

Solusi-solusi Berskala Sektor untuk industri sepatu dan pakaian olahraga di Indonesia

Daftar Isi:

Pendahuluan

Latar Belakang Singkat tentang Hak-hak Buruh di Indonesia

Persoalan-persoalan Fundamental yang Dihadapi Pekerja Indonesia Saat Ini

Solusi-solusi

- I. Kebebasan Berserikat, Hak untuk Berorganisasi dan Langkah Tawar Kolektif
- II. Kerja Kontrak Jangka Pendek
- III. Penutupan Pabrik, Pesangon dan pembayaran tunggakan

Komentar-komentar Penutup

Oxfam Australia dan Clean Clothes Campaign, revisi 2009.



Pendahuluan

Dokumen ini memaparkan solusi-solusi berskala sektor untuk industri sepatu dan pakaian olahraga di Indonesia. Solusi-solusi ini dikemukakan oleh Oxfam Australia; Clean Clothes Campaign dan sebuah jaringan kelompok pejuang hak-hak buruh di seluruh dunia (yang mencakup kelompok-kelompok konsumen) yang tetap prihatin mengenai pelanggaran hak-hak buruh yang terus-menerus terjadi dan meluas di rantai pasokan¹ para pembeli utama (perusahaan ritel dan perusahaan merk) di Indonesia. Contoh terkini adalah kasus-kasus penutupan masal pabrik-pabrik yang memasok sepatu olahraga dan pabrik-pabrik lain yang terancam tutup.

Solusi-solusi yang dipaparkan dalam dokumen ini dikembangkan sebagai hasil dari konsultasi intens selama lebih dari sepuluh tahun dengan banyak serikat buruh, organisasi-organisasi non-pemerintah (LSM), pengacara buruh dan berbagai organisasi pekerja, maupun dialog luas dengan lembaga-lembaga pemerintah, lembaga-lembaga lintas-pemerintah (seperti ILO), manajer pabrik serta perusahaan-perusahaan pembeli dan ritel pakaian. Yang terpenting, seperangkat solusi dan rekomendasi spesifik ini bersumber dari pengamatan intens terhadap kecenderungan-kecenderungan yang mengganggu baru-baru ini ke arah merosotnya standar perburuhan, termasuk pelanggaran-pelanggaran terhadap hak serikat buruh di Indonesia. Namun demikian, dokumen ini tidaklah ditetapkan secara kaku, dan kami mengharapkan adanya penyesuaian-penyesuaian seiring para perusahaan pembeli bergerak maju dalam melaksanakan solusi-solusi ini.

Solusi-solusi yang dikemukakan dalam dokumen ini merupakan seruan kepada perusahaan-perusahaan untuk memastikan agar praktek-praktek yang adil dan transparan diberlakukan di rantai pasokan mereka dan memastikan agar persoalan-persoalan utama yang mempengaruhi buruh Indonesia, yang dalam industri pakaian dan perlengkapan olahraga sebagian besarnya adalah perempuan, disikapi secara ketat. Ini berarti menyikapi tiga persoalan fundamental yang dikemukakan dalam dokumen solusi ini *sebagai tambahan* atas upaya-upaya yang mungkin tengah dilakukan perusahaan-perusahaan untuk melaksanakan standar-standar perburuhan (internasional).

Dalam mengembangkan solusi-solusi untuk dilaksanakan oleh para perusahaan pembeli ini, kami mengakui bahwa pemerintah, majikan dan investor punya peran sangat penting untuk dilakukan dalam menegakkan hak asasi (HAM) buruh. Kami yakin bahwa solusi-solusi ini, yang dikembangkan berdasarkan kode-kode etik² dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang kini ada, mencerminkan langkah maju yang konstruktif dan konkret. Jika dilaksanakan, solusi-solusi ini akan meningkatkan hak-hak buruh dan berpengaruh positif bagi industri ini secara keseluruhan.

¹ Rantai pasokan meliputi semua tempat dimana produk-produk dibuat dan dapat mencakup pabrik-pabrik yang besarnya bervariasi, usaha kecil dan industri rumah tangga.

² Kode-kode etik perusahaan biasanya mengakui hukum

Latar Belakang Singkat tentang Hak-hak Buruh di Indonesia

Industri pembuatan pakaian dan sepatu di Indonesia menunjukkan capaian-capaian relatif dalam hal standar perburuhan di era 1990-an yang sebagian besar dikarenakan perubahan-perubahan hukum dan pengorganisasian buruh yang terjadi di Indonesia. Capaian-capaian ini juga didukung dan difasilitasi oleh kampanye-kampanye hak buruh, LSM, serikat buruh dan kelompok-kelompok konsumen di luar Indonesia.

Salah satu "prestasi" yang sering disebutkan dari desakan anti-*sweatshop* era '90-an adalah penerapan kode-kode etik pengaturan oleh perusahaan-perusahaan besar pembeli pakaian dan diperkenalkannya pemantauan pabrik atau skema-skema audit yang terperinci.

