius dan tidak dapat diperbaiki ini. Tindakan pengaman ini bisa dilakukan melalui langkah-langkah yang juga diambil untuk mencegah dan memperbaiki bentuk-bentuk pelecehan serius lainnya, sebagaimana yang diungkapkan dalam Rekomendasi 20 dan 23.

Tuduhan Sebelas: Diskriminasi Agama

Hukum di Indonesia mewajibkan para pengusaha untuk menyediakan fasilitas mushola bagi para pekerja untuk memenuhi kewajiban ibadah mereka sebagai seorang

Muslim. Para pekerja mengaku bahwa, hingga sesaat sebelum kunjungan Tim Penilai WRC, mushola yang disediakan oleh PT. Dada sangat kotor dan baunya sangat tidak sedap akibat toilet yang berada di dekatnya. Sekarang fasilitas ini telah dicat kembali, dan saat kunjungan WRC, toiletnya juga bersih.

Para pekerja mengaku bahwa mereka tidak diberikan waktu yang cukup untuk melaksanakan ibadah shalat mereka. Jika diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan lebih dari 3.000 pekerja, jam istirahat yang diberikan memang sangat tidak cukup. Kewajiban ibadah para pekerja mengharuskan mereka mengambil air wudhu terlebih dahulu sebelum shalat, namun kran air yang ada di PT. Dada sangat kecil dan tidak dapat diandalkan, sehingga menyebabkan banyak pekerja yang terburu-buru dalam melaksanakan ibadah shalatnya, atau bahkan terpaksa tidak dapat atau tidak sempat shalat sama sekali.

Rekomendasi 22

Baru-baru ini PT. Dada memperbaiki sistim pasokan airnya. Seharusnya pihak perusahaan mengambil kesempatan tersebut untuk memastikan bahwa para pekerja tidak mengalami halangan dalam memenuhi kewajiban agama mereka karena alasan fasilitas pembersih yang tidak sempurna, fasilitas toilet yang tidak bersih atau sangat terbatas, bau yang tidak dapat ditolerir dari fasilitas toilet yang terletak di dekat mushola, jam istirahat yang kurang memadai, dan lain sebagainya. Kegagalan para pekerja untuk memenuhi kewajiban agama mereka (shalat) tidak dapat diperbaiki.

Tuduhan Duabelas: Prosedur Penyampaian Keluhan dan Penyelesaian Permasalahan yang Tidak Memadai

Hingga pemogokan yang dilakukan pada bulan Juli 2001 lalu, PT. Dada tidak menyediakan mekanisme penyampaian keluhan secara formal bagi para pekerjanya. Lalu di bawah rekomendasi dari sebuah tim Adidas yang mengawasi pabrik setelah pemogokan tersebut, PT. Dada memasang sebuah kotak saran. Saat Tim Penilai WRC bertanya apakah perusahaan tersebut memiliki mekanisme penyampaian keluhan secara formal, para manajer PT. Dada mengaku bahwa kotak saran itu juga berfungsi sebagai mekanisme penyampaian keluhan. Para manajer memperlihatkan kepada Tim Penilai sebuah log-book yang mengategorikan jenis-jenis saran yang disampaikan dan respons pihak manajemen terhadap saran tersebut. Log-book tersebut mengindikasikan bahwa sebenarnya para manajer membaca saran-saran yang disampaikan dan memberikan respons terhadap saran-saran tersebut, dan sebagian besar saran merupakan keluhan pekerja mengenai kondisi pabrik. Walaupun begitu, kotak saran itu tidaklah cukup untuk dijadikan alat penyampaian keluhan dan penyelesaian masalah.

Rekomendasi 23

Sebuah kotak saran tidak dapat menggantikan sistim penyampaian keluhan. Mengingat kenyataan bahwa beberapa keluhan yang disampaikan bisa mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki terhadap para pekerja – misalnya keluhan mengenai ditolak atau dihukumnya permintaan izin sakit atau bahwa kewajiban agama para pekerja tidak dapat dipenuhi dengan hanya mengandalkan fasilitas dan jam istirahat yang ada – PT. Dada harus melaksanakan

sebuah mekanisme yang lebih kokoh untuk mengarsip keluhan yang disampaikan, melindungi pekerja yang menyampaikan keluhan dari tindakan pembalasan, menyelesaikan masalah, dan memperbaiki pelanggaran kebijakan perusahaan, ketentuan-ketentuan negosiasi bersama, kode perilaku, dan hukum. Mekanisme-mekanisme ini juga harus termasuk program pelatihan yang proaktif dan pengawasan yang sistemik untuk mencegah masalah-masalah seperti pola pelecehan yang terkadang dilakukan sebagaimana telah diidentifikasi dalam Rekomendasi 8 dan 9 di atas. Mengingat negosiasi yang akan segera dilangsungkan antara PT. Dada dengan serikat buruhnya, Laporan ini tidak akan menyarankan mekanisme penyampaian keluhan maupun program proaktif yang pantas bagi para pekerja PT. Dada. Mekanisme-mekanisme seperti itu merupakan topik pokok dalam negosiasi bersama yang harus ditentukan oleh pihak-pihak yang paling berkepentingan dengannya.

Tuduhan Tigabelas: Pelanggaran Kesepakatan untuk Negosiasi

Pemogokan bulan Juli 2001 lalu diselesaikan melalui sebuah “pertemuan tiga pihak.” Dalam pertemuan tersebut, para manajer dan perwakilan para pekerja menegosiasikan sebuah penyelesaian di bawah bimbingan pejabat pemerintahan setempat (anggota DPRD Purwakarta). Penyelesaian tersebut diwujudkan dalam sebuah kesepakatan tertulis yang ditandatangani oleh wakil-wakil dari perusahaan dan pekerja. Penyelesaian tersebut memberikan tunjangan-tunjangan baru kepada para pekerja. Penyelesaian tersebut juga berisikan pasal yang mengharuskan wakil-wakil dari perusahaan dan pekerja untuk menegosiasikan lebih lanjut permasalahan-permasalahan mengenai tambahan uang makan dan tunjangan masa kerja sebelum bulan Januari 2002.

Pada bulan Februari 2002, PT. Dada mengeluarkan sebuah pernyataan tertulis yang menjelaskan bahwa kondisi keuangan perusahaan saat ini tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk memberikan tambahan uang makan dan tunjangan masa kerja. Wakil-wakil dari ketiga serikat buruh yang ada di pabrik tersebut – SPSI, SBSI, dan SPBDI – mengaku bahwa mereka tidak pernah melakukan negosiasi dengan pihak manajemen mengenai masalah kondisi dan syarat-syarat kepegawaian sejak penyelesaian pemogokan bulan Juli 2001 lalu. Namun para manajer memberikan kepada Tim Penilai sebuah dokumen yang menyatakan bahwa negosiasi mengenai uang makan dan tunjangan masa kerja telah dilakukan di akhir tahun 2001. Dokumen tersebut ditandatangani oleh para manajer dan para pejabat dari salah satu serikat buruh, SPSI. Para pejabat Depnaker Purwakarta menyatakan bahwa jika para manajer dan pekerja memang belum menegosiasikan permasalahan tersebut secara baik-baik, maka ada alasan bagi pihaknya untuk ikut campur tangan.

Rekomendasi 24

Berdasarkan bukti-bukti yang telah dikumpulkan sejauh ini, Tim Penilai belum mampu menyimpulkan apakah PT. Dada memang telah melakukan negosiasi secara baik-baik dengan SPSI mengenai masalah uang makan dan tunjangan masa kerja. Pertanyaan ini mungkin akan diselesaikan oleh Depnaker Purwakarta. Sebagai tambahan, masalah ini merupakan topik negosiasi dalam

babak umum negosiasi kontrak yang dijadwalkan tiga bulan mendatang. Sebagaimana akan direkomendasikan di bawah, PT. Dada harus memastikan bahwa tidak ada kelompok pekerja yang dilarang untuk mengirimkan wakilnya dalam negosiasi bersama tersebut. Untuk alasan ini – dan mengingat kenyataan bahwa para pekerja nanti bisa mendapatkan kompensasi atas kekurangan pembayaran keuangan ini dan oleh karena itu tidak akan menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki sebelum negosiasi untuk meminta kenaikan tunjangan dilakukan – Tim Penilai menyimpulkan bahwa PT. Dada dan wakil-wakil serikat buruh harus membahas masalah ini sebagai bagian dari babak umum negosiasi kontrak yang dijadwalkan tiga bulan mendatang, yang sesuai dengan Rekomendasi 24 mengenai hak perwakilan dan negosiasi.

Tuduhan Empatbelas: Penolakan untuk Bernegosiasi dengan Wakil-Wakil Pilihan Para Pekerja

Hukum di Indonesia memberikan perlindungan yang kuat bagi pembentukan dan kegiatan serikat buruh. *Lihat UU Serikat Buruh No.21 tahun 2000.* Hukum ini secara eksplisit melindungi hak-hak para pekerja yang memilih untuk menggabungkan serikat buruh kelompok minoritas, yaitu serikat buruh yang tidak mewakili mayoritas pekerja di suatu perusahaan. *Lihat UU No. 21 tahun 2000, Pasal 14 (2).* Dengan demikian, sistem hubungan buruh majikan di Indonesia adalah sistem “pluralis,” berbeda dengan sistem, seperti di Amerika Serikat, yang didasarkan pada “perwakilan eksklusif.” Menurut hukum di Amerika Serikat, serikat buruh yang memiliki dukungan mayoritas pekerja dalam sebuah unit negosiasi merupakan perwakilan eksklusif dari semua pekerja di dalam unit tersebut, termasuk kelompok mayoritas yang mendukung serikat buruh itu dan kelompok minoritas yang tidak mendukungnya. Perwakilan eksklusif memiliki wewenang untuk menegosiasikan sebuah kontrak tunggal bagi semua pekerja, dan serikat buruh lainnya dilarang mewakili kelompok-kelompok kecil pekerja. Berbeda dengan sistem pluralis, di mana para pekerja boleh memilih untuk membentuk beberapa serikat buruh di satu tempat kerja tunggal. Semua serikat buruh yang secara bebas dipilih oleh para pekerja memiliki hak untuk mewakili anggota-anggotanya.

