Digital Repository Universitas Jember

KAJIAN TERHADAP PEMAKSAAN KERJA LEMBUR DI PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA)

SKRIPSI

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat
untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Klasa
Terima tgl : 17 JUL 2006
No. Induk :
KLA TR / PENYALIN :
346.02
DEW
K

Oleh :

IFAN RIZKY DEWANTO
990710101247

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2006

Digital Repository Universitas Jember

KAJIAN TERHADAP PEMAKSAAN KERJA LEMBUR DI PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA)

Digital Repository Universitas Jember

KAJIAN TERHADAP PEMAKSAAN KERJA LEMBUR DI
PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA)

Oleh

IFAN RIZKY DEWANTO
NIM. 990710101247

Dosen Pembimbing,

I.G.A.N. DIRGHA, S.H..M.S.
NIP.130 532 005

Dosen Pembantu Pembimbing,

WARAH ATIKAH. S.H..M.Hum.
NIP. 132 296 912

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
2006

Digital Repository Universitas Jember

MOTTO

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu, datang kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai akan sesuatu urusan, kerjakanlah sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap".

(Terjemahan Qs. Al-Insyirah 6-8)

Digital Repository Universitas Jember

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dengan tulus hati dan penuh kasih kupersembahkan untuk :

1. Ayahnda Supriadi I.S. dan Ibunda Endang Sutatiningsih terima kasih atas segala yang diberikan kepada Ananda, baik yang berupa moril maupun materiil dan semoga Ananda bisa menjadi sesuai dengan apa yang dicita-citakan;
2. Almamater tercinta Universitas Jember yang saya banggakan sebagai tempat untuk menempa diri dan mematangkan pikiran;
3. Segenap Bapak dan Ibu Guru serta Dosen yang saya hormati dan saya banggakan;

Digital Repository Universitas Jember

PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

hari : Kamis,

tanggal : 29,

bulan : Juni,

tahun : 2006.

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember,

Panitia Penguji :

Ketua,

Prof. Dr. H. Tjuk Wirawan, S.H.
NIP. 130 287 095

Sekretaris,

Ida Bagus Oka Ana, S.H., MM.
NIP. 131 832 297

Anggota Panitia Penguji :

1. I.G.A.N. Dirgha, S.H, M.S.
   NIP. 130 532 005 (.....)

2. Warah Atikah, S.H, M.Hum
   NIP. 132 296 912 (.....)

Digital Repository Universitas Jember

PENGESAHAN

Disahkan skripsi dengan judul :

KAJIAN TERHADAP PEMAKSAAN KERJA LEMBUR DI PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA)

Oleh

IFAN RIZKY DEWANTO
NIM. 990710101247

Pembimbing,	Pembantu Pembimbing,
I.G.A.N. DIRGHA, S.H, M.S.	**WARAH ATIKAH, S.H, M.Hum**
NIP. 130 532 005	**NIP. 132 296 912**

Mengesahkan,

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
DEKAN,

KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U.
NIP.130 808 985

Digital Repository Universitas Jember

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulilah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang diberi judul **KAJIAN TERHADAP PEMAKSAAN KERJA LEMBUR DI PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA).**

Saya menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penyusun menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S. selaku Dosen Pembimbing sekaligus Ketua Jurusan Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Warah Atikah, S.H, M.Hum selaku Dosen Pembantu Pembimbing;
3. H. Prof. DR. Tjuk Wirawan, S.H., selaku Ketua Penguji
4. Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M., selaku Sekretaris Penguji;
5. Bapak Kopong Paron Pius, S.H., S.U. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, Bapak Totok Sudaryanto, S.H.,M.S. selaku Pembantu Dekan I, Bapak I Ketut Suandra, S.H. selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember dan Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Ibu Asmara Budi Dyah D.S.,S.H selaku Sekretaris Jurusan Bagian Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember
7. Bapak H. Samsi Kusairi, S.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
8. Adikku yang tercinta Kiki dan Soni yang telah memberikan perhatiannya.
9. Mbak Anik, Mbak Novin, Mbak Nila, Pak Zaenal beserta jajaran Direksi, Management, staff serta teman-teman di PT Radio Fiskarama (Suara Surabaya Media Group).
10. Teman-temanku Mas Pendik, Thole, Andhika, Roni BKG, Abdil serta teman-temanku di Omega Plus yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Digital Repository Universitas Jember

11. Teman-temanku di Bahana Justitia Fakultas Hukum Universitas Jember: Cahyo, Chiko, Saka. Agung, Topik, Daniel dan semua angkatan mulai dari yang tua sampai yang muda yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
12. Teman-teman terbaikku Baby, Iwan Nawi, Hendra Traffickline, Ipenk, Tony, Timbul, Keceng, Andik, Inggar, Farah, Nopek, Bram Jazz terima kasih atas waktu dan persahabatan serta memberi semangat untuk menyelesaikan skripsiku.
13. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik Bapak, Ibu serta semua pihak yang telah membantu penyusun dalam penyusunan skripsi ini. Besar harapan penyusun jika skripsi ini dapat diterima sebagai bahan bacaan bagi siapa saja yang menuntut ilmu di Fakultas Hukum serta semua pihak yang memerlukan skripsi ini.