Sayangnya, beberapa dari keprihatinan perburuhan yang paling mendasar telah gagal karena adanya celah-celah dalam kode etik dan pemantauan. Atau, sebagaimana halnya kenaikan tiba-tiba dalam kerja kontrak jangka pendek, perusahaan-perusahaan tampaknya sedang mengembangkan skema-skema pekerjaan baru yang bisa pas berada di antara celah-celah tersebut dan menolak akses pekerja mereka ke perlindungan yang disediakan oleh kebanyakan hukum perburuhan domestik dan kode etik pengaturan perusahaan.

Persoalan-persoalan Mendasar yang Dihadapi Buruh Indonesia Saat Ini

Tiga persoalan sangat penting yang mempengaruhi kehidupan buruh industri pakaian dan sepatu olahraga di Indonesia serta kemampuan mereka untuk menuntut hak-haknya adalah:

1. Kebebasan berserikat, hak untuk berorganisasi & langkah tawar kolektif
2. Kerja kontrak jangka pendek
3. Penutupan pabrik, pesangon & pembayaran tunggakan

1. Kebebasan berserikat, hak untuk berorganisasi & langkah tawar kolektif

Kebebasan berserikat merupakan pondasi di atas mana bertumpu semua persoalan lainnya di tempat kerja dan merupakan alat bagi buruh untuk menuntut hak-haknya, melakukan langkah tawar untuk mendapatkan upah serta kondisi-kondisi yang adil dan menyikapi keluhan-keluhan. Jika buruh memiliki perwakilan yang sesungguhnya di tempat kerja, mereka tidak akan selalu membutuhkan entitas dari luar untuk datang dan membantu mereka memecahkan masalah-masalahnya; mereka akan memiliki mekanisme perwakilan dan pemecahan masalah pada saat dibutuhkan dan dengan skala yang tersedia

secara mudah bagi semuanya. Meski ada perubahan-perubahan positif ke arah meningkatnya perlindungan hukum bagi pengorganisasian serikat buruh di Indonesia pada tahun 1998, namun kebebasan berserikat, hak untuk berorganisasi dan langkah tawar kolektif masih saja dibatasi. Ketika buruh berusaha mendirikan serikat di pabrik-pabrik, mereka terus mengalami banyak penentangan dari majikan.

Terlebih lagi, praktek-praktek pembelian oleh perusahaan sekarang ini mengharuskan pemasok untuk memproduksi produk-produk secara cepat, murah, fleksibel dan dengan suatu kualitas yang disepakati. Dampak dari praktek-praktek ini—misalnya, menyebabkan meningkatnya penggunaan kontrak jangka pendek dan makin seringnya penutupan pabrik—dalam melemahkan ataupun menghambat kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi serta langkah tawar kolektif, tak bisa dianggap hanya merupakan hal yang dibesar-besarkan.

2. Kerja Kontrak Jangka Pendek

Status pekerjaan seorang pekerja sungguh merupakan tulang punggung dari pekerjaannya—ia menentukan tipe jaminan kerja seperti apa yang akan didapatkan seseorang, tipe hak dan tunjangan seperti apa yang berhak didapatkan seseorang berdasarkan hukum, dan potensi seseorang untuk mendapatkan promosi ataupun peningkatan karir. Hanya memegang kontrak jangka pendek, atau tidak ada kontrak sama sekali dengan bekerja sebagai buruh harian atau buruh kontrak pendek, adalah salah satu posisi yang paling menakutkan dan lemah bagi seorang pekerja. Persoalan kerja kontrak jangka pendek kini pesat mendapatkan momentum di Indonesia; kini semakin lazim didapati pabrik-pabrik garmen yang 50% atau lebih tenaga kerjanya dipekerjakan berdasarkan kontrak jangka pendek, seringkali meski mereka telah bekerja dengan penuh dedikasi selama bertahun-tahun. Berdasarkan definisinya, buruh kontrak tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan hak-hak dan tunjangan-tunjangan buruh “reguler” seperti cuti yang dibayar, masuk menjadi anggota serikat pilihannya sendiri, jenjang karir karena senioritas ataupun bonus tahunan, atau macam apapun pengangkatan ataupun bonus yang seharusnya bisa diraih pekerja seiring berjalannya waktu.

3. Penutupan Pabrik, Pesangon & Pembayaran tunggakan

Penutupan pabrik telah terbukti merugikan di Indonesia selama beberapa tahun terakhir. Lusinan pabrik sepatu dan pakaian telah tutup nyaris seperti tiba-tiba hanya dalam semalam, dan sampai saat ini hanya satu pabrik yang menempuh prosedur yang lengkap dan sepatutnya. Kebanyakan pabrik tutup begitu saja dan meninggalkan ribuan orang menjadi kehilangan pekerjaan serta hutang jutaan dolar dalam bentuk upah, tunjangan dan pesangon yang belum dibayar.

Karena dampak negatifnya yang mendalam terhadap kesejahteraan pekerja dan masyarakat, maka penutupan pabrik perlu dicegah dengan segala cara. Keputusan dan cara pembeli keluar dari pabrik ataupun negara, atau keputusan dan cara pemasok menutup pabrik dan mengalihkan produksi ke negara lain telah menjadi persoalan besar bagi pekerja. Sering kali penutupan terjadi secara mendadak tanpa pemberitahuan yang

memadai dan tanpa membayarkan kompensasi atau bahkan tunggakan upah dan jaminan nasional kepada pekerja.³

Ketika mempertimbangkan persoalan penutupan pabrik dan pembayaran tunggakan, penting kiranya untuk mengingat bahwa bagi kebanyakan buruh di sektor manufaktur ringan, jumlah uang yang bisa ditabung seorang buruh dari hari ke hari sangatlah minimal; sering kali pesangon yang diterima seorang buruh merupakan satu-satunya 'pensiun', jaring pengaman ataupun tabungan yang dia andalkan sebagai harapan terakhir, meski telah bekerja penuh dedikasi selama bertahun-tahun.