UU Serikat Buruh Indonesia tahun 2000 memberikan wewenang yang luas kepada setiap serikat buruh dari kelompok mayoritas maupun minoritas untuk mewakili anggota-anggotanya. UU No. 21 tahun 2000 (pasal 1, 2 dan 4) menyatakan bahwa semua serikat buruh memiliki hak untuk “memperjuangkan, membela, dan melindungi hak-hak dan kepentingan para pekerjanya,” termasuk wewenang untuk “bertindak sebagai perwakilan para pekerja” dan untuk “menegosiasikan kesepakatan kerja bersama”. Bahasa UU tahun 2000 yang luas dan terbuka mengindikasikan bahwa wewenang kelompok minoritas sebagaimana halnya kelompok mayoritas mencakup semua kegiatan serikat buruh yang penting-penting, termasuk hak untuk berorganisasi, negosiasi, memproses penyampaian keluhan, serta protes kelompok.

Dalam wawancaranya dengan Tim Penilai WRC, para manajer PT. Dada menyuarkan berbagai pendapat mengenai kewajiban hukum mereka terhadap ketiga serikat buruh yang ada di pabrik tersebut – SPSI, SBSI, dan SPBDI.

Direktur Dada Korea menyatakan bahwa PT. Dada harus menegosiasikan kontrak dengan ketiga serikat buruh, namun PT. Dada tidak akan menegosiasikan pasal-pasal ganda untuk masalah-masalah spesifik yang, untuk alasan-alasan teknologi dan organisasi, memerlukan sebuah program tunggal di seluruh pabrik.

Kemudian staf personalia PT Dada Purwakarta menyatakan bahwa SBSI dan SPBDI belum menyelesaikan formalitas proses registrasi dan pengakuan sebagai wakil serikat buruh bagi para pekerja PT. Dada.

Kepala Bagian Personalia PT. Dada Kantor Jakarta – yang pernyataannya berbeda dengan para pejabat Dada Purwakarta dan Dada Korea – kemudian menyatakan bahwa PT. Dada akan bernegosiasi dengan SPSI dan tidak akan menegosiasikan kontrak yang terpisah dengan SBSI dan SPBDI. Pandangannya itu didasarkan pada pernyataan tegas bahwa SPSI didukung oleh mayoritas pekerja PT. Dada, walaupun tampaknya dia menyadari bahwa SBSI dan SPBDI telah menyelesaikan proses registrasi dan pengakuan mereka. (Sebagaimana akan dibahas di bawah, banyak saksi yang menentang pandangan bahwa SPSI memiliki dukungan sukarela dari mayoritas pekerja. Tim Penilai WRC tidak akan mengambil posisi untuk menentukan mana dari ketiga serikat buruh yang ada di PT. Dada yang merupakan serikat buruh mayoritas dan mana yang merupakan serikat buruh minoritas). Dia juga menyatakan bahwa PT. Dada mengakui hak-hak SBSI dan SPBDI – sebagai, menurut pandangannya, serikat buruh minoritas – untuk berpartisipasi atau berkonsultasi dengan SPSI, dengan cara yang tidak dijelaskannya, dalam merumuskan tuntutan kontrak sebelum negosiasi dilakukan.

Dalam wawancara dengan Tim Penilai, para pejabat Depnaker menyatakan bahwa sejak UU Serikat Buruh tahun 2000 berlaku, mereka belum pernah menangani dan menemui adanya kasus-kasus konkrit mengenai masalah hak-hak bernegosiasi dalam sistem pluralis Indonesia. Sepengetahuan mereka, walaupun sekarang ini sudah ada 40 serikat buruh di Indonesia, para pekerja telah membentuk dan mendaftarkan lebih dari satu serikat buruh di satu pabrik. (dan tidak ada kontrak ganda di pabrik ini maupun pabrik-pabrik lainnya). Masih belum jelas apakah pernah ada kasus di mana satu serikat buruh menegosiasikan sebuah kontrak di satu pabrik (selain dari pabrik milik PT. Dada) di mana terdapat lebih dari satu serikat buruh yang terdaftar di dalamnya.

Walaupun tidak ada kasus konkrit yang diketahui atau pernah ditangani oleh Depnaker, para pejabat Depnaker menawarkan kepada Tim Penilai interpretasi mereka mengenai UU Serikat Buruh dalam kaitannya dengan masalah di mana terdapat lebih dari satu serikat buruh di satu tempat kerja. Para pejabat tersebut menyatakan bahwa registrasi dan pengakuan lebih dari satu serikat buruh memang sah menurut hukum. Depnaker juga menyatakan bahwa ketiga serikat buruh yang ada di PT. Dada telah menyelesaikan proses hukum untuk mendapatkan registrasi dan pengakuan mereka dengan sukses – berbeda dengan apa yang dinyatakan oleh staf personalia PT. Dad Purwakarta. Para pejabat itu menambahkan pandangan mereka bahwa serikat buruh mayoritas di satu tempat kerja mempunyai hak untuk menegosiasikan dan memasuki kontrak bersama dengan pihak manajemen perusahaan.

Menurut mereka, serikat buruh minoritas memiliki tiga pilihan. Pertama, serikat buruh minoritas bisa mempraktekkan hak-hak konsultasinya dengan serikat buruh mayoritas sebelum negosiasi kontrak dilakukan (“mengikuti” serikat buruh mayoritas). Kedua, serikat buruh minoritas bisa secara hukum meminta persetujuan pihak manajemen untuk menegosiasikan sebuah kontrak kerja bersama tersendiri bagi anggota-anggota

mereka, walaupun hukum tidak mewajibkan pihak manajemen untuk bernegosiasi dengan serikat buruh minoritas. Ketiga, semua serikat buruh yang ada diizinkan untuk mencapai kesepakatan di antara mereka untuk melakukan negosiasi secara bersama untuk mencapai sebuah kontrak tunggal dengan pihak manajemen atas nama anggota semua serikat buruh yang ada.

Sebagai tambahan, dalam sebuah dengar pendapat yang dilakukan pada tanggal 22 Februari 2002 – setelah wawancara Tim Penilai dengan para pejabat Depnaker – Depnaker mengakui hak serikat buruh minoritas untuk bernegosiasi atas nama pekerja secara individu guna menyelesaikan keluhan yang disampaikan oleh seorang pekerja yang menuduh pihak manajemen telah melanggar hukum perburuhan yang ada. (Dalam kasus seperti ini, Depnaker tidak menjawab pertanyaan mengenai apakah pihak manajemen wajib menegosiasikan seluruh spektrum kondisi dan syarat-syarat kepegawaian dengan serikat buruh minoritas, sebagaimana telah dibedakan dari negosiasi mengenai keluhan pekerja bahwa pengusaha telah melanggar ketentuan-ketentuan hukum atau kontrak yang ada.) Memang kasus ini melibatkan perselisihan di dalam PT. Dada. Depnaker menetapkan bahwa PT. Dada harus melakukan negosiasi dengan salah satu serikat buruh yang oleh Depnaker dianggap sebagai serikat buruh minoritas di PT. Dada, yaitu SBSI, mengenai keluhan yang disampaikan oleh dua anggota SBSI. Kasus ini dijelaskan lebih lengkap di bawah. (Sekali lagi, Tim Penilai WRC tidak mengambil posisi untuk menentukan mana dari ketiga serikat buruh yang ada di PT. Dada yang merupakan serikat buruh mayoritas dan mana yang merupakan serikat buruh minoritas. Inti dari pernyataan di atas adalah bahwasanya Depnaker telah mengambil posisi bahwa, secara umum, serikat buruh memiliki hak untuk melakukan negosiasi atas nama anggotanya untuk menyelesaikan keluhan.)

Saat Laporan Awal ini ditulis, para pejabat SPSI telah mengungkapkan niat mereka untuk terlibat dalam negosiasi bersama dengan PT. Dada Purwakarta. Para pejabat PT. Dada Purwakarta telah mengungkapkan niat mereka untuk hanya bernegosiasi dengan SPSI, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan selambat-lambatnya bulan Mei 2002 nanti. Namun, para pejabat SBSI telah mengajukan sebuah proposal kontrak kerja bersama kepada PT. Dada, para pejabat PT. Dada telah mengatakan kepada SBSI bahwa mereka akan segera memberikan jawaban terhadap proposal tersebut, dan SBSI masih menunggu jawaban dari PT. Dada. SPBDI belum secara resmi menyatakan posisinya dalam negosiasi, walaupun para pejabat dan anggota SPBDI mengatakan bahwa mungkin mereka akan membentuk koalisi bersama dengan salah satu atau kedua serikat buruh yang lain untuk melakukan negosiasi.

