



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**PENILAIAN WRC
mengenai
PT DADA INDONESIA**

**REKOMENDASI DAN TEMUAN AWAL
26 MARET 2002**

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 wanita-wanita 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 duapuluhan 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 ketetapan-ketetapan 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 Indonesia; penarikan tuntutan hukum pemfitnah 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 mewawancara 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 perburuan 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 menidakkann 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 tergugah 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 mengkonfirmasikan 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 praktik-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 wanita-wanita berusia sangat muda dengan postur tubuh yang kecil. Mayoritas pekerja wanita di Indonesia menderita kekurangan zat besi dan oleh karena itu sangat mudah dan cepat terserang keletihan. 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 serangan suhu panas.

Perusahaan harus secara terus menerus mengawasi suhu ruangan di semua area. Semua langkah yang mungkin diambil harus dilakukan untuk mengurangi beban panas di area-area 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 area-area 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 segar dan harus mendorong para pekerja untuk minum sesering mungkin. Semua pekerja yang pingsan atau mengalami deliria (=gangguan otak sementara yang terhadai 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, keletihan, pingsan, kram akibat panas, kekurangan cairan, keletihan akibat panas, dan sengatan panas sebagai 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 atap asbes tersebut akan dipertahankan, 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 ketetapan 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 membebankan 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 “pengurungan 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 suka (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 suka. 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 kekuatiran 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 mengulanginya di masa mendatang. (Ini merupakan suatu perintah perbaikan yang biasa dilakukan dalam sistem 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 menandatangi 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 negosiasi 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 mengantikan kegiatan pemonitoran, 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 mengantikan peran Kementerian Tenaga Kerja, melainkan harus bekerja sama dengan dan untuk mendukung pelaksanaan hak-hak perburuhan yang efektif dan tidak memihak oleh Kementerian Tenaga Kerja. Tim pertanggungjawaban juga harus bersikap hati-hati untuk tidak mengantikan 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 melakukan setuju 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.