Jaminan kesehatan diharuskan oleh hukum untuk dibayarkan, baik dalam bentuk Jamsostek ataupun dana kesehatan lain yang serupa. Jamsostek adalah program jaminan sosial wajib bagi kebanyakan kategori pekerja upahan di Indonesia yang dikelola oleh pemerintah Indonesia.⁴ Jamsostek juga menyediakan skema perawatan kesehatan bagi pekerja. Jamsostek mengatur database keanggotaan dan menagih kontribusi dari para majikan. Dalam Jamsostek, pekerja akan membayarkan 2% dari upahnya, dan majikan membayarkan 3,7% pada puncaknya.⁵ Pekerja hanya berkontribusi untuk pembayaran "Jaminan Hari Tua (JHT)".

Seringkali majikan tidak membayarkan kontribusi seperti diharuskan oleh hukum, dan perusahaan pembeli gagal melihat hal ini selama pemantauan reguler. Ini berarti, bisajadi pekerja dibiarkan tanpa ada perlindungan kesehatan, baik ketika pabrik beroperasi maupun jika pabrik tiba-tiba tutup. Sementara hukum mewajibkan adanya jaminan kesehatan, hukum juga membolehkan majikan untuk menyediakan sebuah klinik sebagai pengganti keikutsertaan dalam skema perawatan kesehatan Jamsostek. Beberapa majikan telah menggunakan celah dalam hukum ini untuk lolos dengan menyediakan bagi buruh klinik yang dibawah standar.

Jika hak sah seluruh tenaga kerja atas pesangon yang layak ini disangkal, maka seluruh populasi bisa terlantar tanpa ada tabungan dan bisa menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan pengganti, terkadang karena mereka sudah terlalu tua dan letih. Hal ini berpotensi untuk turut menyebabkan terjadinya perselisihan perburuhan yang sengit, kemandegan perkembangan, dan barangkali bahkan kebangkrutan ekonomi di sektor-sektor tertentu di masyarakat.

³ *Managing Responsible Transitions* – Panduan, Revisi #1, setelah Diskusi Strategi Forum MFA, 20 April 2007 (Catatan: Dokumen ini masih dalam bentuk draft dan mungkin dapat mengalami perubahan).

⁴ Purwoko, Bambang: "Sistem Jaminan Sosial di Indonesia" Universitas Pancasila, tersedia di: <http://www.actuaries.org/AFIR/colloquia/Cairns/Purwoko.pdf>. Pekerja konstruksi, pekerja rumah tangga dan satpam tidak termasuk dalam cakupan JAMSOSTEK.

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, Bab III, Pasal 9.

Solusi-solusi

1. Kebebasan berserikat, hak untuk berorganisasi dan langkah tawar kolektif

Hak-hak ini termaktub dalam Konvensi-konvensi ILO yang berkaitan dengan kebebasan berserikat, hak untuk melakukan langkah tawar kolektif dan hak wakil-wakil buruh untuk tidak didiskriminasi karena aktivitas-aktivitas serikat buruhnya (masing-masing Konvensi ILO Nomor 87, 98 dan 135). Menurut konvensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, hak ini berlaku tanpa diskriminasi dan sama bagi laki-laki dan perempuan.

Para pembeli yang melakukan *sourcing* dari pabrik-pabrik di Indonesia hendaknya mengharuskan—dan memantau untuk memastikan agar—tim manajemen dari semua pabrik pemasok mereka di Indonesia mematuhi praktek-praktek berikut ini berkenaan dengan kebebasan berserikat (Freedom of Association/FOA):

