



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**PENILAIAN KONSORSIUM HAK-HAK BURUH  
TERHADAP PT PANARUB (INDONESIA)**

**RINGKASAN BEBERAPA TEMUAN DAN REKOMENDASI**  
**7 September 2004**

---

**5 Thomas Circle NW   Fifth Floor   Washington, DC 20005**  
**(202) 387-4884   Fax: (202) 387-3292**  
**wrc@workersrights.org   www.workersrights.org**

## **PENILAIAN KONSORSIUM HAK-HAK BURUH (WRC) TERHADAP PT PANARUB TANGERANG, INDONESIA**

### **Pendahuluan**

Tulisan ini adalah rangkuman temuan-temuan dan rekomendasi dari penilaian yang dilakukan terhadap PT Panarub, sebuah pabrik di Tangerang, Indonesia yang mempekerjakan sekitar 10.000 orang pekerja. PT Panarub mengerjakan berbagai produk sepatu atletik, termasuk sepatu sepak bola, khusus untuk adidas-Salomon. The Worker Rights Consortium (WRC) melakukan penilaian ini sebagai tanggapan dari permintaan yang diajukan pada Bulan Januari 2004 oleh adidas-Salomon (Adidas) dan Oxfam Community Aid Abroad (OCAA), sebuah organisasi non pemerintah di Australia, untuk meninjau tuduhan pelanggaran hak-hak pekerja. Penilaian dilaksanakan selama bulan Maret dan April 2004.

Dokumen ini merupakan sebuah ringkasan atas temuan-temuan dan rekomendasi WRC hingga hari ini dan juga ringkasan tanggapan dari pihak manajemen PT Panarub dan Adidas-Salomon terhadap setiap rekomendasi yang diajukan dan menyediakan informasi terkini mengenai tindak lanjut pabrik dalam menjalankan komitmennya untuk mengambil tindakan perbaikan. Dokumen ini adalah kelanjutan dari laporan ringkasan yang awalnya diterbitkan pada bulan Mei 2004.

WRC juga akan menerbitkan satu laporan lengkap mengenai PT Panarub, yang berisikan tinjauan menyeluruh mengenai bukti-bukti yang mendasari temuan-temuan WRC dan bahan-bahan lainnya yang tidak tercantum dalam ringkasan ini. Tanggal laporan ini sedang disusun.

Harap dicatat bahwa dalam laporan ini nama-nama pekerja dan sumber informasi terkait lainnya, tidak diungkapkan karena alasan-alasan privasi.

### **Sumber-Sumber Bukti dan Cakupan Laporan**

Beberapa temuan yang akan dipaparkan di bawah ini di bentuk berdasarkan beberapa sumber bukti berikut ini:

- Wawancara dengan sekitar 35 anggota manajemen PT. Panarub
- Wawancara dengan sekitar 120 buruh produksi
- Wawancara dengan staf adidas-Salomon
- Wawancara dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia
- Wawancara dengan kedua serikat buruh yang secara resmi terdaftar di PT. Panarub
- Tinjauan pustaka terhadap lebih dari 500 dokumen resmi dan sumber-sumber lain yang telah dibuat oleh perusahaan sejak tahun 1999.

Berdasarkan informasi yang dibuat oleh Adidas, OCAA, beberapa organisasi non-pemerintah lokal, serta penelitian awal kami, WRC mengidentifikasi sejumlah wilayah yang menjadi perhatian untuk diinvestigasi. Hal-hal tersebut mencakup: Beberapa Hal yang Secara Hukum Telah Ditetapkan; Kebebasan Berserikat; Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Kekerasan Psikologis dan Fisik yang Dialami Buruh; Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Paksaan untuk Mengundurkan Diri; Jam Kerja dan Upah;

Penyalahgunaan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu; serta, Pihak Managemen Meminta Kepada Para Buruh untuk Membayar Beberapa hal yang Tidak Wajar di dalam Pabrik

Pada bagian berikut, kita meringkas beberapa penemuan yang berkaitan dengan bidang-bidang tersebut, dan jika memungkinkan, memberikan beberapa rekomendasi untuk tindakan-tindakan perbaikan.

## TEMUAN DAN REKOMENDASI DARI WRC, DAN TANGGAPAN DARI PT PANARUB DAN ADIDAS

### 1) Beberapa Hal yang Secara Hukum Telah Ditetapkan

- *Pengingkaran terhadap Cuti Menstruasi:* Staff klinik pabrik meminta para pekerja untuk menjalani tes fisik yang sangat memalukan dan secara emosional mengganggu sebagai upaya mendapatkan hak mereka yang sah untuk cuti selama dua hari-dibayar ketika mengalami sakit menstruasi. Karena sebagian besar pekerja perempuan menolak melakukan tes ini, para pekerja secara efektif telah dicegah untuk mengambil cuti menstruasi yang merupakan hak mereka secara sah. Bahkan mereka yang bersedia melakukan tes ini pun seringkali ditolak untuk mengambil cuti pulang dan malahan diminta untuk tinggal di klinik pabrik.
- *Penolakan terhadap Izin Sakit:* Pihak manajemen pabrik dan staf klinik secara efektif membatasi kesempatan buruh untuk mengambil cuti sakit, sebagai salah satu cara adalah mempertimbangkan cuti sakit berdasarkan pada jadwal produksi sebanyak-banyaknya (jika perlu lebih) dari pada mempertimbangkan kondisi fisik para buruh tersebut. Pihak manajemen juga meminta buruh untuk melewati proses birokrasi perijinan yang berbelit-belit.
- *Lemahnya Jaminan Pelayanan Kesehatan (JPK) Secara Hukum:* Kontrak antara PT Panarub dan penyedia jasa kesehatan swasta Gengki Medika yang ditandatangani pada bulan Januari 2004 tidak memenuhi persyaratan sebagaimana ditetapkan oleh hukum Indonesia.<sup>1</sup> Kesepakatan tidak menyediakan perawatan kesehatan bagi pasangan pekerja perempuan dan anak-anak seperti disyaratkan oleh hukum<sup>2</sup>, akibatnya ribuan anggota keluarga tidak memperoleh asuransi kesehatan yang menjadi hak mereka. Asuransi ini meliputi anggota keluarga pekerja laki-laki, yang membuat kebijakan ini diskriminatif sekaligus cacat hukum.<sup>3</sup> Kesepakatan ini juga secara sewenang-wenang membatasi kunjungan para pekerja ke penyedia jasa kesehatan di luar poliklinik pabrik yaitu enam kali setahun.<sup>4</sup> Perlindungan JPK PT Panarub saat ini hanya meliputi anak-anak para pekerja hingga usia 18 tahun, dan bukannya 21 atau sudah menikah seperti tercantum dalam hukum Indonesia.<sup>5</sup>
- *Kekurangan Pemeriksaan Kesehatan Periodik dan Tahunan:* Pabrik tidak menyediakan tes kesehatan periodik dan tahunan, seperti diwajibkan oleh hukum.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> PER-05/PEM/1993 Bab VII mencantumkan pelayanan-pelayanan yang diberikan oleh JPK dari JAMSOSTEK, dan PER- 01/MEN/1998 mencantumkan pelayanan-pelayanan minimum yang harus tersedia jika seorang pengusaha memilih rencana asuransi kesehatan selain JPK dari JAMSOSTEK.

<sup>2</sup> PER/14/PEM/1993 Pasal 33(1&2)

<sup>3</sup> SE-04/MEN/1988 Tentang Pelaksanaan Larang Diskriminasi Pekerja Wanita

<sup>4</sup> Prosedur Jaminan Pemeliharaan Kesehatan PT. Panarub Industry, Bagian II. A(6).

<sup>5</sup> PER-01/MEN/1998 Pasal 3(2).

<sup>6</sup> PER-02/MEN/1980 Pasal 3 (2) "Semua perusahaan sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (2) tersebut diatas harus melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi tenaga kerja sekurang-kurangnya 1 tahun sekali

- *Tunjangan Yang Tak Memadai Bagi Jatah Kerja Malam:* Pekerja perempuan yang bekerja lembur hingga larut malam, atau bekerja pada shift malam, tidak disediakan makanan dan transportasi seperti yang diwajibkan oleh hukum.<sup>7</sup>
- *Pengurangan Tunjangan Hari Raya (THR) yang Tidak Sesuai dengan Hukum:* Sebuah kajian ulang terhadap bukti pembayaran THR tahunan pada tahun 2003 menunjukkan adanya pemotongan yang secara signifikan lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2002; temuan ini mengindikasikan bahwa THR yang diterima para buruh pada tahun 2003 merupakan sebuah pelanggaran terhadap hukum yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

### Beberapa Rekomendasi

WRC Merekomendasikan perusahaan untuk mengambil beberapa langkah sebagai berikut:

- Sesegera mungkin menghentikan tes fisik yang diwajibkan pada pekerja perempuan untuk mendapatkan hak cuti menstruasi mereka; tidak boleh ada seorang pekerja pun yang diharuskan untuk “membuktikan” bahwa dia sedang menstruasi atau tidak. Mengubah kebijakan perusahaan sehingga cuti menstruasi dapat dibuktikan atas dasar laporan buruh mengenai gejala-gejala yang dirasakan yang berkaitan dengan menstruasi. Dapat diterima bahwa meminta buruh perempuan untuk beristirahan sejenak di poliklinik pabrik untuk melihat apakah kondisinya akan lebih baik, tetapi jika setelah satu jam buruh tersebut tidak menunjukkan gejala kondisi yang lebih baik, pemberian cuti haid harus dijamin. Pihak manajemen PT. Panarub dan staf poliklinik tidak boleh menahan buruh perempuan yang mengalami sakit akibat menstruasi untuk beristirahat di poliklinik pabrik sepanjang hari kerja sebagai “pengganti” cuti menstruasi.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub telah mengambil langkah-langkah yang direkomendasikan. Pabrik telah memperbarui formulir yang diperlukan untuk memperoleh cuti haid/sakit, menjadi proses yang lebih sederhana. Para pekerja tidak lagi harus melalui Personalia sebelum pulang; mereka dapat langsung pulang dari klinik.*
- Menginstruksikan pada staff poliklinik bahwa cuti sakit dapat diberikan semata berdasarkan kondisi fisik pekerja. Tidak diperbolehkan adanya batas harian yang dipaksakan terhadap jumlah pekerja PT Panarub yang diizinkan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Seluruh staff poliklinik (baik karyawan langsung PT Panarub dan yang bukan) harus diberikan informasi mengenai hukum perburuhan Indonesia

---

kecuali ditentukan lain oleh Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja.”