Jember, Juni 2006

Penyusun

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PEMBIMBING ii
MOTTO iii
PERSEMBAHAN iv
PERSETUJUAN v
PENGESAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR LAMPIRAN xi
RINGKASAN xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Ruang Lingkup 2
1.3 Rumusan Masalah 2
1.4 Tujuan Penulisan 2
1.4.1 Tujuan Umum 2
1.4.2 Tujuan Khusus 3
1.5 Metodologi Penulisan 3
1.5.1 Pendekatan Masalah 3
1.5.2 Sumber Bahan Hukum 3
1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum 4
1.5.4 Analisis Bahan Hukum 4

Digital Repository Universitas Jember

BAB II FAKTA, BAHAN HUKUM, DAN KERANGKA TEORITIK

2.1. Fakta 5

2.2. Bahan Hukum 8

2.3. Kerangka Teoritik 14

2.3.1. Pengertian Kerja Lembur 14

2.3.2. Perjanjian Kerja 17

BAB III PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Kerja Lembur Yang Sesuai Dengan Peraturan Perundangan 20

3.2 Tindakan Yang Dilakukan Buruh Apabila Perusahaan Melakukan Penyimpangan Terhadap Perjanjian Kerja 26

3.3 Tanggapan PT Dae Joo Leports Terhadap Adanya Temuan Kasus Pemaksaan Kerja Lembur Yang Bertentangan Dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Di Perusahaannya 27

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan 30

4.2 Saran 31

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR LAMPIRAN

A. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

B. Hasil Penelitian Workers Right Consortium (WRC) Di PT Dae Joo Leports (Indonesia)

Digital Repository Universitas Jember

RINGKASAN

Kerja lembur dan kerja non sukarela merupakan salah satu bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh buruh diluar jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan maupun oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela ini harus sesuai dengan kesepakatan antara pihak buruh dan pihak perusahaan, dalam arti tidak boleh adanya suatu paksaan dari pihak perusahaan. Berkenaan dengan hal tersebut, skripsi ini membahas tentang pelaksanaan kerja di luar jam kerja khususnya kerja lembur dan kerja non sukarela, dengan judul: "KAJIAN TERHADAP PELAKSANAAN KERJA LEMBUR DI PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA)".

Dalam skripsi ini permasalahan yang dihadapi meliputi pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, tindakan yang bisa dilakukan buruh bila perusahaan melakukan penyimpangan terhadap perjanjian kerja serta tanggapan dari pihak perusahaan terhadap adanya temuan pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela yang menyimpang.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk mengkaji dan menganalisa prosedur pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela yang sesuai dengan peraturan perundangan, untuk mengkaji dan menganalisa tindakan - tindakan yang yang dapat dilakukan oleh buruh apabila perusahaan melakukan penyimpangan terhadap perjanjian kerja serta untuk mengkaji dan menganalisa tanggapan PT Dae Joo Leports terhadap adanya temuan kasus tersebut.

Pelaksanaan kerja lembur di PT Dae Joo Leports pada kenyataannya tidak sesuai dengan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Banyak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak buruh dalam pelaksanaan kerja lembur pada PT Dae Joo Leports. Diantaranya adalah adanya bentuk penempatan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya (terdapat pemaksaan dalam pelaksanaan kerja lembur).

Digital Repository Universitas Jember

Penyusun dalam menyelesaikan permasalahan dalam karya tulis ini menggunakan penelitian normatif. Pendekatan masalah yang digunakan adalah metode yuridis normatif. Sumber bahan hukum penulisan menggunakan dua bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Metode pengumpulan bahan menggunakan studi kepustakaan. Analisa bahan menggunakan metode deduktif kualitatif yang didimpulkan menggunakan metode deduktif.

Digital Repository Universitas Jember

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir kita menyaksikan perkembangan dunia yang sedemikian cepat dan belum pernah dialami oleh umat manusia sebelumnya. Dengan majunya industrialisasi, mekanisasi, elektrifikasi, dan modernisasi di segala bidang kehidupan telah mengakibatkan tuntutan akan tempat kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai guna menjamin tercapainya produktivitas dan gairah kerja yang tinggi yang pada gilirannya akan mendorong laju perkembangan dan pertumbuhan dari perusahaan tempat dimana tenaga kerja itu bekerja.

Indonesia adalah sebuah Negara berkembang yang memiliki potensi besar di bidang industri. Kekayaan alam yang melimpah dan banyaknya tenaga buruh yang masih relatif murah merupakan salah satu aset berharga dalam bidang investasi dan permodalan. Seiring itu pula hubungan antara buruh dan majikan mendapat tempat dan perhatian tersendiri terutama yang berkaitan erat dengan masalah waktu kerja lembur dan upah buruh. Seperti banyak di ulas di berbagai media, bahwa nilai upah buruh di beberapa perusahaan masih dibawah upah minimum regional serta masih banyaknya perusahaan yang menyalahi ketentuan tentang waktu kerja lembur.