- 1.1 Manajemen hendaknya diharuskan untuk secara proaktif menerapkan dan memasang “Kebijakan tentang Kebebasan Berserikat” untuk semua fasilitasnya. Kebijakan ini hendaknya menyatakan sesuatu yang menerangkan bahwa “tempat kerja ini menghormati hak-hak semua pekerja untuk berhimpun dengan serikat manapun yang merupakan pilihan mereka sendiri, dan bahwa pekerja tidak akan ditegur/dimarahi dengan cara apapun oleh pihak manajemen jika mereka memilih untuk masuk ke dalam sebuah serikat. Terlebih lagi, pihak manajemen tidak akan mentolerir siapapun yang melecehkan atau mengintimidasi pengurus ataupun anggota serikat.” Kebijakan ini hendaknya dibacakan dengan suara lantang kepada semua pekerja sekurangnya satu kali (misalnya oleh seorang supervisor dalam sebuah pertemuan pagi hari), dan versi Bahasa Indonesianya hendaknya juga dipasang dalam jangkauan yang mudah terlihat di beberapa lokasi populer di sekitar lingkungan pabrik.
- 1.2 Pihak manajemen tidak boleh membantu, menghambat, ataupun campur tangan dengan cara apapun dalam pembentukan sebuah serikat buruh.
- 1.3 Pihak manajemen tidak boleh membentuk sebuah komite karyawan ataupun komite bersama buruh-manajemen sedemikian rupa sehingga merongrong peran serikat yang telah terdaftar sebagaimana mestinya di pabrik itu.
- 1.4 Pihak manajemen tidak boleh mengintimidasi, melecehkan, menurunkan pangkat, memindahkan, mempromosikan, ataupun memberhentikan seorang pekerja berdasarkan asosiasinya dengan sebuah serikat.
- 1.5 Pihak manajemen tidak boleh mendiskriminasi antara—atau menunjukkan keberpihakan kepada—satu serikat dengan lainnya, khususnya di pabrik-pabrik dimana ada lebih dari satu serikat yang resmi terdaftar.
- 1.6 Pihak manajemen hendaknya menyediakan kesempatan bagi serikat untuk menyebarluaskan informasi mengenai kebebasan berserikat dan serikat buruh (seperti ruang di papan pengumuman untuk memasang informasi, atau ruang di dekat pintu masuk atau pintu keluar pabrik dimana informasi dapat dibagikan).

- 1.7 Manajemen, atas permintaan serikat buruh, harus menyediakan fasilitas pemotongan iuran keanggotaan. Apabila di pabrik di mana pemotongan iuran dilakukan terdapat lebih dari satu serikat buruh, dan jika salah satu atau beberapa dari serikat tersebut menyatakan bahwa data yang digunakan manajemen untuk mengelola proses pemotongan iuran keanggotaan tersebut tidak mencerminkan kebebasan buruh memilih, maka harus dilakukan proses verifikasi untuk memastikan bahwa para buruh secara sukarela memberi kuasa kepada serikat dan manajemen untuk melakukan pemotongan iuran keanggotaan dari upah mereka. Proses verifikasi ini perlu dilakukan secara independent, transparan dan terpercaya.
- 1.8 Kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi serta langkah tawar kolektif ditulis di dalam surat kontrak antara pembeli dan pemasoknya.

Langkah Tawar Kolektif

- 1.9 Jika sebuah serikat terbentuk, manajer pabrik hendaknya masuk ke dalam negosiasi-negosiasi dengan niat baik untuk mencapai sebuah kesepakatan tawar kolektif. Jika di sebuah pabrik ada lebih dari satu serikat, maka kewajiban hukum pihak manajemen hanyalah bernegosiasi dengan serikat mayoritas, namun manajemen hendaknya berupaya maksimal untuk mempertimbangkan opini serikat minoritas juga.
- 1.10 Untuk sebuah produk, pembeli hendaknya membayarkan harga yang secara memadai mendukung ketentuan dan syarat-syarat negosiasi Kesepakatan Tawar Kolektif (Collective Bargain Agreement/CBA). Bila tidak ada CBA, pembeli hendaknya tetap mengikuti praktek-praktek *sourcing* dan penentuan harga yang adil sedemikian rupa sehingga perusahaan bisa memenuhi standar perburuhan yang diakui secara internasional, yang sebagian besarnya dirujuk dalam kode etik mereka sendiri, DAN berjalan dengan margin yang cukup wajar, yang dengan itu langkah tawar kolektif yang berarti dapat berlangsung.
- 1.11 Selain harga yang memadai untuk produk, pembeli juga berkomitmen untuk menjajaki kemungkinan memberikan insentif bagi pemasok yang menghormati kesepakatan serta proses-proses FOA dan CBA. Insentif-insentif ini dapat mencakup suatu hadiah/premi untuk FOA/CBA, volume order yang meningkat, komitmen jangka panjang kepada pemasok tersebut dan insentif-insentif lainnya yang mungkin. Insentif-insentif ini dapat mencakup suatu hadiah/premi untuk FOA/CBA, volume order yang meningkat, komitmen jangka panjang kepada pemasok tersebut dan insentif-insentif lainnya yang mungkin. Insentif atas CBA hanya dapat diberikan jika CBA mencakup upah layak, batasan waktu kerja yang layak, dan adanya jaminan perlindungan/keberlangsungan pekerjaan. Insentif-insentif tersebut juga hanya dapat diberikan jika serikat yang terlibat dalam negosiasi CBA adalah wakil yang paling layak, bukan dibentuk oleh manajemen, tidak di bawah pengaruh pihak luar, dan demokratis, dalam arti menaati peraturannya sendiri (dengan asumsi bahwa peraturan-peraturan itu mengharuskan pimpinan serikat bertanggungjawab secara demokratis terhadap para anggota, dan semua pekerja non-manajerial di pabrik terkait dapat bergabung dengan serikat tersebut). Proses pengecekan untuk menentukan apakah suatu serikat memenuhi

criteria-kriteria ini harus dilakukan secara independent, transparan dan dapat dipercaya.