<sup>7</sup> Pasal 76 (3) dan 4 UU 13, 2003

<sup>8</sup> PER-01/MEN/1998; UU-14, 1993 Pasal 3 (1, 3-4); UU-03, 1992 Pasal 3, 4, 7; UU-03, 1992 Pasal 3 (1, 2, 4(1)).

dasar mengenai cuti sakit<sup>9</sup>, dan juga mengenai standar dan prosedur yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana PT Panarub menjadi salah satu pihak di dalamnya.

*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub telah mulai mengambil langkah-langkah rekomendasi. Sebagai tambahan, seperti halnya dalam kasus cuti menstruasi yang dipaparkan di atas, formulir dan prosedur telah disederhanakan dan dijelaskan kepada seluruh pengurus klinik dan staff pabrik. Pada bulan September, PT Panarub merencanakan untuk menyelenggarakan pelatihan tambahan bagi seluruh manajer dan supervisor Adidas's Standards of Engagement ("SOE") dan hukum perburuhan Indonesia.*

- Mendaftarkan seluruh buruh di dalam pelayanan kesehatan yang sejajar atau lebih baik dari pada Paket B atau "JPK" dari JAMSOSTEK (paket Jaminan Pelayanan Kesehatan yang ditentukan oleh pemerintah), seperti yang ditetapkan di dalam hukum.<sup>10</sup> Terlepas apakah hal ini berarti meningkatkan perencanaan yang sudah ada oleh Gengki Medika atau mengidentifikasi alternatif lain, proses ini harus diselesaikan tidak lebih dari tanggal 1 September 2004, atau sesegera mungkin.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub telah mulai mengambil langkah-langkah yang direkomendasikan. Pabrik saat ini meneliti penyedia jasa asuransi dan akan mendaftarkan seluruh pekerja dan tanggungannya dalam perencanaan asuransi kesehatan yang layak pada kuartal akhir tahun 2004.*
- Segera mungkin melaksanakan pemeriksaan kesehatan tahunan bagi para buruh.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub telah berjanji untuk mengambil langkah yang direkomendasikan. Pabrik akan melaksanakan pemeriksaan kesehatan terhadap para pekerja yang bekerja di area beresiko tinggi selama bulan September, Oktober dan November 2004. Pemeriksaan tahunan bagi pekerja bagian lain direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Januari 2005 dan seterusnya. PT panarub juga akan mengembangkan rencana terinci untuk mengatasi masalah tuberkolosis.*
- Memastikan bahwa para pekerja perempuan yang bekerja hingga larut malam atau bekerja giliran malam, menerima tunjangan seperti diatur dalam hukum Indonesia: pekerja perempuan yang bekerja kurang-kurangnya 9 jam sehari atau 54 jam seminggu harus mendapat asupan makanan sekurangnya 1400 kalori sehari;<sup>11</sup> pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 dan 07.00 harus mendapat makanan bergizi dan minuman selama waktu kerjanya, harus disediakan sarana transportasi bagi pekerja perempuan yang berangkat atau pulang bekerja dari pukul 23.00 dan 05.00.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> UU 13, 2003 pasal 93(2.a.).

<sup>10</sup> PER-01/MEN/1998; UU-14, 1993 Pasal 2 (1, 3-4); UU-03, 1992 Pasal 3, 4, 7; UU-03, 1992 Pasal 3 (1, 2, 4(1)).

<sup>11</sup> NO.KEP-608/MEN/1989.

<sup>12</sup> UU 13, 2003, Pasal76 (3) dan (4).

*Adidas secara prinsip menyetujui temuan di atas, namun memilih untuk melakukan verifikasi tersendiri terhadap temuan di atas. PT Panarub telah mulai mengambil langkah yang direkomendasikan. Sejak bulan Agustus telah disediakan transportasi bis bagi pekerja perempuan yang mendapat giliran kerja malam. Pihak manajemen PT Panarub masih berdiskusi dengan serikat buruh mengenai jenis makanan yang akan disediakan.*

- Memastikan bahwa tingkat THR tidak mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Jika terdapat perbedaan jumlah total yang diberikan setiap tahun dikarenakan oleh penambahan bonus laba, maka jumlah ini harus dijelaskan kepada serikat buruh dan ditunjukkan secara terpisah pada tanda terima THR atau dicantumkan dalam tanda terima yang sama sekali terpisah.  
*Adidas menyatakan bahwa pihaknya ingin melakukan verifikasi tersendiri mengenai temuan ini. PT Panarub telah berjanji untuk melakukan langkah yang direkomendasikan.*
- Mengenai ongkos penggantian perawatan kesehatan yang sangat besar, karena tidak tercukupi oleh JPK, PT Panarub berkewajiban mengganti biaya para pekerja di bawah ini sesegera mungkin:
  - [REDACTED], karyawan di Bagian Gudang
  - [REDACTED], Bagian Pemasangan, Panarub III
  - [REDACTED], Bagian Pemasangan, Panarub III
  - [REDACTED], Bagian Teknik, Panarub VIII

Pekerja ini membutuhkan tambahan perawatan kesehatan, termasuk penggantian tujuh gigi yang tanggal karena kecelakaan mobil ketika melakukan perjalanan yang diperintahkan oleh PT Panarub. Dia masih belum mendapatkan perawatan kesehatan karena belum mendapatkan kepastian jawaban dari Gengki Medika mengenai penggantian ongkos pengobatan. WRC merekomendasikan agar pihak manajemen membantu menjelaskan kepada Gengki Medika dan pekerja mengenai asuransi kesehatan gigi yang dapat digunakan oleh pekerja ini.

*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub telah menepati janji dengan mengganti seluruh ongkos pengobatan bagi seluruh pekerja yang tercantum di atas. Penggantian ongkos pengobatan dikeluarkan pada bulan April dan Agustus 2004. Pihak manajemen PT Panarub menyatakan bahwa pihaknya telah membuat satu pengecualian dengan menyetujui penggantian gigi sesuai dengan permintaan pekerja yang terluka karena kecelakaan mobil dan menyatakan bahwa perusahaan di kemudian hari hanya akan menanggung gigi yang copot saja.*

## 2) Kebebasan Berserikat

Tim Penilai WRC mengidentifikasi sejumlah cara yang dilakukan pihak manajemen PT Panarub secara aktif dan sistematis yang mendiskriminasikan salah satu serikat buruh yang ada di wilayah pabrik, Perbupas, demi keuntungan kehadiran serikat lain, SPN. Contoh-contoh diskriminasi tersebut adalah:

- *Diskriminasi Terhadap Perbupas untuk Memperoleh Akses kepada Anggotanya:*
  - Penempatan pemimpin SPN yang tidak sesuai didalam sebuah posisi yang memberikan orientasi buruh-buruh yang baru bergabung dengan perusahaan, dimana pihak pabrik secara bersamaan mencegah para pemimpin Perbupas untuk memiliki kontak yang sama dengan para buruh baru tersebut.
  - Secara pilih kasih permohonan izin para pimpinan SPN untuk menyelenggarakan kegiatan jangka pendek di Pabrik, dan dispensasi untuk kegiatan yang memakan waktu lebih lama di luar tempat kerja, sementara secara sistematis menolak permohonan yang sama yang diajukan oleh pimpinan Perbupas.
  - Mengizinkan SPN untuk menempatkan beberapa anggota serikatnya di sekretariat untuk menangani masalah-masalah serikat sepanjang jam kerja, sementara menolak hak yang sama bagi para anggota Perbupas.
  - Melakukan proses daftar ulang/pemutihan anggota yang melibatkan staff administratif dan supervisor untuk menyebarkan formulir keanggotaan SPN kepada para pekerja. Proses ini tidak termasuk penyebaran formulir keanggotaan Perbupas pada para pekerja.
- *Pelecehan dan Pemecatan Para Pengurus Perbupas secara Sistematis:* Melakukan tindakan-tindakan disipliner, seperti pemindahan, penurunan jabatan, dan pemecatan sepihak, untuk menghambat adanya kegiatan-kegiatan Perbupas dan menghambat pemimpin Perbupas memiliki kedekatan dengan para buruh yang menjadi anggotanya. Tindakan disipliner ini, di banyak kasus, dilakukan untuk menanggapi beberapa aktivitas, dimana SPN jarang menerima tindakan disipliner untuk hal yang sama, seperti sering meminta izin atau dispensasi untuk melakukan aktivitas serikatnya. Secara khusus, pemindahan empat pengurus serikat Perbupas (████████) dari bagian Gudang pada bulan Februari 2003 adalah merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan hukum yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka menanggapi secara langsung para pengurus yang secara lugas mempertanyakan masalah kondisi di tempat kerja.<sup>13</sup> Terlebih pemindahan mereka dilakukan dengan cara yang tidak sesuai dengan hukum Indonesia<sup>14</sup> dan jalur normal dalam memproses pemindahan di PT Panarub. Pada kasus █████(seorang lelaki dengan postur tubuh yang sangat kecil), pemindahannya ke bagian hotpress bertentangan dengan PKB PT Panarub.<sup>15</sup>
- *Menggunakan Kinerja Administrasi Sumber Daya Manusia untuk Mengarahkan Buruh-buruh menjadi Anggota SPN tanpa persetujuan Buruh itu Sendiri; Menolak Mengakui Hak Buruh Untuk Keluar dari Satu Serikat Buruh dan Bergabung dengan Serikat Buruh Lainnya:*

---

<sup>13</sup> UU/21/2000, Bab VII, Pasal 28 (A).