Pada kondisi tersebut posisi buruh selalu berada sebagai posisi yang kalah, karena selain buruh tersebut terikat perjanjian kerja mereka juga sangat membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selain juga adanya intervensi dari pihak perusahaan kepada para buruh yang bisa jadi mengarah kepada intervensi secara fisik maupun psikis kepada para buruh tersebut. Dengan kondisi yang demikian pihak buruh mau tidak mau harus selalu menerima kenyataan pekerjaan yang diluar apa yang dijanjikan sebelumnya dalam perjanjian kerja bersama antara buruh dan pihak perusahaan.

Adanya temuan dari Workers Right Consortium (WRC) yang berkantor di Amerika Serikat dari hasil investigasinya ke beberpa perusahaan di Indonesia semakin menunjukkan ketidak beresan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia

MILIK UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER

Digital Repository Universitas Jember

saat ini. Salah satu hasil investigasi yang dipublikasikan dan diperoleh penyusun untuk menyusun skripsi ini adalah penilaian terhadap PT Dae Joo Leports Indonesia yang berlokasi di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) wilayah produksi ekspor Marunda dan Cabang Cakung Jakarta Utara. Dasar pengambilan hasil investigasi ini sebagai bahan penyusunan skripsi ini adalah adanya temuan mengenai penyimpangan terhadap pelaksanaan waktu kerja lembur dan kerja non sukarela pada PT Dae Joo Leports (Indonesia)

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka penyusun tertarik untuk mengangkat dan membahas permasalahan tersebut dalam penyusunan skripsi dengan judul: **" Kajian Terhadap Pelaksanaan Kerja Lembur di PT Dae Joo Leports (Indonesia) ".**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang akan dibahas adalah Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela yang sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan pada PT Dae Joo Leports Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Setelah melihat latar belakang dan ruang lingkup maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela yang sesuai dengan peraturan perundangan ?
2. Tindakan-tindakan yang bagaimanakah yang dapat dilakukan oleh buruh apabila perusahaan melakukan penyimpangan terhadap perjanjian kerja ?
3. Bagaimanakah tanggapan PT Dae Joo Leports terhadap adanya temuan kasus tersebut ?

1.4 Tujuan Penulisan

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penyusunan skripsi merupakan hal yang menjadi sasaran yang ingin dicapai oleh penyusun, adapun tujuan umum penyusunan skripsi ini adalah untuk mengkaji pelaksanaan kerja lembur di PT Dae Joo Leports (Indonesia).

Digital Repository Universitas Jember

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengkaji dan menganalisa prosedur pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela yang sesuai dengan peraturan perundangan;
2. Untuk mengkaji dan menganalisa tindakan-tindakan yang dapat dilakukan oleh buruh apabila perusahaan melakukan penyimpangan terhadap perjanjian kerja;
3. Untuk mengkaji dan menganalisa tanggapan PT Dae Joo Leports terhadap adanya temuan kasus tersebut.

1.5 Metode Penulisan

1.5.1 Pendekatan Masalah

Suatu penyusunan karya ilmiah dalam bentuk skripsi perlu menggunakan pendekatan masalah yang sesuai dengan dasar materi dan disiplin keilmuan yang mendukung. Oleh karena itu pendekatan masalah dalam skripsi ini menggunakan pendekatan masalah secara yuridis normatif. Metode yuridis normatif merupakan suatu pendekatan masalah yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, teori hukum dan pendapat sarjana hukum, terutama yang berhubungan dengan permasalahan (Soemitro,1990:10). Pendekatan masalah dalam penyusunan skripsi ini dilakukan terhadap pelaksanaan kerja lembur dan kerja non sukarela pada PT Dae Joo Leports (Indonesia) apakah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5.2 Sumber Bahan Hukum

Sesuai dengan penelitian hukum normatif, maka sumber bahan hukumnya terdiri atas :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan yang diperoleh dari berbagai ketentuan dan aturan hukum yang berlaku dan berkaitan dengan permasalahan yang hendak dikaji. Bahan hukum primer yang digunakan dalam skripsi ini adalah bahan dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan erat dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

Digital Repository Universitas Jember

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan hukum yang erat kaitannya dengan sumber bahan hukum primer dan dianggap dapat membantu menganalisis dan memberikan pembahasan. Sumber bahan hukum sekunder ini dapat berupa literatur dan buku-buku serta berbagai informasi yang penyusun dapatkan dari media elektronik maupun media cetak, yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini (Soemitro,1990:68).