Dalam wawancara satu-satu dengan Tim Penilai dan dalam pertemuan kelompok besar, banyak pekerja yang mengungkapkan keinginan mereka agar dibentuk sebuah panitia negosiasi yang mewakili mereka dalam negosiasi bersama, di mana ketiga serikat buruh memiliki perwakilan yang setara di dalam panitia negosiasi tersebut.

Rekomendasi 25

Pada saat ini, sangat sulit untuk memprediksikan apakah ketiga serikat buruh yang ada di PT. Dada akan membentuk sebuah koalisi tunggal untuk bernegosiasi dengan pihak manajemen atau apakah mereka akan melakukan negosiasi dalam konfigurasi lainnya. Oleh karena itu, Tim Penilai membuat rekomendasi umum agar PT. Dada memastikan bahwa ketiga serikat buruh

terwakili secara seimbang dalam negosiasi bersama dengan pihak perusahaan, dan bahwa keinginan semua pekerja harus tercermin secara adil dalam setiap kesepakatan kerja bersama yang akan dicapai. Kasus PT. Dada ini mungkin akan menjadi preseden bagi tempat kerja lainnya di Indonesia yang memiliki lebih dari satu serikat buruh. Akan sangat tidak adil jika PT. Dada, atau perusahaan-perusahaan lain, bisa membekukan keterwakilan sejumlah besar pekerja dalam sebuah sistem hubungan perburuhan yang pluralis. Hal tersebut akan menyebabkan sebuah pelanggaran terhadap Kode Perilaku WRC dan Universitas mengenai kebebasan berserikat serta negosiasi yang adil, dan mungkin juga pelanggaran terhadap Hukum Perburuhan Internasional dan Hukum Perburuhan Indonesia. Hal tersebut juga akan mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diperbaiki, jika perusahaan menandatangani sebuah kontrak untuk jangka waktu bertahun-tahun yang tidak mencerminkan keinginan dan partisipasi sejumlah besar pekerjanya yang tidak terwakili dalam negoasiasi bersama.

Tuduhan Limabelas: Gangguan Terhadap Hak-Hak Pekerja untuk Berserikat

Banyak pekerja yang menggambarkan secara jelas contoh-contoh pembalasan atas, dan gangguan terhadap, upaya-upaya mereka untuk membentuk serikat buruh yang tidak disukai oleh para manajer PT. Dada. Pembalasan dan gangguan seperti ini melanggar hak pekerja untuk berserikat. Hak tersebut dilindungi secara kuat dan berulang kali disinggung dalam UU Serikat Buruh Indonesia tahun 2000. *Lihat UU No. 21 tahun 2000, Pasal 5, 9, dan 28.* Bahkan sebenarnya di bawah UU tersebut, mengintimidasi, melakukan pembalasan terhadap, atau mengganggu pekerja yang mempraktekkan hak-haknya untuk berserikat merupakan suatu kejahatan tindak pidana. Tindakan seperti itu juga merupakan pelanggaran terhadap Kode WRC dan Universitas serta Hak-Hak Buruh Internasional, termasuk Konvensi ILO No. 87 dan 98, yang keduanya telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia.

Bukti-bukti pembalasan dan gangguan tersebut akan secara lengkap diungkapkan dan ditimbang dalam Laporan Penuh nanti. Untuk keperluan Laporan Awal ini, bagian ini akan mengungkapkan cukup bukti untuk membuktikan bahwa memang terdapat bukti yang kuat adanya kerusakan yang tidak dapat diperbaiki terhadap hak-hak pekerja untuk berserikat. Beberapa di antara banyak laporan yang diungkapkan oleh para pekerja dan didukung oleh sesama rekan pekerja adalah sebagai berikut:

- Seorang pekerja perempuan yang masih sangat muda diasingkan sepanjang hari kerja dan diperintahkan untuk bekerja di sebuah gudang kecil, tanpa jendela selama dua minggu pada bulan Oktober 2001 lalu. Pengasingan atau “pengurungan dalam sel tersendiri” ini terjadi saat cuaca sedang sedang sangat panas dan lembab, di sebuah ruangan yang tidak memiliki AC maupun kipas angin. Dia hanya sekali-sekali saja diberi kesempatan untuk mendapatkan makan dan minum, bahkan ada hari-hari di mana dia sama sekali tidak diberi kesempatan tersebut. Kadangkala dia diwajibkan untuk bekerja duabelas jam sehari. Kondisi pengasingannya tersebut sangat memprihatinkan, sehingga

bahkan orang yang ditugaskan untuk menjaganya seringkali menangis dan kadang-kadang memberinya air tanpa sepengetahuan atasannya.

Walaupun tindakan pengasingan seperti ini bukan merupakan akibat dari praktek-praktek hak berserikat yang dilakukan oleh pekerja tersebut, namun tetap saja merupakan sebuah kasus penganiayaan fisik berat di bawah Kode, di bawah hukum perburuhan Indonesia dan hukum perburuhan Internasional, serta di bawah berbagai hukum umum lainnya yang melindungi kebebasan pribadi dan integritas tubuh seorang individu.

Namun ada bukti kuat bahwa tindakan pengasingan tersebut merupakan akibat dari sikap anti-serikat buruh pihak manajemen perusahaan.

Pekerja itu sendiri menolak untuk memberikan kesaksian kepada Tim Penilai. Meskipun demikian, Tim Penilai berhasil merekonstruksi dan memeriksa kebenaran kasus tersebut dari berbagai sumber, termasuk dokumen publik yang diamankan oleh berbagai LSM dan badan-badan publik, serta kesaksian yang mendukung dari sejumlah rekan kerjanya serta para supervisor.

Pekerja yang menjadi korban tersebut merupakan tokoh paling menonjol dalam pemogokan yang diadakan bulan Juli 2001 lalu. Dia dipilih oleh para pekerja yang melakukan pemogokan untuk menjadi salah satu dari beberapa orang wakil pekerja – dan sebagai satu-satunya wakil perempuan – yang terlibat dalam negosiasi tiga pihak antara para pekerja, manajer, dan pejabat DPRD setempat. Dia juga terpilih sebagai pimpinan serikat buruh independen, SPBDI, yang baru dibentuk oleh tokoh-tokoh pekerja pada saat pemogokan berlangsung.

Setelah pemogokan, para supervisor berulang kali memperingatkan dirinya bahwa dia adalah “pengacau” yang akan merasakan “akibat” dari perbuatannya yang telah menyebabkan “masalah” bagi perusahaan. Dua hari setelah pemogokan, dia diinterogasi mengenai pemogokan yang terjadi oleh seorang manajer, yang menyebutnya sebagai “penghasut” dan memakinya dengan kata-kata cabul di hadapan banyak pekerja lainnya.

Selama beberapa bulan kemudian, ancaman tersebut diikuti oleh berbagai ancaman lebih lanjut terhadap dirinya serta oleh serangkaian pemindahan dan penurunan jabatan yang, di antara hal-hal lainnya, mencegah dia membentuk ikatan dengan para pekerja lainnya. Ancaman dan tindakan merugikan terhadap dirinya tersebut terjadi pada saat yang bersamaan dengan dilakukannya serangkaian interogasi dan ancaman oleh para manajer terhadap para peserta pemogokan serta tokoh-tokoh pimpinan pekerja lainnya, yang contohnya dapat dibaca di bawah.

Ancaman dan tindakan yang merugikan dirinya tersebut mencapai puncaknya ketika dia mengalami pengasingan dan penahanan fisik selama dua minggu, yang kemudian pada tanggal 30 Oktober 2001 berakhir dengan diberlakukannya skorsing terhadap dirinya dan dimulainya prosedur pemecatan. Pada tanggal 30 Oktober 2001 pagi hari, dia dan tokoh-tokoh SPBDI lainnya, sesuai dengan prosedur pengakuan serikat buruh yang telah ditetapkan pemerintah, memberikan kepada pihak manajemen surat registrasi serikat buruh yang dikeluarkan oleh Depnaker dan daftar keluhan. Pada sore

harinya, beberapa manajer memanggilnya ke sebuah ruang kantor dan memberitahukan kepadanya bahwa dia telah diskors.

Setelah dia dipecat, barulah para manajer membuat sebuah “laporan” – dokumen satu halaman – yang memberikan alasan bagi pemindahan, penurunan pangkat, dan skorsing yang telah dilakukan terhadap dirinya terlebih dulu, dan juga pemecatannya, dengan alasan bahwa dia “tidak bekerja dengan baik.” Tuduhan “tidak bekerja dengan baik” itu juga tidak dirinci maupun didokumentasikan.