<sup>14</sup> UU 13, 2003, pasal 54 dan 55 Yang menyatakan bahwa kedua belah pihak harus menandatangani dan memperoleh salinan kesepakatan kerja, yang harus mencantumkan secara spesifik “jenis kerja” yang ditugaskan, dan bahwa kesepakatan kerja tidak dapat dirubah tanpa sepenuhnya kedua belah pihak.

<sup>15</sup> Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Panarub, 2002-2004, Pasal 13(2) yang menyatakan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas sebelum terjadi pemindahan. █████ jelas-jelas tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan padanya di hotpress area.

- Adanya sejarah dimana setiap buruh secara otomatis didaftar sebagai anggota SPN ketika pertama kali masuk kerja.
- Mewajibkan para pekerja untuk menjalankan proses pengunduran diri yang sangat sulit ketika mereka ingin mengundurkan diri dari SPN dan menginginkan pihak manajemen mengetahui hal ini dan menghentikan pembayaran iuran pada SPN yang dipotong langsung dari gaji mereka. Saat ini prosesnya mewajibkan pekerja untuk memperoleh tanda tangan baik dari pengurus SPN maupun dari Departemen Personalia PT Panarub. Persyaratan ini tidaklah sepatutnya sehubungan dengan keterlibatan majanemen dalam urusan serikat dan bertentangan dengan kesepakatan yang telah dicapai antara Perbupas dan SPN pada tahun 2002 mengenai proses dimana para anggota dapat mengundurkan diri dari satu serikat dan bergabung dengan serikat lain.<sup>16</sup>
- Menolak, tanpa sebab yang kuat, untuk mengakui pengunduran diri para pekerja dari satu serikat. Sebagai contoh, menolak formulir pengunduran diri karena formulir tersebut menggunakan tulisan tangan, atau karena seseorang yang bukan pengurus dari serikat dimana dia mengundurkan diri menyerahkan formulir tersebut kepada kantor departemen HRD. (Usaha ini merupakan bagian pengunduran diri para pekerja dari serikat buruh yang sepenuhnya sah dan sesuai dengan kesepakatan bipartit yang telah disebutkan sebelumnya mengenai tata cara pengunduran diri dari serikat buruh).
- Pada beberapa saat SPN dengan tidak sepantasnya menahan proses pengunduran diri lewat alasan-alasan yang meragukan seperti serikat sedang “kehabisan pena” atau “tidak memiliki salinan formulir pengunduran diri”, atau dengan mengunci pintu kantor pada waktu dimana para pekerja datang untuk meminta formulir pengunduran diri dan/atau tandatangan.
- Sebagai akibat dari pelanggaran-pelanggaran yang disebutkan di atas, manajemen tidak mengetahui perpindahan keanggotaan serikat 300 pekerjanya yang mengundurkan diri dari SPN dan bergabung dengan Perbupas. Terlepas dari pemberitahuan mengenai perubahan keanggotaan pada bulan Februari 2004, manajemen masih memotong iuran SPN dari gaji para pekerja di bulan April.
- *Penolakan untuk menyediakan kantor serikat bagi Perbupas:* Pabrik tidak menjalankan komitmennya untuk menyediakan kantor serikat bagi Perbupas di dalam lingkungan pabrik ketika keanggotaan serikat mencapai 500 pekerja.

## Rekomendasi

- Sebagai akibat dari campur tangan yang tidak semestinya oleh pihak manajemen terhadap pilihan serikat para pekerja selama bertahun-tahun, saat ini masih tidak ada kejelasan apakah afiliasi serikat seorang pekerja saat ini benar-benar mencerminkan kebebasan memilih pekerja tersebut. WRC menyimpulkan bahwa satu-satunya alat yang memungkinkan untuk menentukan secara akurat dan adil mengenai serikat

---

<sup>16</sup> *Kesepakatan Antara SP-TSK dan PERBUPAS tentang Keanggotaan*, Tangerang Menteri Ketenagakerjaan, 25 Oktober, 2002.

manakah yang diinginkan setiap pekerja adalah dengan melaksanakan proses verifikasi keanggotaan. Selama proses ini setiap pekerja di pabrik harus diberi kesempatan untuk menyatakan pilihan mereka, secara tertulis, dan pilihan pekerja harus dihormati oleh kedua serikat dan manajemen. Proses verifikasi ini harus diselenggarakan di pabrik, pada hari yang ditentukan atau beberapa hari berturut-turut (tergantung pada berapa lama waktu yang dibutuhkan), dengan tindakan-tindakan yang melindungi pekerja dari tindakan pemaksaan, dan dengan kehadiran pengamat dari WRC dan Adidas (dan dari LSM lainnya jika diperlukan oleh semua pihak). WRC dipersiapkan untuk bekerja dengan PT Panarub dan serikat-serikat untuk merancang dan menyelenggarakan proses verifikasi keanggotaan ini seefisien dan seadil mungkin.

*Adidas menyetujui rekomendasi ini. PT Panarub telah berjanji untuk mengambil langkah yang direkomendasikan. Adidas, PT Panarub dan WRC saat ini bekerjasama dalam mengidentifikasi pihak ketiga yang memenuhi persyaratan untuk memfasilitasi proses verifikasi keanggotaan. Proses verifikasi akan diselenggarakan pada akhir tahun 2004.*

WRC merekomendasikan agar pabrik juga mengambil langkah-langkah berikut:

- Memastikan para manajer dan supervisor tidak menggunakan proses administratif apapun (misalnya orientasi bagi pekerja baru) sebagai alat untuk menyalurkan para pekerja pada serikat manapun. *Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub telah mulai mengambil tindakan yang direkomendasikan. Pabrik telah menerapkan kebijakan baru yaitu tidak lagi menempatkan anggota pengurus serikat di posisi staff di Departemen Personalia. Manajemen PT Panarub juga bekerja sama dengan serikat-serikat untuk merancang proses yang paling harmonis dimana pekerja dapat mengungkapkan keputusannya untuk bergabung atau mengundurkan diri dari satu serikat.*
- Menyediakan kantor serikat bagi Perbupas, sejak dibuatnya kesepakatan antara manajemen dan Perbupas, dan memastikan bahwa setiap akses kepada, atau menggunakan, properti pabrik yang ditawarkan pada salah satu serikat, harus ditawarkan pula pada serikat lain. *Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub telah mengambil tindakan yang direkomendasikan.*
- Menempel pemberitahuan tertulis di seluruh pabrik untuk menginformasikan pekerja mengenai hak mereka untuk bergabung ke serikat sesuai pilihan mereka (atau tidak bergabung ke serikat manapun) dan bahwa manajemen tidak akan memberi imbalan ataupun menghukum setiap pekerja untuk pilihan yang mereka ambil. Setiap supervisor (mandor) bagian diharuskan membacakan pernyataan ini dihadapan para pekerja yang menjadi tanggung jawabnya. WRC meminta kesempatan untuk meninjau pernyataan ini dan mengajukan usulan perubahan yang dibutuhkan sebelum dikirimkan. *Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub telah mengambil tindakan sesuai rekomendasi.*