Dalam skripsi ini, sumber bahan hukum sekunder yang merupakan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang diperoleh dengan mempelajari literatur , buku-buku, dan bahan-bahan dari internet yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini sekaligus ditunjang dengan bahan hukum sekunder lainnya dengan pengkajian terhadap hasil penelitian Workers Right Consortium yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan studi kepustakaan yaitu suatu metode pengumpulan bahan hukum yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku literatur, pendapat para ahli hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

1.5.4 Analisis Bahan Hukum

Penyusun dalam menganalisa bahan hukum menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu suatu cara untuk mendapatkan gambaran yang rasional dan obyektif tentang permasalahan yang sedang dibahas dengan memaparkan fakta dan bahan hukum yang diperoleh, studi pustaka (sekunder) maupun peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan (primer) untuk dianalisis dan dituangkan dalam suatu uraian yang logis dan sistematis. Selanjutnya untuk menarik kesimpulan digunakan metode kesimpulan secara deduktif, yaitu suatu cara mengambil kesimpulan dari pembahasan yang bersifat umum menuju kesimpulan yang bersifat khusus (Soemitro, 1990:99).

Digital Repository Universitas Jember

BAB II. FAKTA, BAHAN HUKUM DAN KERANGKA TEORITIK

2.1 Fakta

PT Dae Joo Leports adalah sebuah pabrik cabang pengelohan ekspor di wilayah Kawasan Berikat Nusantara (KBN), yang berlokasi di Jakarta Utara, Indonesia, Jumlah pekerja PT Dae Joo Leports tidak tetap, antara 1.100 hingga 1.300 pekerja, tergantung tingkat pesanan dari para pembeli. Pabrik tersebut memproduksi (atau akhir-akhir ini memproduksi) tas punggung dan tas tangan dengan membawa nama dan logo beberapa perguruan tinggi dan universitas-universitas yang berafiliasi dengan Workers Right Consoetium (WRC) atau Konsorsium Hak-hak Buruh untuk Jansport, sebuah merek dagang yang dimiliki oleh Vanity Fair Corporation (VF), dan untuk adidas-Salomon (melalui pemegang lisensinya yaitu Agron), juga seperti barang-barang lain yang tidak memiliki izin merek dagang termasuk Alpine, REI, Northface, Camel Back, dan Eastpak (yang juga merupakan mereka dagang VF). Perusahaan induk PT Dae Joo Leports, yaitu Dae Joo Leports Corporation, memiliki kantor pusat di Korea Selatan mejalankan fasilitas produksi lain di kota Qingdao, Cina.

WRC melakukan penilaian atas pelanggaran terhadap kode kelakuan yang ditetapkan oleh beberapa perguruan tinggi dan universitas-universitas sebagai dasar kepada penelitian awal yang dilakukan staff WRC dan mitra-mitra organisasi yang berlokasi di Jakarta. WRC telah menerima sebuah surat pengaduan dari pabrik lain yang ada di KBN pada bulan November 2002 dan para peneliti WRC juga telah mengidentifikasi masalah-masalah yang potensial muncul di PT Dae Joo Leports yang dicerminkan oleh kondisi di pabrik lain pada derajat yang signifikan.

Bertujuan untuk membangun pemahaman yang lebih dalam lagi mengenai masalah-masalah umum yang terjadi di parik-pabrik yang menghasilkan pakaian yang memiliki lisensi di dalam KBN, dan dalam rangka melihat lebih dekat lagi indikasi-indikasi kuat yang menjadi masalah di PT Dae Joo Leports. WRC melakukan penyelidikan secara sistemik dan *spot investigation* (contohnya sebuah penyelidikan tidak dipicu oleh keluhan-keluhan yang dating), merujuk kepada

MILIK UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER

Digital Repository Universitas Jember

tata cara penyelidikan WRC seksi III A. Tim penilai WRC, pertama-tama dibentuk oleh para ahli Hak-hak Buruh dan Ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berlokasi di Jakarta, yang melakukan penyelidikan secara intensif mulai dari 21 hingga 27 Februari 2003. Berkas laporan ini sebagai hasil dari proses penyelidikan tersebut, menjadi bahan-bahan awal dan lampiran penelitian yang dilakukan oleh staf WRC, para konsultan, dan mitra-mitra organisasi.

Tim penilai meninjau berbagai tuduhan bahwa para buruh di PT Dae Joo Leports diwajibkan untuk bekerja setidaknya dua jam lembur setiap hari, baik mereka menginginkannya atau tidak, dan terdapat beberapa contoh para buruh diwajibkan untuk bekerja hingga pukul 11 malam atau lebih, dalam rangka mengejar tenggat waktu produksi.

Menurut pengakuan buruh dalam proses investigasi, para buruh di kebanyakan divisi di pabrik diwajibkan untuk bekerja ektra dua jam sehari, di atas standar kerja harian menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tim penilai juga menemukan bahwa secara kasar sebulan sekali, buruh-buruh di berbagai divisi diwajibkan untuk bekerja hingga kira-kira jam 11 malam, kadang kala beberapa malam berurutan, biasanya dalam rangka mempersiapkan pengiriman-pengiriman mendesak. Dengan menghargai kedua tipe lembur, para buruh tidak diberikan pilihan untuk menurunkan jam kerja ekstra. Hal ini adalah pelanggaran secara hukum Indonesia, yang menetapkan bahwa setiap jam lembur dilakukan suka rela. Tim penilai mencatat bahwa supervisor-supervisor, dibandingkan dengan manajer-manajer, mungkin menanggung tanggung jawab paling utama untuk memaksakan perintah lembur pada buruh, karena supervisor sebagai pelaksana kebijakan pabrik di tingkat ini.