Namun sebuah dokumen satu halaman lainnya – yang diberikan, rupanya tanpa disadari, oleh para manajer PT. Dada sendiri – justru berisikan bukti langsung mengenai motivasi sebenarnya dari perusahaan. Dokumen tertanggal 28 Juli 2001 itu, sebelas hari setelah pemogokan, merupakan “surat peringatan” satu halaman. Dokumen tersebut adalah surat edaran, tanpa fakta atau tuduhan yang mungkin bisa membenarkan atau menjelaskan “peringatan” yang diberikan. Di bagian atas dokumen tertera kata “Penghasut Protes” dan “Tidak Patuh” yang ditulis tangan dalam Bahasa Korea – digarisbawahi dan memakai font yang besarnya tiga kali font lainnya pada sisa dokumen tersebut. Di tengah halaman dokumen itu terdapat sebuah kalimat: “Sebelum pulang setelah selesai bekerja, saya harus minta izin terlebih dulu, karena masalah ini” yang tampaknya merupakan tulisan tangan pekerja itu sendiri. (Pernyataan disiplin diri ini jelas telah didikte oleh pihak manajemen.) Tidak ada penjelasan sama sekali mengenai “masalahnya”, selain daripada sebuah argumentasi tidak langsung yang tertera pada frase akhir dari surat tersebut yang ditulis tangan dalam Bahasa Korea: “Pulang setelah selesai kerja tanpa minta izin terlebih dulu.” Para rekan kerja mengaku bahwa pada tanggal 24 Juli, seorang manajer telah secara lisan menuduhnya melakukan kesalahan ini pada tanggal 22 Juli. Tapi para rekan kerja kemudian melanjutkan bahwa tuduhan tersebut sangat membingungkan. Mereka mengaku bahwa pada tanggal 22 Juli, sebagaimana juga pada hari-hari kerja lainnya, mereka pulang kerja pada jam yang sama dengan korban dan baik dia maupun mereka biasanya tidak perlu meminta izin terlebih dulu sebelum pulang kerja. Jika kesaksian ini memang benar – dan tampaknya memang begitu – maka pekerja tersebut telah diharuskan untuk pertama kalinya, dengan menggunakan surat peringatan ini, menjalani peraturan yang menyatakan bahwa dia harus minta izin terlebih dulu sebelum pulang kerja dan pada saat yang bersamaan juga dituduh telah melanggar peraturan tersebut.

Banyak pekerja lain yang mengaku bahwa pihak manajemen mengharuskan pekerja-pekerja tertentu untuk minta izin sebelum pulang kerja hanya sebagai suatu bentuk hukuman atau tindakan pembalasan. Yaitu bahwasanya kewajiban tersebut bukan merupakan peraturan kerja rutin yang dinyatakan secara tertulis sehingga apabila dilanggar bisa dianggap oleh para manajer dan dihukum sebagai tindakan “tidak bekerja dengan baik” – yang kemudian dijadikan satu-satunya alasan bagi pemecatan pekerja itu – melainkan hanya merupakan suatu bentuk hukuman belaka.

Oleh karena itu, ada bukti kuat bahwa PT. Dada, dalam surat peringatannya yang tertanggal 28 Juli, hanya ingin mengintimidasi

“PENGHASUT PROTES” dengan menuduhnya telah melanggar peraturan “meminta izin sebelum pulang kerja” yang sebenarnya tidak ada dan memaksanya untuk “menyetujui” peraturan tersebut sebagai hukuman di masa mendatang. Penjelasan mengenai surat ini didukung oleh tiga bukti lainnya, sebagai tambahan dari kesaksian yang telah diberikan oleh sesama rekan kerja sebagaimana baru saja dijelaskan: Pertama, sebelumnya pihak manajemen tidak pernah memberikan surat peringatan yang bisa mengindikasikan bahwa, sebelum tanggal 28 Juli, perusahaan telah memberlakukan sebuah peraturan “baru” yang mengharuskan pekerja tersebut untuk “meminta izin terlebih dulu sebelum pulang.” Kedua, surat peringatan tertanggal 28 Juli itu tidak memuat referensi mengenai pengenaan hukuman akibat pelanggaran terhadap peraturan tersebut yang pernah terjadi sebelumnya. Ketiga, surat tersebut dikeluarkan segera setelah pemogokan; keterkaitan pekerja itu dengan pemogokan jelas-jelas ada di dalam pemikiran para manajer atau supervisor; dan surat tersebut menggunakan kata yang sama – “penghasut” – yang telah diteriakkan oleh seorang manajer pada pekerja tersebut dua hari setelah pemogokan berlangsung dan sembilan hari sebelum tanggal diterbitkannya surat itu. Walaupun, berbeda dengan kenyataannya, surat peringatan tersebut memang secara akurat melaporkan bahwa pekerja itu telah melanggar sebuah peraturan perusahaan, yaitu bahwa dia harus meminta izin terlebih dulu sebelum pulang kerja, tulisan “PENGHASUT PROTES” yang tercantum di dalam surat peringatan tersebut merupakan bukti kuat adanya sikap anti serikat buruh dari para manajer PT. Dada terhadap pekerja ini – sikap yang menampakkannya dalam berbagai kesempatan lain, termasuk dua minggu pengasingannya; interogasi berulang kali yang dilakukan para manajer mengenai kegiatan serikat buruh yang dilakukannya; ancaman terhadap dan pengaduan terhadap kegiatan-kegiatan serikat buruh yang dilakukannya; dan tindakan skorsing yang kemudian diikuti dengan pemecatannya pada hari di mana dia dan rekan-rekannya memberikan surat registrasi SPBDI kepada pihak manajemen.

PT. Dada tidak mengambil tindakan untuk mengembalikan kedudukan pekerja ini.

- Banyak pekerja yang mengaku bahwa pada bulan September dan Oktober 2001, dan pada kesempatan-kesempatan lainnya sejak pemogokan bulan Juli 2001, mereka sering dipanggil ke ruang kantor para manajer dan diinterogasi oleh setidaknya 3 manajer yang berbeda mengenai keterlibatan mereka baik dalam SBSI maupun SPBDI. Para manajer mengatakan kepada para pekerja bahwa SBSI dan SPBDI adalah organisasi “politik” terlarang yang didukung oleh penghasut dari luar dan akan memaksa perusahaan untuk tutup. (Saat wawancara antar Tim Penilaian dengan para manajer PT. Dada, para manajer berulang kali mengatakan bahwa SBSI adalah sebuah organisasi politik yang menggunakan penghasut dari luar untuk membuat masalah di pabrik itu.) Padahal sebenarnya baik SBSI maupun SPBDI merupakan serikat buruh yang terdaftar dan diakui oleh Depnaker.

- Para pekerja juga mendukung kesaksian satu sama lain bahwa, selama interogasi dilakukan, para manajer menuntut agar mereka meninggalkan keanggotaan kedua serikat buruh itu dan bergabung dengan SPSI. Para manajer mengancam para pekerja dengan ancaman pemecatan, penurunan jabatan, pemindahan, serta tindakan-tindakan merugikan lainnya jika mereka tidak menuruti tuntutan tersebut, dan dalam banyak kasus para manajer memang melaksanakan ancamannya tersebut. Beberapa pekerja melaporkan bahwa mereka menghadapi tekanan terus menerus dari para manajer dan supervisor setelah interogasi. Dua pekerja mengaku bahwa para manajer meminta mereka untuk menjadi informan dan memberikan informasi kepada para manajer mengenai siapa saja rekan kerjanya yang mendukung SBSI dan SPBDI.

Terdapat bukti kuat bahwa para manajer juga menunjukkan keberpihakan mereka pada SPSI dengan sejumlah cara lainnya. Banyak pekerja yang melaporkan bahwa perusahaan mengizinkan atau mendorong para supervisor dan, dalam beberapa kasus, pimpinan jalur untuk membagi-bagikan kepada semua pekerja formulir untuk bergabung dengan SPSI yang juga memberikan wewenang kepada PT. Dada untuk mengurangi iuran SPSI dari upah bulanan mereka. Hampir secara bersamaan, para pekerja juga mengaku bahwa mereka mengerti bahwa mereka akan dipecat atau diturunkan jabatannya atau mengalami tindakan-tindakan merugikan lainnya jika tidak menandatangani formulir tersebut. Akibatnya banyak pekerja yang melaporkan bahwa mereka menjadi anggota SPSI bukan atas keinginan mereka sendiri. Banyak pekerja yang menyatakan bahwa, sebagai akibat tekanan dari pihak perusahaan, mereka menjadi anggota SPSI dan juga salah satu serikat buruh lainnya yang ada di pabrik tersebut. Beberapa pekerja mengaku bahwa, walaupun mereka menjadi anggota SPSI bukan atas keinginannya sendiri, mereka masih tetap berharap agar SPSI dapat memberikan manfaat bagi para pekerja sehingga iuran yang selama ini telah dipotong dari upah mereka ada nilainya.

Lebih lanjut, para manajer mengaku bahwa serikat buruh SPSI telah bangkit setelah pemogokan bulan Juli 2001 lalu; bahwa SPSI memiliki dukungan dari sembilan puluh persen pekerja di pabrik itu sebagaimana yang bisa dilihat dari wewenang yang diberikan oleh para pekerja untuk memotong upah mereka; bahwa sebuah kontrak yang dibuat pada tahun 1998 antara para pimpinan SPSI yang terdahulu dan PT. Dada masih tetap berlaku, dan bahwa para pemimpin SPSI pasca pemogokan yang baru telah melakukan negosiasi dengan PT. Dada dan telah secara bebas mencapai suatu kesepakatan untuk memperpanjang kontrak tersebut hingga melewati batas akhir kontrak bulan Februari 2002, menjadi hingga bulan Mei 2002.

Setelah Tim Penilai mewawancarai para manajer di pabrik, kemudian para manajer memanggil para pemimpin SPSI dari ruang kerja pabrik ke sebuah ruang rapat untuk diwawancarai oleh Tim Penilai. (Para manajer tidak memanggil para pemimpin SBSI dan SPBDI ke ruang rapat tersebut untuk diwawancarai.) Para pemimpin SPSI mengaku bahwa, setelah pemogokan, para manajer telah menunjukkan kepada mereka suatu kesepakatan kerja yang sudah ada sebelumnya antara SPSI dan PT. Dada, tapi saat itu mereka tidak

langsung mendapatkan salinan kontrak tersebut. Lebih lanjut, para pemimpin SPSI mengaku bahwa mereka sama sekali tidak tahu menahu adanya kesepakatan kerja yang lama tersebut sebelum para manajer menunjukkannya kepada mereka, dan hingga hari ini mereka sama sekali tidak tahu menahu dari mana asalnya kesepakatan kerja lama tersebut.