- Menyelenggarakan pelatihan bagi seluruh supervisor dan staff administratif mengenai kebebasan berserikat dan seluruh manajemen, supervisor dan pekerja administratif berkewajiban untuk menghentikan segala tindakan pemaksaan dengan menghormati pilihan pekerja mengenai keberadaan serikat. WRC dipersiapkan untuk bekerja sama dengan PT Panarub untuk merancang pelatihan ini.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub memenuhi janjinya untuk menyelenggarakan pelatihan dengan bantuan dari International Labor Organization (ILO) pada bulan Agustus 2004.*
- Mempekerjakan kembali pekerja bagian gudang – [REDACTED] – yang dipindahkan karena mereka menerapkan hak berserikat sebagai hak mereka yang sah. Pemindahan ini berujung pada pemecatan mereka, dan maka pemecatannya pun menjadi tidak sah. Mereka harus dipekerjakan kembali ke bagian kerja mereka sebelumnya dengan tingkat gaji yang sama seperti sebelumnya, tanpa kehilangan tingkat jabatannya semula, serta membayar upah selama mereka pernah di dalam proses pemecatan.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub memenuhi janjinya dengan mempekerjakan kembali ketiga pekerja ke jabatannya semula dan tingkat yang sepasasnya pada tanggal 1 September 2004. Para pekerja ini diberi upah-proses penuh. Para pekerja itu kini mendapat upah-proses di dalam beberapa tahap bulanan.*
- Pada tingkat kebijakan pabrik secara keseluruhan, mengacu pada PKB dan hukum Indonesia mengenai pemindahan dan penurunan jabatan pekerja, dan memastikan bahwa tindakan-tindakan disipliner tersebut tidak akan berlaku diskriminatif atau digunakan sebagai balasan terhadap para pekerja yang menjalankan hak berserikat.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub berjanji untuk mengambil langkah yang direkomendasikan.*
- Merundingkan kembali PKB yang baru (PKB yang saat ini akan berakhir masa berlakunya pada akhir tahun 2004) dengan kedua serikat, terlepas dari hasil proses verifikasi keanggotaan serikat. Tampak jelas bahwa kedua serikat memiliki pendukung yang cukup besar di dalam pabrik. Maka sewajarnya jika serikat yang memiliki jumlah anggota terbesar menjadi pemimpin serikat dalam perundingan, namun kedua serikat harus ikut serta.  
*Adidas menyetujui temuan dan rekomendasi. PT Panarub setuju dengan rekomendasi yang diberikan dan sedang bekerja untuk mencapai kesepakatan mengenai masalah ini dengan serikat terbesar saat ini. Sebagai tambahan, bagian dari diskusi mengenai rekomendasi ini dengan serikat-serikat di PT Panarub, manajemen telah mengundang perwakilan serikat dari pabrik-pabrik lain yang pernah merundingkan kontrak multi-serikat untuk bertemu dan membagi pengalaman dengan serikat-serikat di PT Panarub dan manajemen.*

### 3) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- *Panitia Penjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3):* Pabrik tidak mempunyai P2K3, yang aktif dan terdaftar seperti apa yang ditetapkan oleh hukum Indonesia.
- *Kekurangan Komunikasi dan Koordinasi Antara Pihak Manajer dengan Pihak Pengawas yang Memiliki Tanggung Jawab akan Kesehatan dan Keselamatan serta Para Staf Poliklinik, Minimnya Pendekatan yang Sistematis untuk Mengidentifikasi dan Mencegah Terjadinya Resiko di dalam Kesehatan Dan Keselamatan:* Secara tidak tampak tidak terdapat komunikasi antara tenaga profesional di dalam klinik kesehatan dan pengurus kesehatan dan keselamatan kerja di dalam pabrik. Karena adanya kurang komunikasi ini dan karena tidak adanya pemeriksaan kesehatan tahunan bagi para buruh, PT Panarub tidak memiliki data-data yang dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan kontrol kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Pengurus kesehatan dan keselamatan perusahaan tidak memiliki informasi yang mereka butuhkan berkaitan dengan resiko yang dapat terjadi kepada para buruh – informasi yang penting bagi program kesehatan dan keselamatan yang efektif.
- *Kekurangan Pelatihan Bagi Para Dokter dan Perawat Poliklinik:* Pihak penyedia fasilitas kesehatan jarang mengadakan pelatihan mengenai hal-hal penting di dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Mereka bahkan tidak sadar dengan tanggung jawab mereka untuk melaporkan kecenderungan kondisi kesehatan para buruh kepada pihak manajemen. Contohnya, gagal memperingati pihak manajemen akan adanya keluhan iritasi kulit, rasa mual yang kronis, kesulitan bernafas, dan gejala lainnya yang dialami para buruh yang mungkin berkaitan erat dengan cairan lem dan bahan pelarut yang digunakan oleh perusahaan.
- *Penggunaan Bahan-Bahan Kimia dan Kekurangan Pelatihan yang Memadai mengenai Penggunaan Bahan-bahan Kimia Berbahaya:* Di beberapa kasus, pihak perusahaan sedikit mengadakan perlengkapan penting dan pelatihan untuk menggunakan bahan-bahan kimia yang berbahaya.
  - Para buruh hanya menggunakan sarung tangan bolong yang terbuat dari katun yang tidak dapat secara baik melindungi mereka dari cairan kimia ketika menggunakan lem dan bahan pelarut. Bahkan seringkali terlihat para buruh tersebut hanya menggunakan satu sarung tangan saja, atau tidak menggunakan sarung tangan sama sekali, ketika bekerja dengan kedua tangannya.
  - Ventilasi atau alat penyedot udara yang berada di dekat lem dan cairan pelarut, jika pun tersedia, sangat lemah dalam hal daya sedot asapnya, dan di beberapa kasus dimana bagian-bagian yang menggunakan lem dan cairan pelarut tersebut terletak di bawah rak-rak penyimpanan. Terdapat cara-cara yang sangat tidak efektif di dalam membuang uap dari bahan-bahan kimia tersebut.
  - Banyak buruh yang menggunakan mesin lem panas (“hotmelt”), yang digunakan di seluruh PT Panarub, memiliki bekas luka bakar atau bekas luka yang masih baru di tangan mereka. Terdapat bekas lem, bulu-bulu halus, dan bahan-bahan lainnya yang melekat di tangan para buruh di bagian ini. Para

buruh ini menyatakan bahwa sangat sulit untuk membersihkan benda-benda lengket tersebut dengan menggunakan air dingin yang tersedia didalam pabrik (air panas dan sabun tidak tersebut). Sebagai hasilnya, para buruh ini seringkali makan siang dan kembali ke rumah mereka masing-masing dengan kondisi tangan seperti itu.

- Para buruh di bagian hotpress menghisap uap yang keluar dari karet yang mencair di seluruh bagian mereka. (Para buruh tersebut diberikan “bonus” dua kaleng susu setiap bulan – dan sepotong kecil roti jika mereka bekerja pada jam malam – seakan-akan sebagai salah satu cara “penyeimbang” dampak kesehatan dari uap tersebut serta memberikan kalori tambahan sebagai tambahan tenaga yang dibutuhkan oleh para buruh di bagian ini).
  - Di bagian limbah, para buruh yang mengurus pembuangan-pembuangan pabrik, termasuk rak penyimpanan dan bahan-bahan kimiak, jarang terlihat menggunakan perlengkapan pengamanan yang sesuai. Sangat sedikit terlihat adanya peringatan Lembar Data Keselamatan Bahan-bahan Kimia (CSDS), mengakibatkan para buruh di bagian ini tidak memiliki cukup pengetahuan mengenai bahan-bahan kimia yang mereka tangani, atau pun pengukuran keselamatan yang harus mereka jalani.
- *Kekurangan Perlengkapan Keselamatan yang Memadai:* Di beberapa bagian, pihak perusahaan sangat sedikit menyediakan perlengkapan yang penting untuk menghindari adanya kecelakaan yang fatal. Contoh-contoh dari adanya masalah ini adalah sebagai berikut:
    - Mesin yang digunakan untuk memotong sol sepatu setelah keluar dari mesin cetak sangat minim dengan pelindung jari. Tanpa perlindungan tertentu, resiko akan terjadinya kecelakaan sangat tinggi dimana jari-jari buruh yang bersentuhan langsung dengan pisau yang berputar.
    - Sarung tangan yang disediakan bagi para buruh cerak adalah sarung tangan yang pendek dan longgar, beresiko akan pegangan yang tidak kuat pada mesin cetak yang berat. Banyak ditemukan bekas-bekas terbakar pada jari-jari para buruh tersebut pada bagian tangan mereka yang menyentuh bagian pinggir mesin cetak tersebut. Para buruh di bagian ini juga kadang-kadang bekerja dengan menggunakan sandal, mengakibatkan kaki mereka sangat berisiko untuk luka yang fatal.
    - Makser wajah yang disediakan di beberapa bagian yang berbeda di pabrik pada kasus-kasus tertentu tidak sesuai dengan resiko bahaya yang potensial terjadi pada saluran pernapasan para buruh tersebut.

## **Beberapa Rekomendasi**

WRC merekomendasikan bahwa pihak perusahaan harus mengambil beberapa langkah perbaikan. *Di saat menyetujui mayoritas temuan-temuan dan rekomendasi-rekomendasi WRC di bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut K3), Adidas dan PT Panarub belum menyediakan tanggapan yang detail tentang sejumlah temuan-temuan dan rekomendasi-rekomendasi di bawah ini. Adidas dan PT Panarub berencana untuk melaksanakan lebih dalam lagi audit internal K3/ peninjauan resiko kesehatan dan*

*sebuah pelatihan di bulan Oktober 2004 sebelum membuat rencana tentang K3 yang lebih detail.*