Tim penilai menyelidiki berbagai tuduhan bahwa manajemen mengirimkan para buruh pabrik dari divisi *quality control* (inspek) pada penempatan keberbagai fasilitas perusahaan yang jaraknya jauh. Diduga bahwa para buruh inspek yang ditugaskan untuk penempatan di luar PT Dae Joo Leports berdasarkan kriteria yang diskriminatif, bahwa mereka tidak diberikan pilihan untuk menolak penempatan ini. Mereka tidak mendapatkan informasi mengenai jangka waktu penempatan ini. Selama penempatan mereka tidak mendapat ganti

Digital Repository Universitas Jember
rugi yang cukup untuk berbagai biaya tambahan, untuk transportasi dan penginapan yang mereka keluarkan.

Diskriminasi: pabrik dengan sengaja memilih perempuan yang belum menikah dari *quality control* (inspek) untuk mengisi pos ini, mengasumsikan bahwa perempuan ini memiliki beban keluarga yang lebih sedikit, dan karena itu memiliki mobilitas lebih. Beberapa perempuan yang belum menikah tidak menyukai beban sebuah perubahan hidup yang sangat menekan yang dipaksakan pada mereka. Perempuan yang belum menikah yang menjadi obyek dari penempatan di luar pabrik bersaksi bahwa mereka menghadapi kecaman verbal yang kasar dan pelecehan. Mereka yang bertahan dari tekanan dan menolak penempatan secara bersamaan bersaksi bahwa mereka diturunkan ke tempat lain, kadang-kadang ke posisi-posisi yang lebih rendah bayarannya di dalam pabrik. Ketika WRC setuju bahwa PT Dae Joo Leports memiliki hak untuk menempatkan di pos semacam itu, itu tidak berarti berhak untuk menggunakan cara-cara diskriminatif dalam membuat penempatan ini.

Panjang penempatan: Para pekerja bagian *quality control* (inspek) secara khusus tidak menerima indikasi mengenai berapa lama penempatan secara khusus ini berlangsung, hingga mereka secara sungguh-sungguh diperintahkan untuk kembali, buruh-buruh melaporkan bahwa penempatan-penempatan sebelumnya berlangsung dengan periode yang berjarak mulai dari beberapa minggu hingga dua tahun. Para buruh mencatat bahwa ketidakpastian ini sangat menyulitkan, dan itu mengambil sebuah pengorbanan yang signifikan dalam kehidupan personal mereka. Hukum Indonesia mewajibkan bahwa spesifikasi kerja seorang buruh dicerminkan secara akurat dalam surat perjanjiannya, tetapi surat perjanjian pegawai *quality control* (inspek) tidak menyebutkan penempatan keluar sebagai sebuah elemen kerja.

Digital Repository Universitas Jember

2.2 Bahan Hukum

1. Undang-undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat (2)

Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

Pasal 1

1. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah "diskriminasi" meliputi :
   a. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
   b. setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau persamaan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh Anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, jika organisasi itu ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 31

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 32

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi;

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai de ngan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum;

(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah;

Pasal 51

(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku;

Pasal 52

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
   a. kesepakatan kedua belah pihak;
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
   d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 54

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
   a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
   b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
   c. jabatan atau jenis pekerjaan;
   d. tempat pekerjaan;
   e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
   f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
   g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
   h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
   i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 56

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

a. jangka waktu; atau

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 63

(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan :

a. nama dan alamat pekerja/buruh;

b. tanggal mulai bekerja;

c. jenis pekerjaan; dan

d. besarnya upah.

Pasal 64

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 65

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
a.dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
b.dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
c.merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara kesceluruhan; dan
d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalani ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimak-sud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66

1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Pasal 77

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

Digital Repository Universitas Jember

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau peker-jaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
   a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
   b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 136

1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Pasal 2

(1) Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.
(2) Perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri.

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 3

1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Pasal 4

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.
(2) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
(3) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai denga peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

Perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Pasal 6

(1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
(2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Pasal 7

(1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
    a. membayar upah kerja lembur;
    b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
    c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
(2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Digital Repository Universitas Jember

2.3 Kerangka Teoritik

2.3.1 Pengertian Kerja Lembur

Kerja lembur adalah kerja yang dilakukan di luar jam kerja resmi yang telah ditentukan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Keputusan 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur memberikan pengertian tentang waktu kerja lembur yaitu adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) harikerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja seperti yang telah ditetapkan oleh peraturan perUndang-undangan. Oleh Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditetapkan waktu kerja tujuh jam satu hari dan empat puluh satu minggu untuk enam hari waktu kerja dalam satu minggu, atau delapan jam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Ketentuan waktu kerja ini dikecualikan bagi sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu, misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut atau penebangan hutan. Seperti terlihat pada tabel 1 berikut.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

1. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
2. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 78). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 3).