Kesaksian ini tidak mendukung kesaksian para manajer bahwa para pemimpin SPSI yang baru telah secara bebas menegosiasikan perpanjangan kontrak kesepakatan kerja yang lama, kontrak yang salinannya sama sekali tidak dimiliki oleh para pemimpin SPSI yang baru. Dari kesaksian ini dapat diduga bahwa para manajer-lah, dan bukannya para pemimpin SPSI yang baru, yang telah mengungkapkan dan ingin memberlakukan kembali kesepakatan kerja yang lama antara SPSI dan PT. Dada. Bagaimanapun, kesepakatan kerja lama yang ditunjukkan oleh para manajer kepada para pemimpin SPSI yang baru sebagian besar hanyalah terdiri dari syarat-syarat normatif, yaitu syarat-syarat yang hanya mengulangi hak-hak yang sudah dijamin oleh hukum perburuhan yang ada.

- Hingga awal bulan Februari 2002, para manajer sering mengatakan kepada para pendukung SBSI bahwa pabrik akan ditutup jika mereka terus menerus melanjutkan kegiatan-kegiatan serikat buruhnya dan para pekerja tersebut akan bertanggung jawab atas tindakan penutupan pabrik tersebut. Para manajer juga memberi peringatan kepada para pendukung SBSI karena telah memanggil WRC ke pabrik itu. Tuduhan ini sama sekali tidak berdasar. Banyak pekerja lain yang mengaku bahwa, segera setelah kedatangan Tim Penilai WRC ke Purwakarta, para supervisor mengatakan kepada mereka agar mereka tidak membuka “rahasia” atau “masalah” perusahaan kepada WRC karena jika hal tersebut dilakukan bisa mengakibatkan hilangnya pesanan produksi dan juga pekerjaan mereka. Beberapa pekerja melaporkan bahwa peringatan tersebut membuat mereka menjadi segan untuk diwawancarai oleh Tim Penilai WRC atau bahwa mereka mengetahui banyak rekan kerjanya yang juga merasa segan. Oleh karena itu, terdapat bukti kuat bahwa intimidasi seperti itu bukan hanya menciutkan keberanian pekerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan berserikat. Tapi juga telah menghalangi hak-hak paling mendasar dari pekerja untuk menyampaikan keluhan dan bukti kepada para penyelidik swasta dan pemerintah, seperti Tim Penilai WRC, yang ingin memperbaiki pelanggaran-pelanggaran hak pekerja lainnya.
- Terdapat bukti kuat bahwa perusahaan termotivasi oleh sikap anti serikat buruh ketika melakukan tindakan skorsing terhadap dua tokoh SBSI setelah mereka menghadiri program pendidikan perburuhan yang diselenggarakan oleh sebuah LSM terkemuka, Yayasan Friedrich Ebert (“FES,” akronimnya dalam Bahasa Jerman).

Tim Penilai menanyai para manajer PT. Dada dan para pejabat Depnaker mengenai tindakan skorsing terhadap dua pekerja ini. Segera setelah wawancara Tim Penilai, Depnaker memfasilitasi sebuah diskusi antara PT. Dada dan para pekerja tersebut. Untuk sementara waktu perusahaan bersedia

mempekerjakan kembali para pekerja tersebut. Tindakan perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan patut dipuji. Namun kejadian-kejadian yang mengelilingi diskorsing kedua pekerja tersebut tetaplah penting untuk disimak karena tiga alasan. Pertama, pada saat Laporan Awal ini ditulis, kesediaan perusahaan untuk mempekerjakan kembali para pekerja tersebut masih tetap untuk sementara waktu. Kedua, kejadian-kejadian yang mengelilingi skorsing yang dilakukan terhadap pekerja tersebut merupakan bagian dari konteks yang lebih besar untuk memahami tindakan dan motivasi lainnya dari PT. Dada terhadap para pendukung serikat buruh. Ketiga, segala bentuk intimidasi yang disebabkan oleh skorsing tersebut mungkin akan memiliki akibat yang terus membekas yang membutuhkan tindakan perbaikan.

Pada tanggal 3 Februari 2002, SBSI menerima undangan dari FES untuk menghadiri sebuah lokakarya mengenai Pemonitoran dan Kode Perilaku Internasional yang dijadwalkan berlangsung dari tanggal 11 Februari hingga 15 Februari. SBSI menunjuk dua pekerja untuk meminta cuti dari PT. Dada guna menghadiri lokakarya ini. Kedua pekerja itu, Efi Yuniati dan Siti Zubaedah, merupakan tokoh pimpinan di SBSI dan juga anggota tim negosiasi SBSI.

Pada tanggal 4 Februari, Efi dan Siti menunjukkan surat undangan dari FES kepada supervisor mereka, yang mengatakan kepada mereka bahwa PT. Dada akan menolak permohonan cuti untuk menghadiri lokakarya itu, karena kedua pekerja itu tidak mengajukan permohonan cuti 30 hari sebelum tanggal pengambilan cuti. Dua hari kemudian, FES memfax salinan surat undangan tersebut kepada PT. Dada, dengan menyimpan catatan bahwa fax itu telah terkirim dengan sukses, dan bicara dengan para pejabat PT. Dada melalui telepon. PT. Dada mengatakan kepada FES bahwa perusahaan tidak akan mengizinkan kedua pekerja itu untuk menghadiri lokakarya yang akan mereka selenggarakan, karena mereka tidak mengajukan permohonan cuti 30 hari sebelumnya.

Pada tanggal 6 Februari 2002, para pejabat SBSI mengirim fax kepada PT. Dada mengajukan permohonan cuti untuk menghadiri pelatihan FES, dan menyimpan catatan bahwa fax tersebut telah terkirim dengan sukses. Keesokan harinya, Efi dan Siti diinterogasi oleh para manajer PT. Dada. Para manajer menyalahkan mereka karena telah “memanggil WRC untuk datang ke pabrik” dan karena telah “mengusir para pembeli.” Para manajer mengatakan kepada mereka, “salah kalian sendiri, jika sampai ada orang yang dipecat.”

Pada tanggal 9 Februari 2002, Efi dan Siti mengajukan permohonan cuti tertulis untuk menghadiri lokakarya FES. Kedua pekerja itu menulis “pendidikan” di formulir perusahaan sebagai alasan pengajuan cuti. Pada hari itu juga, Manajer Personalia pabrik menolak permohonan mereka.

Efi and Siti menghadiri lokakarya FES dari tanggal 11 hingga 15 Februari. Pada tanggal 16 Februari, mereka kembali ke pabrik. Staf personalia PT. Dada memberikan surat skorsing kepada Efi dan Siti dan memaksa mereka untuk menandatangani, tapi kedua pekerja menolak.

Dalam kesaksiannya kepada Tim Penilai WRC pada tanggal 18 Februari, para manajer PT. Dada memberikan tiga alasan untuk menolak permohonan

cuti dan melakukan tindakan skorsing terhadap kedua pekerja yang mengambil cuti tersebut. Pertama, kedua pekerja itu gagal mengajukan permohonan cuti 30 hari sebelumnya. Kedua, permohonan cuti dilakukan oleh SBSI dan bukannya oleh kedua pekerja itu sendiri. Ketiga, perusahaan sedang menghadapi pesanan produksi yang sangat tinggi.

Tim Penilai WRC menyadari bahwa sangat sulit untuk menentukan, secara langsung, apakah para manajer termotivasi oleh sikap anti serikat buruh atau oleh alasan-alasan sah yang telah mereka kemukakan di atas. Namun saat ini, bukti-bukti yang ada secara kuat menunjukkan bahwa penolakan permohonan cuti dan tindakan skorsing tersebut termotivasi oleh sikap anti serikat buruh. Ketiga alasan sah yang diberikan oleh para manajer PT. Dada bertentangan dengan pernyataan para manajer itu sendiri; dan para manajer PT. Dada telah melontarkan sejumlah pernyataan dan ancaman anti serikat buruh kepada Efi dan Siti, sebagaimana juga kepada para pekerja lainnya, selama kurun waktu tersebut. Pengawas dan pengadilan perburuhan sangat jarang sekali mendapatkan bukti adanya motivasi anti serikat buruh yang sedemikian kuat dan langsung atas suatu tindakan skorsing atau pemecatan.

Pertama, para manajer PT. Dada mengaku bahwa permohonan cuti untuk keperluan pelatihan atau pendidikan dikecualikan dari kewajiban pengajuan 30 hari sebelumnya. Mereka menyatakan bahwa kewajiban pengajuan 30 hari sebelumnya berlaku hanya bagi pengajuan permohonan cuti tahunan untuk tujuan selain daripada pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana telah dinyatakan di atas, pada formulir perusahaan untuk permohonan cuti, Efi dan Siti menulis bahwa “pendidikan” merupakan alasan permohonan cuti mereka. Memang benar bahwa formulir perusahaan telah diberi label terlebih dahulu sebagai formulir untuk mengajukan permohonan cuti tahunan secara umum dan bukannya untuk mengajukan permohonan cuti khusus untuk tujuan pendidikan. Tapi formalitas seperti itu tidak bisa mengurangi kenyataan bahwa para pekerja telah memberitahukan secara jelas kepada perusahaan bahwa tujuan sebenarnya dari pengambilan cuti tersebut adalah untuk pendidikan dan pelatihan. Selain itu sebelumnya perusahaan juga telah mendapatkan tiga pemberitahuan tertulis mengenai tujuan sebenarnya dari pengajuan cuti tersebut: surat undangan FES yang diberikan oleh kedua pekerja kepada perusahaan; salinan surat undangan FES yang dikirimkan kepada perusahaan oleh FES sendiri; serta permohonan tertulis dari SBSI. Walaupun begitu para pejabat perusahaan berulang kali mengindikasikan bahwa mereka akan menolak permohonan cuti untuk menghadiri pelatihan bahkan sebelum kedua pekerja itu mengajukan permohonan tersebut secara tertulis.