- Mendirikan sebuah Panitia Penjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) yang fungsional, yang terdiri dari perwakilan buruh dan pihak manajemen, yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam hukum Indonesia.<sup>17</sup> Hukum yang sama juga menyatakan tanggung jawab dasar Panitia, termasuk penyebaran informasi kepada tenaga kerja mengenai masalah kesehatan dan keselamatan umum (seperti pentingnya patuh terhadap instruksi penggunaan alat-alat pelindungi diri sementara berhubungan dengan bahan-bahan yang berbahaya); koordinasi mengenai pemeriksaan kesehatan tahunan; dan dengan organisasi pemadam kebakaran.  
*Adidas setuju dengan temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub telah mengikutinya melalui sebuah janji untuk mengambil tindakan yang direkomendasikan dengan membentuk sebuah komite dengan 17 anggota yang terdiri dari staff dari berbagai tingkat managerial dan supervisor. Adidas dan WRC telah meminta sejumlah karyawan di tingkat produksi juga dilibatkan dalam komite P2K3 tersebut. Komite P2K3 akan bertemu sebulan sekali dan memikul tanggung jawab memfasilitasi program-program kesehatan dan keselamatan di dalam PT Panarub, termasuk laporan-laporan kecelakaan, audit internal K3 dan penilaian resiko.*
- Memastikan adanya komunikasi terbuka antara staf-staf poliklinik dan staf kesehatan dan keselamatan di bagian “HSE” di department HRD di perusahaan, sehingga informasi mengenai kesehatan para buruh dapat dikumpulkan oleh klinik kesehatan sesuai dengan program kesehatan dan keselamatan perusahaan.  
*Pihak Adidas sepakat dengan hasil temuan dan rekomendasi. Pihak PT Panarub telah mulai mengambil tindakan yang direkomendasikan. Pertemuan-pertemuan antara staff poliklinik dan HSE staf sekarang dilangsungkan di hari kesepuluh tiap bulannya.*
- Melatih para staf poliklinik di bagian yang relevan dengan kesehatan dan keselamatan serta mengarahkan para staf tersebut untuk melaporkan setiap kecenderungan yang secara signifikan potensial mengenai kondisi kesehatan yang muncul dari pemeriksaan klinik kepada HSE.  
*Pihak Adidas sepakat dengan hasil temuan dan rekomendasi yang ditawarkan. PT Panarub telah mulai mengambil tindakan yang direkomendasikan. PT Panarub sedang dalam proses mengontrak seorang dokter yang dilatih secara khusus tentang K3 untuk memantau klinik pabrik dan terlibat di dalam Departement HSE.*
- Memastikan bahwa seluruh buruh menerima pemeriksaan kesehatan rutin sedikitnya satu tahun sekali untuk memonitor adanya dampak lingkungan kerja akan kondisi kesehatan mereka. Para buruh yang berada di bagian yang berhubungan dengan bahan-bahan kimia dan resiko bahaya kesehatan dan keselamatan yang khusus harus mendapatkan pemeriksaan kesehatan rutin sedikitnya dua kali dalam satu tahun.

---

<sup>17</sup> KEP – 02/MEN/1970 dan PER – 03/MEN/1970.

*Pihak Adidas sepakat dengan hasil temuan dan rekomendasi yang ditawarkan. PT Panarub telah berjanji untuk mengambil tindakan yang direkomendasikan.*

- Mengatur adanya penilaian baru untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan perlengkapan alat-alat pelindungi diri, dan pengujian ulang akan jumlah dan ukuran debu dan partikel, tingkat kebisingan, dan uap dari bahan-bahan kimia. Pengujian ini, bersama dengan pemeriksaan kesehatan tahunan, akan membantu pengidentifikasi resiko terbaik di bagian-bagian dimana masker wajah dan sarung tangan yang sesuai harus digunakan PT. Panarub harus mengkonsultasikan hal ini kepada HIPERKES atau ahli-ahli K3 lainnya untuk memastikan bahwa masker wajah yang tersedia adalah masker yang tepat bagi resiko bahaya yang dihadapi para buruh tersebut. Penyaring udara juga tentunya harus diganti secara rutin sesuai dengan saran yang diberikan. WRC juga akan terus lanjut melakukan penelitian akan jenis masker yang sesuai. *Pihak Adidas sepakat dengan hasil temuan dan rekomendasi yang ditawarkan. PT Panarub mengatakan bahwa hal itu sedang dikaji dan akan muncul dalam laporan Sucofindo, sebuah perusahaan K3 di Indonesia.*
- Berkonsultasi dengan HIPERKES atau ahli-ahli K3 lainnya untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan mekanisme yang sesuai untuk melindungi para buruh yang bekerja di bagian hotpress dari uap yang dihasilkan dari karet yang mencair. *PT Panarub menyatakan akan mendiskusikan hal yang disebutkan di dalam laporan ini kepada Sucofindo, sebuah bisnis K3 di Indonesia.*
- Menyediakan pelindung telinga bagi para buruh yang berada di bagian yang berdekatan dengan mesin dimana para pekerjanya sudah menggunakan pelindung telinga. *PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk menilai temuan ini dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan.*
- Memberikan sarung tangan atau pelindung tangan yang memadai bagi para buruh yang menggunakan alat “buffer”. *PT Panarub dan Adidas masih mengavulasi rekomendasi ini.*
- Wilayah-wilayah khusus yang terdapat di PT Panarub yang membutuhkan perhatian lebih dari K3:
  - *Bagian Limbah:*
    - Para buruh perlu untuk diberikan perlengkapan alat-alat pelindungi diri yang memadai.
    - Lembar CSDS untuk barang-barang pembuangan yang paling sering ditangani harus diletakkan di wilayah pembuangan, beserta petunjuk mengenai dimana bisa memperoleh informasi lebih lanjut.
    - Wilayah pembuangan harus dilengkapi dengan sebuah sistem pembersihan mata dan sabun yang dapat membersihkan tangan dari sisa-sisa bahan kimia yang sering ditangani di bagian ini.

*Pihak PT Panarub sudah berjanji untuk mengambil tindakan perbaikan sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.*

■ *Panarub 7:*

- Sangat baik karena pihak perusahaan pada akhir-akhir ini telah merubah tata ruang gudang penyimpanan bahan-bahan karet dan telah mengadakan beberapa priksaan jumlah debu yang dilakukan oleh Sucofindo, tapi sangat sedikit proses pengawasan akan dampak penggunaan bahan-bahan kimia yang harus dilakukan (dan mungkin sudah) terhadap kesehatan para buruh. Para buruh yang bertugas di bagian-bagian ini harus mendapatkan pemeriksaan kesehatan sedikitnya dua kali dalam satu tahun. Selain itu, para buruh yang bertugas di dalam gudang penyimpanan bahan-bahan yang terbuat dari karet harus difasilitasi dengan masker wajah yang secara khusus dirancang untuk menyaring partikel-partikel debu karet yang sangat halus.

*PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk melakukan penilaian lebih lanjut tentang temuan ini dan mengambil tindakan perbaikan yang dibutuhkan.*

- Air minum harus lebih dekat dengan wilayah pengolahan bahan karet sehingga para buruh dapat lebih sering minum. Wilayah di bagian ini bersuhu sangat tinggi dan membutuhkan tenaga lebih besar dari pada bagian lainnya.

*Pihak PT Panarub telah berjanji untuk mengambil tindakan perbaikan sesuai dengan rekomendasi yang telah diberikan.*

- Pelindung kупing dan mata yang lebih baik sangat dibutuhkan bagi seluruh buruh di bagian pengolahan bahan karet dan bagian potong – berkaitan dengan bagian karet yang tidak terpakai terbang dari gulungan dan juga bagian yang tingkat kebisingannya sangat tinggi di keseluruhan bagian, dimana sangat diperlukan bagi seluruh buruh menggunakan pelindung telinga.

*Pihak PT Panarub telah berjanji untuk mengambil tindakan perbaikan sesuai dengan rekomendasi yang sudah diberikan.*

- Pengaturan yang buruh di wilayah kerja “Mekanik” membuat para buruh lebih potensial mengalami kecelakaan atau luka. Sebagai contoh, ada seorang yang terlihat sedang berjongkok di atas sebuah bangku yang sangat kecil dan pendek menggunakan sebuah pemotong besi listrik, mencoba memotong sepotong besi panjang tanpa pelindung apapun selain tangannya yang telanjang. Dia menggunakan pelindung mata yang memadai tapi tidak menggunakan pelindung tangan maupun telinga.

*Pihak PT Panarub telah berjanji untuk melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.*

- Semacam pelindung jari penting untuk ditambahkan di mesin yang memotong sol sepatu, untuk menjaga jari-jari para buruh bersentuhan langsung dengan pisau yang sedang berputar.  
*Pihak PT Panarub telah berjanji untuk melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. Pihak WRC telah melakukan pengecekan ulang terhadap pernyataan ini.*
- Landasan mesin hotpress perlu diperlebar sehingga para buruh bisa berada di posisi yang lebih lebar, sehingga mereka bisa lebih enak menyangga punggungnya ketika mendorong dan menarik mesin cetak yang berat, dan/atau pelindung kaki yang utama penting disediakan bagi para buruh yang mendorong dan mengistirahatkan kaki mereka (dan punggung belakang bagian bawah) sementara bekerja.  
*Pihak PT Panarub sudah berjanji untuk mengkaji ulang masalah ini lebih lanjut.*
- *Khusus Bagian Hotpress (Panarub 7):*
  - Sarung tangan bagi para buruh di bagian hotpress harus secara pas diukur dan memiliki bahan yang tidak licin dan nyaman di bagian telapak tangan. WRC merekomendasikan untuk mempertimbangkan sarung tangan kulit yang lentur, yang kemudian disesuaikan dengan besar tangan bagi para buruh yang berada di bagian ini karena bahan kulit adalah bahan yang tahan panas tapi memiliki pori-pori yang cukup baik bagi kulit tangan untuk bernafas dan dapat sesuai dengan bentuk tangan serta tidak licin.  
*PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk melakukan penilaian lebih lanjut tentang temuan ini dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.*
  - Para buruh di bagian hotpress seharusnya disarankan untuk menggunakan sepatu yang menutupi hingga jari kaki mereka untuk menghindari terjadinya kecelakaan pada kaki mereka.  
*PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk melakukan penilaian lebih lanjut tentang temuan ini dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.*
- *Panarub 4:*
  - Pelindung telinga harus disediakan kepada seluruh buruh di bagian yang dekat dengan bagian “Proses Gurinda Kawat”.  
*PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk melakukan penilaian lebih lanjut tentang temuan ini dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.*
- *Panarub 5:*