- 1.12 Pembeli hendaknya menegaskan kepada otoritas pemerintahan bahwa mereka siap menjamin agar dibayarkan harga yang adil untuk produk, hal mana akan menciptakan ruang bagi proses tawar kolektif yang berarti di tingkat pabrik.
- 1.13 Pembeli hendaknya memastikan agar informasi tentang harga produk tersedia bagi serikat buruh untuk digunakan dalam negosiasi tawar kolektif. Agar hal ini bisa dilakukan, baik pembeli maupun manajemen pabrik harus lebih membuka informasi mengenai biaya-biaya.
- 1.14 Langkah-langkah sekarang ini oleh perusahaan-perusahaan merk untuk merampingkan cara produksi hendaknya jangan sampai meningkatkan tekanan terhadap buruh ataupun turut merongrong FOA dan CBA.
- 1.15 Pembeli punya hubungan, baik dengan buruh yang membuat produk mereka maupun dengan pihak manajemen pabrik yang mempekerjakan para buruh. Dengan demikian, pembeli punya tanggung jawab untuk memberikan kepada buruh, melalui wakil-wakil serikat mereka, akses ke informasi penentuan harga, sehingga serikat dapat secara efektif menegosiasikan kesepakatan tawar kolektif. Tanpa informasi ini, tetaplah sangat sulit bagi buruh untuk bernegosiasi secara setara dengan majikan, dan hak-hak buruh akan terus disangkal.

2. Kerja kontrak jangka pendek

Pembeli hendaknya mencegah dengan kuat penggunaan kerja kontrak jangka pendek, karena status ini merongrong kemampuan pabrik untuk memenuhi standar Indonesia dan standar internasional tentang kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi serta langkah tawar kolektif. Kerja kontrak jangka pendek menggerogoti semua hak dan tunjangan pekerja.

Pembeli yang melakukan *sourcing* dari pabrik-pabrik di Indonesia hendaknya mengharuskan dan memantau untuk memastikan agar tim manajemen semua pabrik pemasok mereka di Indonesia mengikuti praktek-praktek berikut ini berkenaan dengan hal mempekerjakan buruh kontrak jangka pendek:

- 2.1 Posisi-posisi unit tawar (yakni pekerjaan yang dipegang oleh anggota serikat) jangan sampai diisi buruh kontrak jangka pendek jika anggota serikat dipecat, mengundurkan diri, ataupun pensiun. Jika perusahaan perlu melakukan perampingan yang mengakibatkan pemberhentian cukup banyak pekerja, maka pihak manajemen dan serikat hendaknya menegosiasikan (sebelum pemberhentian) baik prosedur pemberhentian maupun prosedur mempekerjakan kembali yang harus diikuti bila bisnis perusahaan membaik lagi.
- 2.2 Hukum Indonesia menyatakan bahwa pekerja temporer/kontrak hanya bisa dipekerjakan untuk kerja yang sifatnya “temporer” atau “musiman”. Peraturan-peraturan lain menegaskan bahwa seorang buruh kontrak tidak boleh melakukan kerja “utama” di pabrik. Dalam konteks manufaktur garmen, hal ini dapat—dan hendaknya—ditafsirkan bahwa satu-satunya pekerjaan yang bisa dikontrakkan

secara jangka pendek adalah kerja-kerja yang jelas merupakan kekecualian / di luar kerja biasa sehari-hari di pabrik, seperti kerja jahit tangan untuk satu pesanan dimana pabrik tersebut biasanya tidak melakukan kerja jahit tangan.

- 2.3 Sejak perundangan baru yang memungkinkan kerja kontrak jangka pendek diintrodusir di Indonesia, penyalahgunaannya telah merajalela. Negeri ini mengalami kenaikan pesat dalam jumlah buruh kontrak jangka pendek, dan ini telah digunakan untuk menghancurkan atau mencegah terbentuknya serikat buruh. Satu solusi bagi pelanggaran perburuhan yang merajalela ini adalah bahwa perusahaan hendaknya mengikuti rekomendasi Organisasi Buruh Internasional mengenai penggunaan tenaga kerja jangka pendek atau “kontrak” yang disebutkan dalam terbitan mereka, *Better Factories Newsletter*, No. 6, Oktober 2006:
“ILO merekomendasikan bahwa kontrak dengan masa tertentu (yakni kontrak jangka pendek/temporer) hendaknya tidak digunakan untuk pekerjaan berjangka panjang, dan menyatakan bahwa pekerja untuk pekerjaan yang permanen hendaknya diberlakukan hanya dengan Kontrak dengan Masa Tak Tertentu (yakni, tetap, berjangka panjang dan permanen).”
- 2.4 Lebih jauh lagi, hukum Indonesia menjamin, sebagai perlindungan minimum, bahwa begitu seorang pekerja jangka pendek telah dipekerjakan dengan kontrak jangka pendek sebanyak dua kali oleh majikan yang sama, atau selama dua tahun, maka pekerja tersebut harus otomatis dipekerjakan secara permanen/jangka panjang dengan kontrak ketiga.
- 2.5 Pekerja jangka pendek hendaknya diberi gaji yang sama dan tunjangan keuangan yang sama sebagaimana pekerja reguler (yakni uang makan, uang transport, bonus produksi dan bonus hari libur, dan lain-lain)
- 2.6 Pembeli hendaknya menyampaikan pemberitahuan yang cukup kepada pabrik-pabrik tentang perubahan order ataupun penempatan order, sehingga pabrik bisa menyesuaikan pelatihan, susunan dan besarnya tenaga kerja. Pembeli harus mengakui bahwa praktek-praktek pembelian yang serampangan berdampak pada kondisi-kondisi kerja (terutama order-order dengan tenggat waktu yang mepet) yang turut menyebabkan terjadinya fenomena pekerja kontrak jangka pendek.
- 2.7 Kerja kontrak jangka pendek kini digunakan sebagai sebuah strategi entah untuk menghancurkan ataupun mencegah terbentuknya serikat, yang dengan demikian berarti melanggar hak-hak fundamental buruh. Pembeli hendaknya mendukung upaya-upaya masyarakat sipil, termasuk serikat buruh, untuk dicabutnya Undang Undang ini.