Kedua, para manajer PT. Dada mengaku bahwa permohonan cuti harus dilakukan oleh pekerja itu sendiri dan bukannya oleh serikat buruh mereka atau organisasi lainnya. Tapi bukti-bukti dalam bentuk dokumen sudah sangat jelas: Efi dan Siti mengajukan dan menandatangani sendiri formulir perusahaan untuk permohonan cuti – formulir sama di mana mereka mengindikasikan bahwa “pendidikan” merupakan tujuan dari permohonan cuti mereka. Kenyataan bahwa serikat buruh mereka juga mengajukan

permohonan cuti, tentu saja, tidak menyangkal permohonan yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri.

Ketiga, para manajer PT. Dada mengaku bahwa produksi terlalu sibuk untuk mengabaikan permohonan cuti bagi kedua pekerja itu. Tapi selama kurun waktu di mana kedua pekerja tersebut menghadiri pelatihan FES, para manajer PT. Dada berulang kali menyatakan alasan yang sama sekali berbeda untuk menolak permohonan cuti mereka. Pada hari kedua pelatihan FES, 12 Februari 2002, perusahaan mengirimkan surat kepada Efi dan Siti yang menyatakan bahwa kedua pekerja tersebut harus segera kembali bekerja karena mereka tidak memberikan alasan yang jelas bagi ketidakhadiran mereka. Surat ini sangat membingungkan karena, sebagaimana telah dijelaskan di atas, perusahaan telah menerima tiga surat pemberitahuan sebelumnya – dari FES, dari SBSI, dan dari kedua pekerja itu sendiri – yang secara jelas menyatakan bahwa tujuan pengambilan cuti adalah untuk menghadiri pelatihan FES. Pada hari berikutnya, 13 Februari, FES dan kedua pekerja mengirimkan lewat fax, dengan menyimpan catatan bahwa fax tersebut telah terkirim dengan sukses, *sebuah surat pemberitahuan keempat* yang secara jelas menyatakan tujuan pengambilan cuti. Walaupun begitu, pada tanggal 14 Februari, perusahaan memberitahukan kepada kedua pekerja bahwa ketidakhadiran mereka yang terus berlanjut bisa dianggap sebagai pengunduran diri karena kedua pekerja tidak memberikan alasan pengambilan cuti kepada perusahaan. Pada tanggal 16 Februari, perusahaan memberikan pemberitahuan tertulis bahwa kedua pekerja tersebut diskorsing dengan alasan bahwa mereka tidak memberikan alasan yang jelas mengenai ketidakhadiran mereka.

Poin-poin penting yang bisa ditarik dari ringkasan kejadian di atas adalah: (1) Saat kedua pekerja tersebut tidak masuk, sudah dua kali perusahaan mengatakan kepada kedua pekerja bahwa mereka harus memberikan alasan pengambilan cutinya kepada pihak manajemen. (2) Alasan tunggal perusahaan yang dilakukan secara serentak (*berlawanan dengan post hoc*) untuk memberlakukan skorsing secara de facto (yaitu “pengunduran diri” secara otomatis) adalah bahwasanya kedua pekerja telah gagal memberikan alasan yang jelas mengenai ketidakhadiran mereka. (3) Sebelum dan selama pelatihan FES, kedua pekerja telah dua kali memberikan pemberitahuan tertulis bahwa pengambilan cuti mereka adalah untuk menghadiri program pendidikan FES; bahkan FES dan SBSI telah memberikan tiga pemberitahuan tertulis yang secara jelas mengungkapkan alasan pengambilan cuti tersebut. Oleh karena itu, sangatlah sulit untuk menerima pernyataan terakhir PT. Dada bahwa pesanan produksi yang sangat tinggi merupakan alasan diskorsingnya kedua pimpinan serikat buruh tersebut.

Sebagaimana telah dinyatakan di atas, pernyataan-pernyataan perusahaan yang saling berlawanan ini terjadi dalam konteks berbagai interogasi, pernyataan, dan ancaman anti serikat buruh yang ditujukan baik kepada Efi dan Siti maupun kepada para pekerja dan pejabat serikat buruh lainnya.

Oleh karena itu, walaupun *bila melihat peristiwa-peristiwa yang lampau* memang dapat dibayangkan jika perusahaan melakukan tindakan skorsing

terhadap pekerja dengan alasan pesanan produksi yang sangat tinggi atau ketidakpatuhan atas sebuah perintah untuk tidak meninggalkan pekerjaan, namun terdapat bukti kuat bahwa hal-hal tersebut bukanlah merupakan *motif yang sebenarnya* dari perusahaan, sedangkan motif yang *sebenarnya* adalah bahwa perusahaan bertindak berdasarkan motivasi anti serikat buruh. Dalam UU mengenai skorsing diskriminasi anti serikat buruh, yang paling penting adalah *motif sebenarnya dari pengusaha pada saat dilakukannya skorsing*, dan bukannya alasan-alasan *post hoc*, walaupun mungkin alasan-alasan *post hoc* itu tampaknya dapat dijadikan dasar yang sah untuk dilakukannya tindakan skorsing di mata pencari fakta ataupun pengamat lainnya.

Bagaimanapun, adanya bukti kuat mengenai sejumlah tindakan intimidasi dan pembalasan anti serikat buruh lainnya seperti yang telah disebutkan di atas sudah cukup untuk memberikan dasar-dasar bagi rekomendasi berikut ini.

Memang benar, sebagaimana yang telah disebutkan di atas, bahwa segera setelah kunjungan lapangan Tim Penilai WRC, perusahaan mempekerjakan kembali dua tokoh serikat buruh dan menarik tuntutan hukum terhadap seorang tokoh serikat buruh lainnya. Walaupun tindakan tersebut patut dipuji, namun tindakan tersebut tidak memperbaiki berbagai contoh gangguan terhadap hak-hak pekerja untuk berserikat lainnya yang terjadi di masa lalu maupun yang masih berlangsung hingga saat ini. Tindakan tersebut tidak cukup untuk memperbaiki secara penuh tindakan-tindakan merugikan yang sebelumnya telah dilakukan oleh perusahaan terhadap ketiga tokoh serikat buruh itu sendiri, karena tidak secara penuh menghilangkan rasa takut yang telah menyebar dan tertanam akibat dari tindakan-tindakan merugikan tersebut.

Rekomendasi 26

Terdapat bukti kuat bahwa perusahaan telah menghalangi para pekerja yang ingin mempraktekkan hak-haknya untuk berserikat, yang merupakan pelanggaran terhadap Kode WRC dan Universitas, Hukum Perburuhan di Indonesia, dan Hukum Perburuhan Internasional. Tindakan-tindakan berikut merupakan gangguan terhadap hak-hak tersebut: pengasingan dan kurungan fisik yang dijatuhkan terhadap seorang tokoh serikat buruh; ancaman penutupan pabrik, kehilangan pekerjaan, pemecatan dan penurunan jabatan; pemecatan dan penurunan jabatan yang benar-benar dilaksanakan; interogasi terhadap pekerja untuk mempertanyakan serikat buruh mana yang mereka sukai dan apa saja kegiatan dari serikat buruh mereka; ancaman dan intimidasi yang tujuannya untuk memaksa pekerja melepaskan keanggotaannya di SBSI dan SPBDI serta bergabung dengan SPSI; mendorong para pemimpin SPSI pasca pemogokan untuk “bangkit” dan memperpanjang kesepakatan kerja yang “lama”; mengizinkan para pendukung SPSI – tapi tidak bagi para pendukung SBSI dan SPBDI – untuk menarik anggota di dalam lingkungan perusahaan selama jam kerja dan menggunakan jaringan supervisor dan pimpinan jalur untuk berkampanye mendukung satu serikat buruh dan menentang serikat buruh yang lainnya; memfitnah tokoh SBSI dan SPBDI sebagai penghasut dari luar yang melakukan kegiatan politis yang terlarang; dan menolak permohonan cuti pekerja yang ingin

menghadiri pelatihan dan pendidikan serikat buruh. Sebagaimana akan dibahas pada bagian berikutnya, perusahaan juga melakukan pembalasan terhadap dan mengintimidasi pekerja dengan meminta dilakukannya penyelidikan kejahatan atas diri mereka.

Gangguan terhadap hak-hak pekerja untuk berserikat seperti ini memiliki potensi untuk tidak dapat diperbaiki. Jika para pekerja sudah merasa segan mempraktekkan hak-hak mereka untuk berserikat atau jika atmosfir ketakutan tercipta di antara sesama rekan kerja yang menyaksikan tindakan intimidasi dan keberpihakan seperti itu, maka sangatlah sulit atau bahkan mustahil untuk menghilangkan rasa takut dan intimidasi tersebut. Juga, jika upaya pekerja untuk membentuk dan memobilisasi serikat buruh sudah diambil alih oleh rasa takut, intimidasi, keberpihakan, dan kekalahan, maka sangatlah sulit untuk membangun kembali upaya-upaya seperti itu, dan hak-hak pekerja untuk berserikat telah mengalami kerusakan yang tidak dapat diperbaiki lagi.