Digital Repository Universitas Jember

Tabel 1: Tabel Upah Kerja Lembur

Kerja Lembur	Waktu Kerja 7 Jam sehari, 6 hari kerja	Waktu Kerja 8 Jam sehari, 5 hari kerja
Pada hari kerja biasa	Kerja lembur dimulai sesudah jam ke 7	Kerja lembur dimulai sesudah jam ke 8
Pada hari kerja terpendek	Kerja lembur dimulai sesudah jam ke 5 a. 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2 X upah sejam b. Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3X upah sejam	Tidak ada hari kerja terpendek (kerja lembur tetap dimulai setelah jam ke 8)
Pada Hari istirahat mingguan	Jam kedua dan seterusnya setelah 7 jam pertama tiap-tiap jamnya dibayar 4X upah sejam	jam kedua dan seterusnya setelah 8 jam pertama tiap-tiap jamnya dibayar 4X upah sejam
Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari biasa	a. 7 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2X upah sejam b. Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3X upah sejam c. Jam kedua dan seterusnya setelah 7 jam pertama tiap-tiap jamnya dibayar 4X upah sejam	a. 8 jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2X upah sejam b. Jam pertama setelah 8 jam dibayar 3X upah sejam c. Jam kedua dan seterusnya setelah 7 jam pertama tiap-tiap jamnya dibayar 4X upah sejam
Pa da hari libur resmi yang jatuh pada hari terpendek	a. 5 Jam pertama tiap-tiap jam dibayar 2X upah sejam b. Jam pertama setelah 5 jam dibayar 3X upah sejam c. Jam kedua dan seterusnya setelah jam pertama tiap-tiap jamnya dibayar 4X upah sejam	Tidak ada hari kerja terpendek

Digital Repository Universitas Jember

Sedangkan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur memberikan ketentuan mengenai kerja lembur sebagai berikut :

(1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
(2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Fakta menyebutkan juga mengenai kerja non sukarela yaitu suatu bentuk kerja yang harus dilaksanakan oleh buruh di luar apa yang seharusnya menjadi tugas dari buruh tersebut seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama serta tanpa melalui perjanjian kerja seperti yang scharusnya dibuat sebelum melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini pihak perusahaan memberikan pekerjaan tanpa memperhatikan apakah buruh tersebut setuju atau tidak dengan tugas baru yang diberikan tersebut. Kenyataan yang ada bentuk kerja non sukarela itu seharusnya diatur dalam bentuk perjanjian kerja baik itu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mau pun perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan petunjuk mengenai perjanjian kerja tersebut yaitu pada :
Pasal 56 (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu; (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

a. jangka waktu; atau
b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Digital Repository Universitas Jember

2.3.2 Perjanjian Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perselisihan kepentingan mengenai perjanjian kerja mungkin terjadi, menuntut supaya perjanjian kerja secara tertulis atau perjanjian tertulis supaya memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh Undang-undang. Istilah perjanjian kerja sebenarnya tidak dikenal dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang ada ialah perikatan atau verbintenis (Pasal 1233) dan persetujuan atau overeenkomst (pasal 1313). Para ahli hukum juga berbeda pendapat mengenai penggunaan istilah perjanjian kerja tersebut. Di Indonesia istilah verbintenis diterjemahkan dalam 3 arti yaitu : perikatan, perhutangan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam 2 arti yaitu perjanjian dan persetujuan.

Jika kita menggunakan Pasal 1313 KUHPerdata, batasan pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Pembagian perjanjian (Kosidin, 1999:22) menurut Pasal 1601 KUHPerdata adalah:

1) Perjanjian untuk melaksanakan jasa tertentu, ialah suatu perjanjian di mana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.
2) Perjanjian Kerja, ialah suatu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan cirri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang diperatas, di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (subekti, 1995:58)
3) Perjanjian pemborongan pekerjaan, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu harga tertentu sebagai harga pemborongan.

Digital Repository Universitas Jember

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Selanjutnya (Shamad, 1995:55) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja adalah adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain. Hal ini yang disebut hubungan diperatas. (Abdul Khakim, 2004:28). Dalam kenyataan sehari-hari tidak ada satupun peraturan yang mengikat bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan asas kebebasan berkontrak yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. (Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata).

Dalam pembuatan perjanjian kerja tertulis, dipersyaratkan adanya :

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. pekerjaan yang dijanjikan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perUndang-undangan.

Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Kemudian pasal 52 menyatakan (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Digital Repository Universitas Jember

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja dapat kita lihat dari Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :

a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
c. jabatan atau jenis pekerjaan;
d. tempat pekerjaan;
e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada Pasal 63 (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan :

a. nama dan alamat pekerja/buruh;
b. tanggal mulai bekerja;
c. jenis pekerjaan; dan
d. besarnya upah.