- Lantai ke dua terasa lebih panas dari pada tingkatan di bawahnya. Tambahan kipas angin sangat dibutuhkan di lantai dua dan pengukuran untuk menurunkan suhu di dalam ruangan perlu dilakukan.  
*PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk melakukan penilaian lebih lanjut tentang temuan ini dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.*
- *Bagian Sablon dan Emboss:*
  - Saringan pada masker perlu diganti secara rutin. Pihak PT Panarub harus berkonsultasi kepada HIPERKES dan para ahli K3 lainnya untuk memastikan bahwa masker yang sudah disediakan adalah masker yang tepat untuk menyaring uap cat; saringan seharusnya diganti secara rutin sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. WRC juga akan melakukan penelitian tambahan mengenai tipe masker yang memadai. Lebih jauh lagi, banyak buruh di bagian sablon yang ditemukan berlomba-lomba menggunakan masker mereka hanya ketika WRC masuk ke dalam ruangan. Karena adanya lingkungan yang sangat berbahaya yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia yang digunakan di bagian ini, pihak manajemen PT Panarub harus melakukan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa para buruh tersebut menggunakan perlengkapan keselamatan mereka.  
*Pihak PT Panarub mengatakan bahwa perusahaan telah mengambil tindakan untuk masalah ini yang berbeda dengan yang sudah ditawarkan WRC (mengatur sistem pemasangan mesin pembuangan udara) PT Panarub dan Adidas telah berjanji untuk melakukan penilaian lebih lanjut di wilayah ini dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.*

#### 4) Kekerasan Psikologis dan Fisik

- *Pelecehan Verbal dan Hukuman Fisik.* Para pengawas pabrik secara terus-menerus membentak para buruh, menggunakan kata-kata kasar seperti “bodoh”, “babi” dan “bangsat”. Para pengawas juga sering menarik rambut dan telingan para buruh, mendorong punggung dan bahu buruh, menendang kaki para buruh, dan melemparkan sesuatu (seperti sepatu dan kumparan sebagai ancaman) kepada para buruh jika mereka melakukan kesalahan produksi. Para pengawas juga pernah memaksa para buruh untuk berdiri hingga dua jam di depan baris produksinya sebagai hukuman karena tidak hadir dalam bekerja, tidak peduli jika karyawannya memang habis cuti.

#### Beberapa Rekomendasi

Masalah kekerasan fisik dan verbal ini telah berkurang secara signifikan di dalam beberapa tahun terakhir karena Adidas dan manajamen PT Panarub sudah memberikan beberapa pelatihan kepada supervisor ttng topik ini. Meskipun demikian, tim penilai WRC pernah mengidentifikasi sepuluh pengawas yang terlibat dengan tindakan kekerasan. WRC kemudian merekomendasikan pihak manajemen untuk mengambil beberapa langkah sebagai berikut:

- Meminta masing-masing dari sepuluh pengawas tersebut menulis surat permintaan maaf resmi atas kelakuan mereka kepada para buruh yang menjadi sasaran mereka, membacakan surat tersebut kepada para buruh dan menempelkan surat tersebut di setiap bagianya untuk jangka waktu tidak kurang dari satu bulan. Para pengawas ini juga harus menawarkan permintaan maaf resmi kepada kira-kira 300 buruh dan pihak manajemen yang berkumpul sekali dalam satu bulan di dalam forum Sambung Rasa. Para pengawas ini juga harus berada di bawah pengawasan yang ketat. Jika salah satu dari para pengawas ini kemudian terlibat kembali di dalam tindakan kekerasan, mereka harus – sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia – diturunkan jabatannya, dan jika perlu diberhentikan. Ke sepuluh pengawas tersebut adalah sebagai berikut:

1)	[REDACTED]
2)	[REDACTED]
3)	[REDACTED]
4)	[REDACTED]
5)	[REDACTED]
6)	[REDACTED]
7)	[REDACTED]
8)	[REDACTED]
9)	[REDACTED]
10)	[REDACTED]

*Adidas dan PT Panarub setuju dengan temuan tetapi tidak setuju dengan rekomendasi-rekomendasi di wilayah ini. Sebagai alternatif atas tindakan perbaikan yang direkomendasikan , langkah-langkah berikut telah ditempuh:*

- *Management PT Panarub telah mengeluarkan Peringatan Terakhir kepada setiap supervisor yang dipertanyakan*
- *Direktur HRD PT Panarub telah mengirimkan sebuah surat permintaan maaf kepada seluruh buruh pada tanggal 17 Agustus di Hari Kemerdekaan.*
- *Berkaitan dengan kejadian tingkah laku dan perkataan yang tak layak akhir-akhir ini, PT Panarub telah membuat kemungkinan bagi buruh-buruh sejumlah informasi yang substantif yang berhubungan dengan prosedur investigasi dan pendisiplinan manajemen dalam hal ini. (yang pada akhirnya menghasilkan dipecatnya karyawan tersebut)*

*WRC setuju akan pendekatan tindakan perbaikan alternatif ini dan akan memonitor perkembangan-perkembangan untuk menilai efektifitas dari tindakan-tindakan itu.*

## **5) Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Paksaan untuk Mengundurkan Diri**

Tim Penilai menyimpulkan bahwa pihak manajemen perusahaan secara ilegal telah memecat para pekerja dan menggunakan cara-cara paksaan untuk memaksa para buruh untuk mengundurkan diri. Beberapa kasus dijabarkan sebagai berikut:

- **Pemecatan dan Paksaan untuk Mengundurkan Diri Karena Sakit:** Tim Penilai WRC mengidentifikasi pola yang digunakan PT Panarub memecat para buruh yang sakit atau memaksa mereka untuk mengundurkan diri, dimana tidak ada dasar hukumnya untuk melakukan hal tersebut. Tim Penilai mengidentifikasi beberapa penderitaan para buruh karena beberapa penyakit yang dideritanya seperti bisul, komplikasi kehamilan, dan masalah pada saluran pernapasan (beberapa di antara mereka mungkin terkena karena bekerjadengan bahan-bahan kimia terus menerus), yang, setelah ketidak hadiran berturut-turut – yang mana mereka seharusnya masih bebas mengambil cuti sakit – dipecat atau ditekan untuk berhenti.
- **Pemecatan karena Ijazah Palsu:** Selama tahun 2003 dan sepanjang bulan Februari 2004 PT Panarub memberhentikan (melalui pemberhentian atau melalui para buruh yang dipaksa untuk mengundurkan diri) banyak buruh karena telah memalsukan ijazah sekolah menengah mereka (ijazah palsu) beserta dengan lamaran kerja asli mereka. Pada bulan Februari 2004, pihak perusahaan telah memecat sejumlah besar buruh tanpa menyadari bahwa dengan melakukan pemecatan terhadap seluruh buruh yang memalsukan kertas berarti merupakan pemberhentian besar-besaran. Cara penyelesaian masalah yang diambil pihak perusahaan tersebut – menawarkan untuk kembali bekerja dan memberikan upah kembali dan biaya sekolah kepada para buruh yang dipecat – adalah hal yang mulia. Bagaimanapun juga, terdapat sedikitnya enam buruh yang seharusnya bisa dipanggil untuk bekerja kembali berdasarkan cara penyelesaian tersebut tetapi tidak dipanggil kembali. Ke-enam buruh tersebut mengundurkan diri dalam kepanikan, dengan adanya iklim ketakutan di dalam perusahaan yang dikelilingi oleh issue-issue ijazah palsu. Kondisi mereka identik dengan para pekerja lainnya yang diberhentikan atau mengundurkan diri karena ijazah palsu dan tidak ada dasar hukum yang jelas untuk menolak mereka kembali. Terdapat juga beberapa buruh yang telah dipanggil untuk bekerja kembali tetapi tidak mendapatkan kembali gaji mereka yang terdahulu.
- **Penyebaran Berita yang tidak Betul oleh Perbupas Berkenaan dengan Isu Ijazah Palsu:** Pada bulan Januari 2004 Perbupas mengirimkan surat elektronik yang berkaitan dengan penolakan ijizah palsu kepada beberapa pihak di dalam dan di luar Indonesia. Surat ini berisikan tuduhan bahwa “pihak perwakilan manajemen datang ke rumah para buruh dan memaksa buruh untuk

mengundurkan diri atau para buruh tersebut akan dilaporkan kepada polisi.”<sup>18</sup> WRC tidak menemukan bukti apapun yang mendukung tuduhan tersebut selama proses wawancara dengan para buruh yang berkaitan dengan masalah ini.

### Beberapa Rekomendasi

WRC merekomendasikan bahwa pabrik harus melakukan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut:

- Menawarkan mempekerjakan kembali enam buruh yang diberhentikan karena kasus ijazah palsu dan belum menerima tawaran kembali bekerja tersebut. Memberikan semua buruh yang menolak tawaran tersebut surat pemberhentian, pembayaran upah secara penuh (tanpa menghiraukan apakah sebelumnya mereka setuju dengan mendapat jumlah di bawah minimum haknya), pembayaran bonus hari libur, dan berbagai tunjangan lainnya kepada buruh yang diberhentikan yang dilindungi di bawah hukum Indonesia. Keenam pekerja tersebut adalah:

1)	[REDACTED]
2)	[REDACTED]
3)	[REDACTED]
4)	[REDACTED]
5)	[REDACTED]
6)	[REDACTED]

*Adidas setuju dengan temuan dan rekomendasi ini. PT Panarub telah mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan, seluruh buruh telah dipekerjakan kembali di bulan Juli 2004 dan sedang dalam menerima upah-proses mereka di dalam beberapa tahap bulanan.*

- Menawarkan kembali pembayaran upah kepada buruh-buruh tersebut yang sebelumnya telah diterima kembali bekerja sejak bulan Februari 2004, mengikuti pemecatan karena adanya ijazah palsu, tetapi sampai saat ini belum menerima pembayaran upah kembali. Kesembilan buruh yang sudah dimiliki informasinya secara lengkap oleh WRC terdaftar di bawah ini, tapi kantor Adidas di Jakarta dan pihak managemen PT Panarub mempunyai daftar penuh tentang 14 buruh yang tidak penerima kembali gajinya.