3. Penutupan pabrik, pesangon dan pembayaran tunggakan

Ada beberapa prinsip utama⁶ yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan kerja yang layak, stabil dan berkelanjutan.⁷ Yang pertama dan yang paling utama, saat sebuah pabrik masih buka dan sedang mengerjakan pesanan, pabrik tersebut hendaknya melakukan pembayaran yang sepatutnya dan mengikuti prosedur-

⁶ Halaman 8, *Managing Responsible Transitions* – Panduan

⁷ Pengharapan Berkaitan dengan Penutupan Pabrik dan Pemecatan Massal, Clean Clothes Campaign, E-Bulletin, September 2007

prosedur hukum untuk memastikan agar para pekerja diperlakukan secara adil dalam kasus penutupan pabrik yang akan terjadi. Kemudian, pernyataan tentang berlebihannya jumlah pekerja yang menyebabkan dilakukannya perampingan hendaknya merupakan pilihan akhir, bukan langkah terakhir. Peluang-peluang untuk membuat pabrik menjadi kompetitif (berdaya saing) melalui kemitraan untuk meningkatkan teknologi, manajemen ataupun keterampilan hendaknya dijajaki terlebih dahulu. Jika perampingan itu memang perlu, hendaknya dipertimbangkan apakah buruh bisa ditempatkan kembali di dalam pabrik tersebut, di sebuah perusahaan yang terkait, atau di majikan/pemasok setempat lainnya. Akhirnya, restrukturisasi dan pelepasan pekerja yang menandatangani kontrak haruslah direncanakan dengan aturan, kebijakan dan komitmen yang jelas, yang didasarkan atas:

- **Dipenuhinya** perundang-undangan nasional, standar-standar perburuhan internasional dan ketentuan-ketentuan untuk kesepakatan tawar kolektif;
- **Konsultasi** di antara para pemangku kepentingan; dan
- **Pertimbangan** tentang dampak yang mungkin terjadi dari penutupan pabrik terhadap pekerja dan masyarakat setempat pada masing-masing kasus tertentu (misalnya, dengan mempertimbangkan konteks sosial dan ekonomi setempat, keterlibatan majikan dalam perawatan kesehatan, perumahan, dan lain-lain).

Jika pabrik dalam keadaan buka dan mendapat pesanan⁸

- 3.1 Pembeli hendaknya menentukan apakah perundangan dan ketentuan nasional melindungi semua pekerja di fasilitas-fasilitas yang bersangkutan.
- 3.2 Pihak manajemen hendaknya lebih berupaya melindungi pekerja melalui jaminan kesehatan Jamsostek ketimbang menyediakan sarana-sarana pengganti. Keikutsertaan dalam program kesehatan Jamsostek akan, tidak seperti inisiatif-inisiatif swasta, menjamin akses yang kontinyu bagi pekerja ke layanan perawatan kesehatan setelah tutupnya sebuah pabrik
- 3.3 Hukum yang mencakup Jamsostek memaparkan ketentuan-ketentuan perawatan kesehatan minimum.⁹ Manajemen pabrik harus mengikuti semua prosedur sebagaimana mestinya untuk membayar dana Jamsostek dan memberikan kepada buruh semua dokumentasi yang diperlukan serta mendidik/memberikan informasi kepada buruh mengenai bagaimana mengakses dana itu ketika dibutuhkan. Berdasarkan hukum yang mencakup Jamsostek, pabrik dapat memilih untuk menyediakan sebuah program perawatan kesehatan sebagai penggantinya, namun ini haruslah sekurang-kurangnya sama dengan, atau lebih baik daripada, Jamsostek.¹⁰ Pembeli hendaknya memantau dan memastikan bahwa Jamsostek ditegakkan di pabrik mereka. Satu cara untuk memeriksa dipatuhi/tidaknya peraturan ini di tingkat pabrik adalah dengan memeriksa apakah buruh memegang kartu Jamsostek. Kartu Jamsostek menyediakan data rinci tentang keikutsertaan buruh dalam program ini.

⁸ Beberapa poin pada bagian ini diambil dari *Managing Responsible Transitions* – Panduan, halaman 10.