Ketentuan diatas secara tegas mensyaratkan mengenai apa yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap segala bentuk perintah yang diberikan kepada buruh haruslah sesuai dengan isi dari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dan pihak buruh. Sehingga apabila perusahaan memberikan suatu bentuk perintah kerja yang tidak sesuai dengan isi perjanjian maka dapat dikatakan pihak perusahaan telah memaksakan kehendak terhadap hak-hak buruh.

Digital Repository Universitas Jember

BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Tim penilai meninjau berbagai tuduhan bahwa para buruh di PT Dae Joo Leports diwajibkan untuk bekerja setidaknya dua jam lembur setiap hari, baik mereka menginginkannya atau tidak, dan terdapat beberapa contoh para buruh diwajibkan untuk bekerja hingga pukul 11 malam atau lebih dalam rangka mengejar tenggat waktu produksi. WRC juga meninjau tuduhan bahwa perusahaan menggunakan alat-alat memperdaya dan pemaksa untuk memaksa beberapa buruh untuk menerima kerja dalam *shift* lain di luar *shift* harian.
2. Pihak buruh seharusnya dapat dan mau mengajukan tuntutan kepada pihak PT Dae Joo Leports (Indonesia) atas ditemukannya berbagai tindakan diskriminasi, panjang penempatan, gaji dan tunjangan, pengadaan perawatan kesehatan yang berkaitan dengan pemaksaan kerja non sukarela sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia untuk meminta haknya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat dengan pihak perusahaan PT Dae Joo Leports.(Indonesia)..
3. Pihak perusahaan PT Dae Joo Leports (Indonesia) dalam kaitannya dengan hasil investigasi dari Workers Right Consortium (WRC) menyatakan menyangkal terhadap hasil temuan tersebut, karena pihak perusahaan merasa telah melakukan semua ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan perjanjian kerja yang dibuatnya dengan pihak buruh secara benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

4.2 Saran

1. Berkaitan dengan kerja lembur, manajemen harus menggunakan sebuah sistem yang sesuai dengan ketentuan perundangan, di mana buruh-buruh telah diberitahu terlebih dahulu bahwa pada hari itu ada kerja lembur (ketika kasusnya seperti ini), dan disediakan dengan sebuah kesempatan untuk memberitahukan jajaran supervisor jika mereka tidak ingin untuk tinggal atau melakukan kerja lembur tersebut.

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER

Digital Repository Universitas Jember

2. Berkaitan dengan kerja non sularela, buruh-buruh yang memasuki divisi inspek *(quality control)*, seharusnya dari awal mereka kerja mereka sudah harus mengetahui bahwa pekerjaan pada divisi tersebut kemungkinan mewajibkan beberapa waktu kerja di luar wilayah Kawasan Berikat Nasional serta hal itu harus pula dicantumkan dalam isi perjanjian kerja bersama.
3. Seluruh buruh inspek *(quality control)*, baik itu lajang maupun menikah, laki-laki atau perempuan, harus diperlakukan secara adil dalam hal keputusan-keputusan mengenai penempatan ke berbagai fasilitas subkontrak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Badan Penerbit Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.* Jember.

Kansil, C.S.T.. 1984. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia.* Jakarta: PN Balai Pustaka.

Khakim, Abdul, 2004. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: CV. Citra Aditya Bakti.

Kosidin, Koko, 1999. *Perjanjian Kerja – Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Peraturan Perusahaan.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Ronny Hanitijo Soemitro.1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri.* Jakarta:Ghalia Indonesia

R Subekti, 1981, ***Aneka Perjanjian***, Bandung: Alumni.

R. Subekti dan R. Tjitrosudibyo, 1980, ***Kitab Undang-Undang Hukum Perdata***, Jakarta :Pradnya Paramita.

Shamad, Yunus, 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.

Syamsuddin, M.S., 2004. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial.* Jakarta: Sarana Bhakti Persada.

Worker Rights Consorsium. 2005. *Temuan Dan Rekomendasi 26 Agustus 2003.* www. workersrights.org.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang pengesahan Konvensi ILO No. 111 *Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan.*

Digital Repository Universitas Jember

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan. 102/MEN/VI/2004 Tentang *Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan. 100/MEN/VI/2004 Tentang *Ketentuan Pelaksanaan perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

Digital Repository Universitas Jember

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR KEP. 102/MEN/VI/2004

TENTANG

WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :
a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 78 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diatur mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur;
b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Repupblik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;

Memperhatikan :
1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret 2004.
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 23 Maret

2004;

Digital Repository Universitas Jember

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG WAKTU KERJA LEMBUR DAN UPAH KERJA LEMBUR.**

Pasal 1.

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) harikerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
2. Pengusaha adalah :
   a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
   b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
   c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Perusahaan adalah :
   a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
   b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
7. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

(1) Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.
(2) Perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur tersendiri dengan Keputusan Menteri.