Oleh karena itu Tim Penilai merekomendasikan agar perusahaan menghentikan segala ancaman dan tindakan intimidasi, pembalasan, dan gangguan seperti itu. Mengingat parahnya ancaman dan tindakan-tindakan yang telah dilakukan di masa lalu, para pejabat tertinggi perusahaan harus melakukan komunikasi secara lisan maupun tertulis kepada semua pekerja, yang mengakui bahwa perusahaan telah melakukan ancaman dan tindakan-tindakan seperti itu di masa lalu, tapi tidak akan melakukannya lagi di masa mendatang. (Ini merupakan suatu perintah perbaikan yang biasa dilakukan dalam sistim hukum perburuhan internasional dan lokal, untuk kasus-kasus berat ancaman dan pembalasan yang dilakukan berulang kali.)

Mengingat adanya bukti-bukti kuat bahwa para manajer dan supervisor telah memaksa para pekerja untuk menandatangani formulir keanggotaan SPSI, perusahaan tidak boleh melanjutkan pemotongan upah pekerja untuk iuran keanggotaan SPSI berdasarkan daftar anggota yang ada saat ini. SPSI diharuskan untuk meminta tanda tangan baru dari pekerja yang ingin secara sukarela menjadi anggota SPSI, tanpa adanya intimidasi atau campur tangan perusahaan. Itu berarti SPSI, sebagaimana halnya SBSI dan SPBDI, harus merekrut anggota-anggotanya tanpa menggunakan intimidasi, tanpa bantuan dari perusahaan, dan tanpa menggunakan kekuasaan para manajer maupun supervisor.

Tim Penilai juga merekomendasikan pada perusahaan agar menghentikan semua bentuk tindakan pilih kasih lainnya terhadap SPSI dan bertindak netral terhadap ketiga serikat buruh yang ada di pabrik tersebut. Penerapan tindakan perbaikan ini sukar dijamin. Oleh karena itu perusahaan harus melarang SPSI beserta para pendukungnya, sebagaimana perusahaan melarang SBSI dan SPBDI beserta para pendukung mereka, untuk menggunakan secara penuh lingkungan pabrik, untuk menggunakan kekuasaan para manajer dan supervisor selama jam-jam kerja guna merekrut anggota-anggota baru bagi serikat buruh tersebut, untuk menyebarkan formulir keanggotaan, untuk membuat pernyataan maupun pidato anti atau pro serikat buruh, serta tindakan-tindakan semacamnya. Jika perusahaan mengizinkan kegiatan seperti itu dilakukan oleh salah satu serikat buruh, maka perusahaan harus memberikan akses dan waktu yang sama bagi serikat buruh lainnya untuk melakukan kegiatan yang sama. Jika tidak, maka dukungan di dalam

wilayah perusahaan harus dibatasi pada jam-jam istirahat dan pada waktu kedatangan dan kepulangan para pekerja.

Mengingat betapa sukarnya memaksa perusahaan untuk melaksanakan rekomendasi ini, Tim Penilai mengusulkan dibentuknya sebuah “tim pertanggungjawaban” yang menyertakan wakil-wakil dari WRC dan lembaga-lembaga swadaya masyarakat Indonesia yang memiliki keahlian dalam bidang hak-hak perburuhan. Perusahaan harus memberi akses pada tim pertanggungjawaban untuk memasuki pabrik guna memastikan bahwa rekomendasi untuk melindungi kebebasan berserikat telah dipenuhi oleh perusahaan. Semua kegiatan tim pertanggungjawaban harus sepenuhnya terbuka bagi semua anggota tim dan juga bagi semua pekerja, serikat buruh, dan manajer.

Kegiatan tim pertanggungjawaban tidak boleh menghalangi, membatasi, atau menggantikan kegiatan pemantauan, pengawasan, dan pengorganisasian yang dilakukan secara independen dan pada saat yang bersamaan oleh para pekerja, serikat buruh, manajer, dan pejabat pemerintah. Tim pertanggungjawaban tidak boleh menggantikan peran Departemen Tenaga Kerja, melainkan harus bekerja sama dengan dan untuk mendukung pelaksanaan hak-hak perburuhan yang efektif dan tidak memihak oleh Departemen Tenaga Kerja. Tim pertanggungjawaban juga harus bersikap hati-hati untuk tidak menggantikan fungsi penyampaian keluhan, negosiasi bersama, dan pengorganisasian dari ketiga serikat buruh. Peran tim pertanggungjawaban adalah untuk memastikan bahwa para pekerja dan serikat buruh bisa mempraktekkan hak-hak berserikat mereka, serta hak-hak negosiasi bersama mereka dalam suasana yang bebas dari keberpihakan, intimidasi, dan campur tangan.

Tuduhan Enambelas: Penyalahgunaan Proses Hukum terhadap Pendukung Serikat Buruh

Terdapat bukti kuat bahwa perusahaan mengajukan tuntutan hukum, yang menyebabkan diadakannya penyelidikan oleh polisi terhadap seorang pekerja, karena pekerja tersebut menandatangani sebuah pernyataan tertulis yang mengungkapkan keluhannya mengenai tempat kerjanya. Keluhan tertulisnya menyatakan bahwa PT. Dada telah melanggar hak-hak pekerja. Selain menyerahkan pernyataan tersebut kepada para manajer PT. Dada, dia juga memberikan salinan surat tersebut kepada Depnaker Purwakarta, lembaga pemerintahan yang berwenang untuk menerima keluhan dari pekerja, dan juga kepada instansi pemerintah terkait lainnya.

Tuntutan hukum yang dilakukan perusahaan bukan hanya merupakan pembalasan terhadap satu orang pekerja tersebut yang kemudian menjadi subjek interogasi polisi dan menghadapi ancaman hukuman penjara. Tapi juga merupakan upaya untuk menakut-nakuti pekerja lain agar tidak berani menyampaikan keluhan resmi, mengingat akibat serupa yang bisa ditanggungnya. Hal tersebut memang benar, mengingat masalah yang sangat marak terjadi di Indonesia berupa pelecehan warga negara, terutama warga negara yang sedang berselisih paham, oleh polisi yang secara relatif tidak dibatasi oleh peraturan hukum. Masalah ini baru saja diungkapkan dalam Laporan Hak Asasi Manusia Tahun 2002 yang dikeluarkan oleh Departemen Luar Negeri Amerika Serikat. Sebagian besar

pekerja PT. Dada yang kebanyakan merupakan perempuan muda mengaku bahwa mereka menjadi enggan untuk menyampaikan keluhan terhadap praktek-praktek yang dilakukan PT. Dada terhadap pekerjaanya, karena mereka merasa sangat takut akan dituntut secara hukum dan diintimidasi oleh polisi.

Dalam wawancara dengan Tim Penilai WRC, para manajer PT. Dada dan polisi Purwakarta menggambarkan penyelidikan polisi tersebut. Pada tanggal 30 Oktober 2001, para pejabat SPBDI menyerahkan surat keluhan tertulis kepada para manajer PT. Dada, yang menyatakan bahwa PT. Dada telah melanggar hak-hak mendasar para pekerja. Surat tersebut ditandatangani oleh seorang pekerja, pimpinan SPBDI. Setelah itu, PT. Dada menyampaikan pengaduan kepada kepolisian Purwakarta bahwa pekerja tersebut telah melanggar UU 310 KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana). UU 310 KUHP ini merupakan hukum warisan kolonial Belanda yang tidak pernah secara resmi diterima ataupun ditolak oleh hukum Indonesia setelah merdeka.

UU 310 seringkali digunakan untuk menghalangi kebebasan berbicara di Indonesia dan oleh karena itu sudah lama menjadi target gerakan demokrasi di Indonesia. Hukum tersebut menganggap “serangan” terhadap “kehormatan” dan “reputasi” orang lain sebagai suatu kejahatan. PT. Dada mengadukan bahwa pekerja tersebut telah menyerang kehormatan dan reputasi para manajer PT. Dada dengan menyampaikan surat keluhan tertulis dan mengirimkan salinannya kepada Depnaker Purwakarta dan instansi-instansi terkait lainnya.

Dalam wawancara dengan Tim Penilai WRC, polisi Purwakarta menyatakan bahwa seseorang tidak dapat dihukum di bawah UU 310 jika pernyataan yang dianggap sebagai “serangan” itu memang benar. (Ini sama dengan “pembelaan kebenaran” yang biasa digunakan untuk melawan tuntutan fitnah di banyak sistem hukum.) Walaupun begitu, polisi tersebut juga mengaku bahwa penyelidikan mereka hanya ditujukan untuk mengumpulkan bukti mengenai apakah kehormatan dan reputasi para manajer PT. Dada memang telah rusak akibat keluhan yang disampaikan oleh pekerja tersebut, dan bukannya ditujukan untuk mengetahui kebenaran dari pernyataan pekerja tersebut. Kesaksian para manajer PT. Dada mendukung kenyataan bahwa hal itu memang merupakan ruang lingkup keseluruhan dari penyelidikan yang dilakukan oleh polisi. Para manajer mengaku bahwa polisi Purwakarta mengadakan pertemuan selama dua jam dengan para manajer untuk membahas tuntutan hukum tersebut. Para manajer mengaku bahwa polisi mencari informasi mengenai kerusakan terhadap reputasi perusahaan, namun tidak mencari informasi mengenai benar atau tidaknya keluhan yang disampaikan oleh pekerja tersebut – yaitu apakah memang terjadi pelanggaran hak-hak pekerja di PT. Dada.