No	Name	NIK	Department	Terminated	Back Pay
----	------	-----	------------	------------	----------

---

<sup>18</sup> Surat elektronik, Dari: dpn Perbupas; dikirim pada: 28/01/2004 3:29 PM; Subjek: “Pemecatan Massal di PT Panarub Industry”

					Due
1.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	5 April 2003	10 bulan
2.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	5 April 2003	10 Bulan
3.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	10 Oktober 2003	16 Bulan
4.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	5 April 2003	10 Bulan
5.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	12 April 2003	10 Bulan
6.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	12 April 2003	10 Bulan
7.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	12 April 2003	10 Bulan
8.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	14 Oktober 2002	16 Bulan
9.	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	13 Desember 2003	2 Bulan

*PT Panarub sedang menjalankan rekomendasi dengan membayar setiap buruh-buruh upah yang tertunda di setiap awal penggajian. Sebagai tambahan, di bulan Juli 2004, PT Panarub telah mendirikan sekolah dan program-program keberlanjutan pendidikan sehingga para buruh yang tidak memiliki ijazah SMA dapat memperolehnya.*

- Tawaran untuk mempekerjakan kembali buruh, yang karena alasan kesehatan, juga diberhentikan atau ditekan oleh pihak manager atau pengawas untuk mengundurkan diri. Para buruh yang mempunyai masalah dengan kesehatan mungkin karena telah terkontaminasi berbagai zat-zat kimia yang ada di dalam pabrik seharusnya dipekerjakan kembali dengan jabatan mereka sebelumnya, tapi dalam area/wilayah pekerjaan baru yang jauh dari berbagai jenis lem, cairan pembersih, cairan pelarut dan berbagai zat cair kimia lainnya yang digunakan di PT Panarub. Dibawah ini adalah sebagian daftar para buruh yang berada pada situasi ini:

1) [REDACTED]	[REDACTED] Sekarang ini berada pada proses pemberhentian kerja karena sering tidak masuk kerja. Dia menderita berbagai penyakit seperti sesak napas, mual-mual, dan batuk-batuk. WRC berkeyakinan bahwa penyakitnya itu dikarenakan dia selalu bekerja di bagian yang banyak menggunakan zat-zat kimia.
---------------	---

2) [REDACTED]	[REDACTED] Dipaksa untuk mengundurkan diri oleh pengawas pada tahun 2002 karena adanya komplikasi ketika sedang hamil.
3) [REDACTED]	[REDACTED] Dipaksa untuk mengundurkan diri oleh kepala departemen pada tahun 2003 karena adanya komplikasi ketika sedang hamil.
4) [REDACTED]	[REDACTED] Telah diberitahukan untuk mengundurkan diri pada bulan Oktober 2003 setelah tidak masuk kerja karena mengalami infeksi pada bagian mata; para buruh yakin bahwa infeksi tersebut disebabkan karena selalu bekerja di tempat yang menggunakan zat-zat kimia.

*PT.Panarub telah melaksanakan tindakan yang direkomendasikan, seluruh buruh telah diperkerjakan kembali di bulan Juli 2004 dan dibayar upah yang tertunda setiap bulan penggajian.*

Berdasarkan kepada surat elektronik yang dikirimkan Perbupas mengenai masalah ijazah palsu, WRC merekomendasikan Perbupas untuk melakukan langkah-langkah berikut di bawah ini:

- Mengirimkan surat lanjutan kepada semua pihak yang telah menerima surat elektronik asli pada bulan Januari untuk mengklarifikasi berbagai informasi yang tidak benar dan memberikan informasi yang sebenarnya.  
*Perbupas telah berjanji melakukan tindakan yang direkomendasikan tetapi telah gagal untuk melakukannya hingga saat ini.*
- Mengirimkan permintaan maaf resmi kepada PT Panarub karena telah menyebarkan informasi yang salah. Permintaan ma'af ini juga harus diumumkan kepada para buruh di papan pengumuman Perbupas yang ada di dalam pabrik.  
*Perbupas telah menulis surat permintaan maaf tetapi telah gagal sejauh ini untuk menempatkannya di dalam lingkungan PT Panarub.*

## 6) Jam Kerja dan Upah

- *Upah Minimum yang tidak Dibayarkan Kepada Para Buruh Pelayanan Kebersihan:* Tim penilai WRC menemukan bahwa para buruh pelayanan kebersihan di dalam kantor manajemen dan kafetaria tidak menerima gaji sesuai upah minimum ataupun upah lembur apapun. Para buruh tersebut tidak dipekerjakan oleh PT Panarub melainkan oleh kontraktor yang telah disewa oleh PT Panarub. Tim Penilai menemukan bahwa para buruh tersebut rata-rata bekerja dari jam 6 pagi hingga jam 6 sore, dari hari Senin hingga Jum'at, dan dari jam 6 pagi hingga jam 3 sore pada hari Sabtu. Total jam kerja mereka setiap minggunya adalah 69 jam, tapi mereka hanya menerima upah sebesar Rp. 629.000 atau \$67.95 US sebulan. Upah yang mereka terima ini berada dibawah upah

minimum daerah Tangerang untuk standar kerja 40 jam kerja setiap minggunya. Jam kerja lembur bahkan tidak dibayarkan sama sekali.

- *Perintah untuk melakukan kerja lembur di antara para buruh bagian produksi:* sebagian besar para buruh di bagian produksi PT Panarub diharuskan bekerja lembur selama 2 jam setiap harinya. Pihak manajemen tidak menyatakan bahwa lembur tersebut adalah sukarelawan sifatnya, melainkan kerja lembur wajib. Para buruh tidak bisa menolak kecuali untuk alasan-alasan yang sangat mendesak. Para buruh yang menolak kerja lembur itu sering mengalami berbagai teguran, termasuk penghinaan di depan para buruh yang lain oleh pengawasnya. Perintah untuk melakukan kerja lembur secarapaksa dilarang menurut hukum perburuhan di Indonesia.<sup>19</sup>
- *Tidak Adanya Upah Bagi Para Buruh Ketika Rapat di Luar Jam Kerja Reguler:* para buruh di bagian produksi diwajibkan untuk menghadiri rapat produksi selama 15 hingga 20 menit sebelum hari kerja dimulai. Waktu yang digunakan untuk melakukan rapat tersebut tidak dihitung sebagai bagian dari jam kerja dan tidak mendapatkan upah kompensasi. Ketika rapat itu tidak diminta secara resmi, buruh yang tidak hadir di dalam rapat tersebut seringmenjadi sasaran teguran.
- *Perintah Kerja Lembur untuk Rapat Produksi:* Para pengawas biasanya mewajibkan para buruh di bagian produksi untuk melakukan rapat selama tiga puluh menit hingga dua jam setiap harinya. Kadang-kadang rapat tersebut juga dilakukan pada waktu jam makan siang, tapi sebagian besar rapat-rapat tersebut dilakukan setelah jam kerja berakhir. Karena kerja lembur merupakan paksaan, maka praktek-praktek tersebut dapatdisebut sebagai pelanggaran akan hukum Indonesia.
- *Kerja Lembur Bagi Jatah Kerja Malam yang Tidak Dicatat dan Tidak Dibayar:* Pada beberapa kejadian, beberapa buruh (sebagian besar adalah para pengawas tapi kadang-kadang juga para buruh di bagian produksi) diperintahkan untuk tetap tinggal di pabrik dan bekerja sampai jauh di malam hari (kadang-kadang sampai jam 11 malam bahkan terkadang lebih) untuk memastikan bahwa target yang harus dipenuhi dan dapat dikirimkan keluar tepat waktu, dan para buruh tersebut dianjurkan untuk mengatakan bahwa mereka bekerja hanya sampai jam 6 dan 7 sore. Pertanyaan yang dibuat bertujuan untuk menunjukkan bahwa para buruh bekerja tidak lebih dari 10 jam sehari (Adidas mempunyai kebijakan bahwa pihak pabrik harus memberitahukan dan meminta persetujuan pihak manajer wilayah Adidas untuk kerja lebih dari 10 jam sehari).

## Beberapa Rekomendasi

WRC memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen untuk melakukan langkah-langkah perbaikan berikut ini:

---

<sup>19</sup> UU13/2003 Pasal 78 (1a.) Pasal ini secara jelas menyatakan bahwa segala bentuk kerja lembur harus diminta dari majikan “dan disetujui oleh para buruh yang terlibat.”

- Memberikan upah kepada para buruh kebersihan sesuai dengan upah pada tanggal 1 Januari 2004, keduanya untuk pembayaran upah bulanan mereka yang kurang dari upah minimum dan untuk upah lembur mereka yang tidak dibayar. Selanjutnya, PT. Panarub seharusnya memastikan bahwa semua buruh kebersihan, penjaga pabrik, dan para buruh di bagian lainnya yang bekerja untuk kontraktor PT. Panarub menerima upah dan upah lembur berdasarkan hukum yang berlaku.