⁹ UU No. 3 Tahun 1992 mengenai Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

¹⁰ PER-05/PEM/1993, Bab VII, menyebutkan daftar layanan yang disediakan berdasarkan JPK dari JAMSOSTEK, dan PER-01/MEN/1998 menyebutkan daftar layanan yang minimal harus disediakan jika majikan memilih untuk melaksanakan bentuk jaminan kesehatan selain JPK dari JAMSOSTEK

- 3.4 Pembeli hendaknya menyertakan sebuah klausul di dalam surat kontrak bahwa pembayaran untuk pembelian produk mungkin dapat ditangguhkan jika pabrik tutup, atau jika pemecatan massal tidak diumumkan pada waktu yang seharusnya, dan/atau jika majikan tidak memenuhi semua pembayaran jaminan sosial, tunggakan upah dan pembayaran pesangon kepada buruh. Bila pabrik tutup, hubungan ekonomi antara pembeli dan majikan berakhir, namun barang-barang yang dibeli mungkin masih dalam transit pengiriman, dan jika pembeli menciptakan pilihan legal untuk tidak melakukan pembayaran di muka, maka ini bisa menjadi insentif yang baik bagi majikan untuk menyelesaikan pembayaran-pembayaran yang ditunggak kepada buruh.
- 3.5 Aktif terlibat bersama buruh, wakil-wakil buruh dan lembaga-lembaga pemerintah untuk memastikan agar konvensi **ILO No. 173 tentang Perlindungan bagi Tuntutan Buruh dalam kasus Bangkrutnya Majikan dilaksanakan**. Konvensi ini mencakup kasus-kasus dimana pemberhentian besar-besaran berbarengan dengan majikan yang gagal membayar tuntutan-tuntutan legal buruh. Menurut konvensi ini, lebih dikehendaki kiranya bahwa negara-negara menyelenggarakan sebuah lembaga penjamin di tingkat nasional yang akan membayarkan kepada buruh apa yang merupakan hak sah mereka¹¹ jika majikan dinyatakan bangkrut.
- 3.6 Dalam konteks Indonesia, ada beberapa mekanisme yang mungkin yang dapat diteliti lebih lanjut dan didukung berkenaan dengan penutupan pabrik, pesangon dan pembayaran tunggakan:
- a) Pemerintah Indonesia telah dan terus menggali kemungkinan guna mengadakan suatu dana tersendiri dan spesifik untuk kompensasi ke mana majikan akan membayarkan sejumlah uang dengan cara yang cukup serupa sebagaimana kini mereka membayarkannya untuk dana kesehatan Jamsostek.
 - b) Keharusan bagi pemilik setiap pabrik baru pada waktu pabrik itu dibeli untuk membayarkan kontribusi ke sebuah dana jaminan, atau membuka sebuah rekening yang dipegang oleh pihak ketiga sebagai jaminan bagi hak-hak buruh dalam kejadian tutupnya pabrik. Pembeli juga bisa diharuskan untuk membayarkan kontribusi ke dana atau rekening seperti itu. Hak-hak buruh akan dibayarkan dari manapun di antara dana-dana ini yang berlaku jika majikan gagal memenuhi hak-hak sah buruh.
 - c) Bila segala yang lain gagal, maka tidak ada satu hal pun yang dapat mencegah pembeli untuk melakukan pembayaran khusus satu kali untuk yang terakhir (sekali putus) kepada buruh, yang setara dengan jumlah yang seharusnya mereka terima dari hak-hak sah mereka.

Bila keputusan untuk mengurangi pesanan kemungkinan besar akan mengakibatkan perampingan tenaga kerja secara substansial dan/atau penutupan pabrik, maka pembeli hendaknya:¹²

¹¹ Hukum Indonesia mengharuskan agar pesangon, hak-hak yang belum dipenuhi dan upah dibayarkan kepada buruh pada saat penutupan pabrik. Ada banyak kasus pada tahun-tahun belakangan ini dimana hal tersebut tidak terjadi.

¹² Beberapa poin pada bagian ini diambil dari *Managing Responsible Transitions* – Panduan, halaman 10.