Jika kepolisian Purwakarta melakukan penyelidikan atas tuntutan hukum tersebut secara baik dan benar, mereka akan mencari bukti-bukti (1) potensi kerusakan terhadap reputasi para manajer *dan* (2) kebenaran pernyataan pekerja tersebut bahwa hak-hak para pekerja telah dilanggar. Polisi melakukan penyelidikan, dan menyatakan bahwa mereka berniat menyelidiki, hanya yang pertama dan bukan yang kedua. Namun sebagaimana telah disebutkan di atas, polisi mengakui bahwa bukti elemen kedua tetap diperlukan untuk membuktikan benar atau tidaknya tuntutan hukum yang diajukan di bawah UU 310 tersebut.

Untuk menjunjung tinggi hukum, seharusnya polisi melakukan penyelidikan penuh terhadap pelanggaran hak-hak pekerja sebagaimana yang dituduhkan di dalam

pernyataan pekerja tersebut, untuk menentukan apakah pernyataan tersebut memang benar dan oleh karena itu bukan merupakan suatu pelanggaran terhadap UU 310. Kenyataan bahwa baik polisi maupun perusahaan tidak mengharapkan dilakukannya penyelidikan seperti itu menimbulkan keraguan yang kuat mengenai apakah tuntutan hukum dan “penyelidikan” polisi tersebut benar-benar bonafid atau hanya merupakan cara untuk mengganggu seorang pekerja yang menyampaikan keluhan mengenai tempat kerjanya, dan juga cara untuk mengintimidasi para pekerja lainnya yang tadinya mungkin berniat menyampaikan keluhan seperti itu.

Juga ada keraguan yang sama kuatnya mengenai apakah penerapan UU 310 terhadap keluhan tempat kerja sesuai dengan (a) UU Serikat Buruh Indonesia tahun 2000, yang, dalam istilah yang paling kuat, melarang siapa pun untuk “mengintimidasi” pekerja yang berniat menuntut hak-haknya (dengan begitu, UU tahun 2000 tersebut menjadikan tindakan mengintimidasi pekerja yang mempraktekkan hak-hak perburuhannya sebagai suatu kejahatan pidana), atau (b) Konvensi ILO no. 87 dan 98 mengenai Kebebasan Berserikat, keduanya telah diratifikasi oleh Indonesia. Ketika ditanya apakah penggunaan UU 310 terhadap penyampaian keluhan tempat kerja bisa dikesampingkan oleh salah satu di antara hukum perburuhan tersebut, Kepala Depnaker Purwakarta menyatakan bahwa dia tidak memiliki wewenang hukum untuk memberikan pendapat mengenai ruang lingkup sebuah hukum pidana seperti UU 310. Namun pada saat yang bersamaan, Kepala Depnaker Purwakarta mengatakan bahwa jika seorang pekerja diajukan ke pengadilan berdasarkan UU 310, maka pekerja tersebut bisa meminta pengadilan untuk membatalkan semua tuduhan dengan alasan bahwa hukum warisan era kolonial Belanda itu telah dikesampingkan oleh UU Serikat Buruh tahun 2000 yang lebih baru dan lebih rinci atau Konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia.

Ada dasar yang lebih kuat untuk menyimpulkan bahwa UU 310 dapat dikesampingkan oleh Deklarasi ILO tahun 1998 mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja, yang memasukkan kodifikasi paling kuat mengenai hak-hak untuk berserikat yang diwujudkan dalam hukum Internasional. Deklarasi tersebut mengikat Indonesia, walaupun hukum Indonesia tidak mengenali hak berserikat sebagaimana dinyatakan secara luas di dalam Deklarasi tersebut.

Bagaimanapun, “Kebebasan Berserikat” yang terkandung dalam Kode WRC dan Kode Universitas diartikan untuk mencegah tindakan perusahaan yang semacam ini – yaitu, mengajukan tuntutan hukum pemfitnahan sebagai pembalasan terhadap tindakan seorang pekerja yang menyampaikan bahwa perusahaan telah melanggar hak-hak pekerja. Jika hal tersebut tidak dilakukan, maka pengusaha akan memperoleh senjata pamungkas untuk menghukum seorang pekerja yang mempraktekkan haknya untuk menyampaikan keluhan, salah satu hak paling mendasar dari seorang pekerja. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bahwasanya Mahkamah Agung Amerika Serikat telah memutuskan bahwa hak pekerja untuk berserikat dan berbicara mengesampingkan penggunaan hukum pemfitnahan untuk menghukum pekerja yang menyampaikan keluhan, karena “hukum seperti itu akan digunakan (oleh pihak pengusaha) sebagai senjata pemaksa ekonomi” yang akan memiliki dampak buruk “mengurangi semangat debat perburuhan.” *Linn v. United Plant Guard Workers*, 383U.S 53 (1966). Kode WRC dan Universitas harus mengkodifikasi logika yang sederhana itu.

Rekomendasi 27

PT. Dada tidak boleh mengajukan tuntutan hukum terhadap pekerjanya yang menyampaikan keluhan mengenai tempat kerja, walaupun keluhan tersebut disampaikan kepada lembaga pemerintahan atau pihak lainnya. Setelah kunjungan lapangan Tim Penilai, PT. Dada telah sepakat untuk menarik kembali tuntutan hukumnya terhadap pekerja yang menandatangani surat yang menyatakan bahwa perusahaan melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Walaupun PT. Dada tidak memiliki kendali atas polisi, perusahaan tidak boleh menggunakan kekuasaannya untuk membujuk polisi agar tidak melakukan interogasi lebih lanjut atau kegiatan-kegiatan intimidasi lainnya yang diperlukan guna memproses tuntutan hukum yang sekarang telah dicabut tersebut.

APENDIKS

Dua apendiks berikut ini didasarkan pada 26 wawancara secara mendalam yang dilakukan oleh Tim Pakar Keselamatan dan Kesehatan Kerja WRC. Wawancara dilakukan dalam kelompok-kelompok kecil dan menyertakan para pekerja dari berbagai bagian di PT. Dada. Para pekerja diminta untuk mengindikasikan di mana mereka mengalami ketidaknyamanan dan rasa sakit setiap harinya. Para pekerja juga ditanyai serangkaian pertanyaan terbuka yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan tempat kerja, dan diminta untuk mengisi sebuah tabel yang berisikan berbagai gejala dan indikator penyakit tempat kerja yang mungkin dialami.

Apendiks 1.

Tabel Gejala

Gejala	Setiap hari/ Sering	Kadangkala	Jarang	Menurut pekerja disebabkan oleh? (nomor di dalam kurung mengindikasikan jumlah orang yang memberikan respons yang serupa)
Sakit Kepala	2	18	2	Bekerja membuat saya lelah, suara bising, kurang tidur (3), bau dari mesin press, kurang istirahat, takut membuat kesalahan karena terlalu cepatnya bekerja. Sistik target. Warna-warna yang berbeda.
Pusing.	5	20		Cahaya yang menyilaukan, bau kain, suara bising (2), terlalu banyak pekerjaan. Terlalu banyak masalah (2). Sistik target (4), terlalu banyak kain yang berbeda-beda. Menjahit sangat sulit. Takut membuat kesalahan dan dipersalahkan. Mencapai kualitas (2)
Kesemutan	6	11	2	Terlalu lama berdiri, (6) tekanan, terlalu lama duduk (5). Menggunakan kain berwarna.
Batuk	1	11	2	Udara yang tidak baik, debu (6), Akibat pembakaran kain dan akibat memotong benang katun (2). Bau mesin.
Gatal atau kulit yang memerah	1	11	1	Material, alergi terhadap sizing (5), kain yang kasar (3) Kain yang berbulu. Jok duduk.
Gangguan lambung/ pencernaan	4	7	4	Terlambat makan (10), makan terlalu sedikit kemudian diikuti dengan istirahat yang terlalu sedikit. Tidak sarapan.
Gangguan Haid	1	20	1	Berdiri, duduk terlalu lama, haid tidak berlangsung secara berturut-turut. Mempengaruhi kesehatan saya. Bekerja terlalu cepat. Keram.

				Normal jika berdarah.
Keram/pegal otot.	2	2	6	Kelemahan pribadi, bekerja terlalu cepat
Lainnya (jelaskan)	1 (mata) 2 (kaki) 1 (punggung)	1 (mata).		Terlalu lama berdiri, warna-warna terlalu terang (2). Tidak cukup jalan-jalan.

Apendiks 2

Tabel Gejala yang terkait dengan Ergonomika

BAGIAN DARI TUBUH	JUMLAH	BAGIAN	DUDUK	BERDIRI
Sakit Kepala	7		Ya	Ya
Tangan	13	Checking Embo. Inspection	Ya	Ya
Punggung	20	Sewing, stuffing, helper, QC	Ya	Ya
Kaki	16	Stuffing, checking Embo, QC, Inspection, Helper	Tidak	Ya
Bahu	17	Sewing, checking, stuffing, inspection		Ya
Mata	4	Checking, QC	Tidak	Ya
Lengan	4	Sewing, stuffing	Ya	Ya