*PT Panarub tidak setuju dengan temuan dan tidak mengambil tindakan yang direkomendasikan dengan membayar kembali. Perusahaan telah, bagaimanapun, menyetujui memperhatikan masalah ini di masa mendatang dengan membangun sistem dua shift untuk buruh kebersihan agar terhindar dari kerja lembur dan juga berjanji untuk menjamin bahwa seluruh kontraktor akan membayar gaji buruh-buruhnya dengan upah minimum dan pembayaran upah yang sesuai..*
- Menawarkan kerja lembur secara sukarela kepada para buruh, dengan sebuah mekanisme dimana para buruh memberitahukan kepada pengawas mereka, baik secara lisan maupun tulisan, bahwa mereka tidak bersedia untuk bekerja lembur pada hari dimana kerja lembur ditawarkan. Para buruh diperbolehkan untuk memberitahukan kepada pengawas mereka bahwa mereka bersedia atau tidak untuk kerja lembur pada waktu kerja lembur yang ditawarkan itu dimulai. Kebijakan ini harus diumumkan secara jelas di dalam pabrik dan pihak manajemen harus menerangkan kebijakan ini secara jelas kepada pengawas-pengawas di pabrik bahwa tidak boleh ada buruh yang didisiplinkan, ditegur atau dihukum dengan cara apa pun karena menolak untuk bekerja lembur.

*Adidas setuju dengan temuan dan rekomendasi tersebut. Dalam menyikapi masalah ini, PT Panarub telah menawarkan satu langkah yang berbeda dari apa yang telah direkomendasikan oleh WRC. (meminta semua buruh untuk mengisi dan menandatangani formulir kerja lembur). WRC akan memonitor perkembangan-perkembangan untuk menentukan apakah penggunaan formulir lembur memperbaiki dengan baik atau tidak masalah yang telah teridentifikasi..*
- Memberikan kompensasi kepada para buruh yang ketika di luar jam kerja produksi melakukan rapat dan menjadikan jenis lembur seperti ini sebagai lembur sukarela. Jika pihak manajemen yakin bahwa semua buruh penting untuk hadir di dalam rapat tersebut, maka seharusnya rapat dilakukan pada waktu jam kerja reguler.

*Adidas setuju dengan temuan dan rekomendasi yang ditawarkan. PT Panarub berjanji untuk melakukan langkah yang telah direkomendasikan tersebut.*
- Menjamin bahwa semua kerja lembur, termasuk rapat produksi, juga bersifat sukarela bagi para pengawas.

*Adidas sepakat dengan temuan dan rekomendasi yang telah diberikan tersebut. PT Panarub tidak sepakat untuk melaksanakan seluruh rekomendasi tetapi telah*

*setuju untuk membatasi pertemuan manajemen produksi hingga sampai 7 malam, paling akhir.*

## 7) Penyalahgunaan Sistem Kerja Kontrak

- *Menggunakan Karyawan Kontrak untuk Posisi Kerja yang Bersifat Permanen:* Tim penilai WRC menemukan bahwa PT Panarub menggunakan sistem buruh kontrak untuk beberapa posisi yang sesungguhnya merupakan posisi yang permanen, hal ini bertentangan dengan peraturan di Indonesia berkenaan dengan klasifikasi pekerjaan yang bisa digolongkan dengan kerja “kontrak”.<sup>20</sup> Karena adanya ambiguitas yang muncul dari interpretasi terhadap hukum ini, Tim Penilai WRC membuat kunjungan khusus ke kantor Menteri Nasional Tenaga Kerja untuk mendiskusikan masalah ini. Perwakilan dari Menteri Nasional tenaga kerja kemudian menguatkan pernyataan bahwa “pekerjaan tetap [contohnya permanen] tidak bisa diubah menjadi pekerjaan kontrak”<sup>21</sup>

### Beberapa Rekomendasi

WRC merekomendasikan kepada pihak manajemen untuk melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Melakukan penelitian besar terhadap perusahaan untuk mengetahui pekerjaan apa saja yang di kontrak – kerja-kerja jangka pendek dan alasannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tawarkan posisi kerja yang tetap kepada para buruh kontrak yang mempunyai jenis pekerjaan yang permanen.  
*Adidas setuju dengan temuan dan rekomendasi yang ditawarkan. PT Panarub telah menyatakan bahwa tengah membahas temuan ini dan akan memperbaiki kebijakan dalam penggunaan karyawan kontrak dengan sesuai.*
- Menggantikan buruh penuh-waktu, reguler yang mengundurkan diri atau diberhentikan dengan pekerjaan penuh-waktu yang baru, buruh reguler, kecuali posisi yang sesungguhnya telah berubah seperti itu yang sekarang bisa diklasifikasikan dalam hukum di Indonesia sebagai pekerjaan kontrak dalam jangka waktu pendek.  
*Adidas setuju dengan temuan dan rekomendasi yang ditawarkan PT.Panarub telah menyatakan bahwa tengah membahas temuan ini dan akan memperbaiki kebijakan dalam penggunaan karyawan kontrak dengan sesuai.*

---

<sup>20</sup> Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 59 yang menyatakan bahwa kontrak kerja hanya bisa dilakukan untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu, dimana, karena tipe dan bentuk dari pekerjaan tersebut, akan berakhir pada periode waktu tertentu.

<sup>21</sup> Wawancara dengan Tuan Mitar Pelawi SH, MM, Kepala komisi Hubungan Industrial, 12 April 2004.

## 8) Pihak Managemen Memerintahkan Kepada Para Buruh untuk Membayar Berbagai Kebutuhan Kerja di Dalam Pabrik

- *Tekanan Kepada Para Buruh untuk Membeli Barang-Barang yang Berhubungan dengan Kerja:* Para buruh secara terus-menerus telah ditekan untuk mengeluarkan uang dari kantong mereka sendiri untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan di pabrik seperti sapu, pakaian seragam untuk bekerja, dan gunting. Praktek-praktek seperti ini merupakan potongan upah yang tidak sesuai dengan hukum.
- *Tekanan untuk Membayar Dekorasi Pabrik:* Para buruh juga melaporkan bahwa mereka membayar untuk dekorasi di dalam pabrik seperti bunga plastik dan akuarium. Ketika umumnya kontribusi seperti ini dilakukan secara sukarela, ada beberapa buruh yang menyatakan bahwa mereka merasa dipaksa untuk berkontribusi, menjadikan kontribusi ini semacam potongan tambahan yang bersifat tidak sukarela.

### Berbagai Rekomendasi

WRC merekomendasikan pihak manajemen untuk melakukan langkah-langkah perbaikan sebagai berikut:

- Memastikan bahwa tidak ada satu pun buruh yang diperintahkan untuk membayar berbagai barang-barang, alat, atau perlengkapan dalam situasi apapun. *Adidas secara prinsip setuju dengan rekomendasi yang diberikan, tapi akan melakukan pembuktian sendiri terhadap temuan tersebut. PT Panarub telah menghentikan kebijakannya meminta penggantian barang yang hilang dan hanya mengeluarkan surat peringatan.*
- Mengulang dari penggunaan dana yang dikumpulkan dari para buruh secara sukarela untuk membayar berbagai barang – seperti dekorasi pabrik – yang biasanya uang digunakan untuk hal itu, dibebankan kepada pihak managemen. *Adidas akan melakukan pembuktian sendiri terhadap temuan-temuan tersebut. PT Panarub telah mengimplementasikan kebijakan dimana tak seorang buruh di level supervisor atau diatasnya dapat terlibat di dalam berbagai bentuk aktifitas pencarian dana terhadap buruh-buruh.*

### Biaya Perbaikan

WRC merekomendasikan bahwa pihak Adidas harus menerima tanggung jawab untuk membayarsebagian biaya tambahan sebagai hasil dari implementasi langkah perbaikan yang direkomendasikan diatas. Diminta untuk menuruti dan melakukan semua rekomendasi tersebut sesuai dengan semua hukum yang ada, PT. Panarub, pada kenyataannya, diminta untuk memenuhi standar yang lebih tinggi daripada standar yang selama ini dipenuhi pleh pabrik-pabrik lainnya di Indonesia. Merupakan hal yang wajar

bagi pihak Adidas untuk berbagi biaya untuk melakukan perbaikan sehingga dapat mencapai tujuannya. WRC juga merekomendasikan kepada Adidas untuk mempertimbangkan bahwa perubahan yang akan dilakukan membutuhkan penyesuaian yang membuat pabrik perlu untuk memastikan bahwa pihak perusahaan dapat memenuhi komitmennya tanpa harus memberlakukan jam kerja lembur yang berlebihan.

*Adidas meyakinkan bahwa mereka akan bertanggung jawab dengan penuh kerelaan terhadap sebagian biaya perbaikan bersama dengan supplier. Adidas juga berjanji akan membayar lebih tinggi rate perpasang sepatu jika PT. Panarub menlanjutkan kerja lebih lanjut memenuhi rekomendasi-rekomendasi WRC dan rendana-rencana tindakan yang telah diidentifikasi oleh Adidas. Adidas juga telah menyatakan keinginannya untuk membiayai sejumlah proyek yang berkaitan dengan tindakan perbaikan itu sendiri— contohnya, merekrut konsultan-konsultan untuk mendampingi beberapa pokok rekomendasi.*

***Penterjehma - Rita Listiawati dan FX Supiarso***

---

**WRC    5 Thomas Circle NW    Fifth Floor    Washington, DC 20005**  
**(202) 387-4884    Fax: (202) 387-3292**  
**wrc@workersrights.org    www.workersrights.org**