- 3.7 Memastikan agar standar-standar internasional mengenai pemberhentian (massal) dan penutupan pabrik ditegakkan, kebijakan pembeli mengenai penutupan pabrik / pemberhentian massal (ketika keluar dari sebuah pabrik itu tak terhindarkan) hendaknya mensyaratkan peninjauan dampak mengenai pengaruhnya terhadap tenaga kerja.
- 3.8 Menjaga untuk mencegah efek rentetan bila pengumuman mereka bisa menyebabkan perusahaan-perusahaan merk lain meninggalkan pemasok tersebut. Dalam hal keluar yang berkaitan dengan pemenuhan peraturan, sangat penting kiranya bagi perusahaan-perusahaan merk untuk mengumumkan rencana penarikan diri baik secara kolektif maupun kepada publik (dengan harapan bahwa pemasok akan lebih memilih untuk memenuhi peraturan ketimbang kehilangan aset-asetnya karena dikirim ke luar negara bersangkutan dan/atau dijual murah hingga hasilnya dapat digunakan untuk membayar hutang kepada buruh).
- 3.9 Mempertimbangkan kemungkinan untuk mengalihkan pesanan ini kepada pabrik lain di dalam negeri tersebut.
- 3.10 Pengurangan pesanan hendaknya diumumkan sesegera mungkin dan terlebih dahulu kepada pihak manajemen dan wakil-wakil buruh untuk mencegah dampak negatif terhadap tenaga kerja. (Ini bisa memungkinkan pemasok untuk mencari klien lain dan memungkinkan buruh untuk mencari peluang kerja lain). Menyediakan pemberitahuan yang memadai kepada pemasok dan buruh melalui serikatnya untuk meminta dilakukannya prosedur konsultasi perampingan dengan tenaga kerja dan memantau proses konsultasi tersebut.
- 3.11 Memantau kepatuhan pemasok atas perundangan nasional mengenai perampingan pekerja ataupun penutupan sebuah fasilitas, sehingga pekerja diberi ganti rugi yang sesuai dengan hukum nasional.
- 3.12 Dalam situasi dimana salah satu dari hal-hal berikut ini (atau yang menyerupainya) terjadi:
- majikan maupun pihak otoritas gagal membayarkan hak-hak sah yang diutang kepada buruh;
 - ketika pembeli telah terbukti gagal memantau dan memperbaiki pembayaran jaminan sosial;
 - bila pembeli telah gagal memastikan pembentukan mekanisme-mekanisme untuk menjamin agar buruh bisa mendapatkan pembayaran pesangon yang diutang meskipun majikan bangkrut atau tak sanggup membayar;
- Maka pembeli hendaknya menyediakan bantuan keuangan langsung kepada buruh yang akan menutup jumlah yang mana mereka telah ditinggalkan tanpa mendapatkan itu (yakni hak-hak mereka).
- 3.13 Memantau dan, bila perlu, membantu serta berpartisipasi dalam negosiasi-negosiasi antara majikan, buruh dan pemerintah untuk memastikan agar pesangon dibayarkan sepenuhnya tepat pada waktunya. Pembeli hendaknya memelihara komunikasi langsung dengan serikat ataupun wakil-wakil buruh terpilih lainnya di sepanjang proses ini, dan bekerja sama dengan pembeli-pembeli lain untuk mendapatkan daya ungkit maksimal.
- 3.14 Bila tidak ada serikat buruh di dalam pabrik, maka majikan hendaknya menjamin agar buruh bisa bebas memilih sebuah komite buruh untuk mewakili kepentingan mereka dalam penyusunan rencana perampingan.

- 3.15 Pembeli hendaknya mendorong pemasok untuk memberikan kepada buruh waktu libur yang dibayar untuk mencari pekerjaan baru sebelum penutupan pabrik, dan menyediakan prioritas pertama untuk dipekerjakan di pabrik-pabrik lain di kawasan yang dimiliki oleh perusahaan yang sama.
- 3.16 Majikan hendaknya memastikan agar semua buruh mendapatkan akses ke penilaian yang cepat dan profesional tentang kesehatan mereka di akhir masa pekerjaannya, melalui fasilitas-fasilitas medis nasional yang layak, untuk menentukan apakah ada kerja yang berkaitan dengan masalah-masalah kesehatan, cedera ataupun cacat.
- 3.17 Pembeli hendaknya selalu aktif memantau pemberlakuan daftar hitam terhadap buruh dan mengambil langkah-langkah konkret, termasuk penyelidikan independen dan konsultasi dengan wakil-wakil buruh serta kelompok-kelompok pejuang hak buruh mengenai langkah-langkah pemulihan, ketika muncul kecurigaan yang masuk akal mengenai daftar hitam tersebut.
- 3.18 Pembeli hendaknya bekerja bersama para pemangku kepentingan yang lain guna mengembangkan paket-paket pelatihan (kembali) bagi buruh bila buruh berharap untuk mendapatkan pelatihan seperti itu.
- 3.19 Jika dipertahankan suatu hubungan dengan seorang pengusaha yang memiliki lebih dari satu pabrik di satu kawasan, maka pembeli hendaknya memastikan agar pengusaha tersebut menawarkan kesempatan pertama untuk dipekerjakan kepada para buruh yang kehilangan pekerjaannya ketika salah satu dari pabrik-pabrik itu tutup. Jika si pengusaha tidak memiliki lebih dari satu pabrik di kawasan tersebut, atau, dengan kata lain, pemindahan tenaga kerja tidak mungkin dilakukan (misalnya, tidak ada cukup pesanan), dan perusahaan merk mempertahankan sebuah pangkalan order (sebagai bagian dari praktek *sourcing* yang bertanggung jawab) di kawasan tersebut dengan pemasok-pemasok lain, maka sebuah syarat untuk kontrak-kontrak baru atau untuk perluasan produksi dapat dilakukan dengan memberikan prioritas kepada para buruh yang dipecat¹³.

Komentar Penutup

Kami berharap, pihak pembeli akan memandang solusi-solusi kami dalam semangat sebagaimana yang memang dimaksudkan. Kami mengharapkan agar solusi-solusi ini diterima sebagai masukan konstruktif untuk menyelesaikan persoalan-persoalan fundamental yang memerlukan perhatian segera dalam industri pakaian dan sepatu olahraga di Indonesia guna memastikan agar hak-hak dan penghidupan buruh ditegakkan.

Kami menyambut baik pembahasan lebih lanjut tentang solusi-solusi ini, namun yang paling penting, kami sungguh menantikan pelaksanaannya.

¹³ Catatan: hal ini berkaitan dengan buruh yang kehilangan pekerjaannya sebagai bagian dari pemecatan massal ataupun tutupnya pabrik.