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 3

(1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
(2) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Pasal 4

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur.
(2) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
(3) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai denga peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

Perhitungan upah kerja lembur berlaku bagi semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2.

Pasal 6

(1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
(2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.
(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Pasal 7

(1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :

a. membayar upah kerja lembur;
b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
c. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

(2) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang.

Pasal 8

(1) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.

(2) Cara menghitung upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 9

(1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
(2) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
(3)Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.

Pasal 10

(1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
(2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Pasal 11

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
   a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
   a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.
b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
   b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
   b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Pasal 12

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari

Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.

Digital Repository Universitas Jember

Pasal 13

(1) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
(2) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Provinsi.
(3) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1(satu) Provinsi yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan Provinsi.
(4) Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 14

Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) Provinsi, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah Pengawas Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 15

Dengan ditetapkannya Keputusan ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor:KEP-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-608/MEN/1989 tentang Pemberian Izin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Bagi Perusahaan-perusahaan Yang Mempekerjakan Pekerja 9 (sembilan) Jam Sehari dan 54 (lima puluh empat) Jam Seminggu dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-06/MEN/1993 tentang waktu kerja 5 (lima) Hari Seminggu dan 8 (delapan) Jam Sehari, dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 16

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Juni 2004

MENTERI
TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

Digital Repository Universitas Jember

HOME |Glossary | Contact Web Master
Redaksi Website http://www.nakertrans.go.id - Jl. TMP Kalibata 17 Jakarta Selatan, redaksi_balitfo@nakertrans.go.id
©2004 Depnakertrans - All Rights Reserved

Digital Repository Universitas Jember

WORKER RIGHTS CONSORTIUM

PENILAIAN KONSORSIUM HAK-HAK BURUH
Terhadap
PT DAE JOO LEPORTS (INDONESIA)
Dan
KAWASAN BERIKAT NUSANTARA WILAYAH PRODUKSI EKSPOR, MARUNDA & CABANG CAKUNG (INDONESIA)

TEMUAN DAN REKOMENDASI
26 AGUSTUS 2003

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

Digital Repository Universitas Jember

Daftar Isi

- Pembukaan
- Sekilas mengenai Issue Kawasan Berikat Nusantara Wilayah Produksi Eksport (KBN)
- Rekomendasi yang Berkaitan dengan KBN kepada Para Pemegang Lisensi Perguruan Tinggi dan Universitas
- Laporan Penilaian Konsorsium Hak-hak Buruh terhadap PT. Dae Joo Leports, KBN Marunda, Indonesia
    - Pendahuluan
    - Sumber-sumber bukti
    - Tuduhan-tuduhan yang dinilai di dalam laporan ini
    - Temuan-temuan, rekomendasi-rekomendasi dan status laporan
    - Perbaikan yang dilakukan secara terus menerus

Lampiran: Anggota Tim Penilai WRC untuk PT. Dae Joo Leports, KBN dan kesempatan produksi lainnya

Digital Repository Universitas Jember

Pembukaan

Konsorsium Hak-hak Buruh (*Workers Rights Consortium*/WRC) melakukan penyelidikan secara berturutan terhadap dua pabrik yang bertempat di kawasan produksi eksport Jakarta, Indonesia yang di kenal sebagai Kawasan Berikat Nusantara (KBN), di cabang Marunda dan Cakung. WRC juga membuat semacam penilaian terhadap beberapa kondisi umum di wilayah produksi eksport ini, karena penelitian yang dilakukan secara terus-menerus yang dilakukan oleh WRC dan beberapa mitra organisasi menyarankan bahwa kebijakan Administrasi KBN, seperti juga yang terjadi pada banyak pabrik di KBN, yang mungkin secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan dugaan keras terhadap pelanggaran material akan hukum dan Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas di kedua pabrik tersebut.

Laporan berikut merupakan gambaran akan kesimpulan-kesimpulan dan rekomendasi-rekomendasi WRC baik mengenai kawasan itu sendiri maupun salah satu dari kedua pabrik tersebut: PT. Dae Joo Leports, sebuah pabrik yang memproduksi tas punggung dengan membawa nama dan logo dari Perguruan Tinggi dan Universitas yang berafilisi dengan WRC. Kesimpulan-kesimpulan dan rekomendasi-rekomendasi mengenai pabrik ke dua akan disampaikan di dalam laporan yang terpisah. Laporan kali ini menggambarkan secara rinci mengenai hasil dari sebuah penyelidikan di tempat (*on-site investigation*) yang dilakukan oleh Tim Penilaian WRC di PT. Dae Joo Leports, dilakukan antara tanggal 20 dan 27 Februari 2003, sebagai penelitian tambahan yang lebih luas yang dilakukan oleh staf WRC, beberapa konsultan dan beberapa mitra organisasi selama lebih dari beberapa bulan berikutnya. Dokumen ini juga menggambarkan tindakan-tindakan perbaikan yang substansial yang dilakukan hingga saat ini oleh PT. Dae Joo Leports, dan tanggapan dari para pemegang lisensi yang merupakan sumber dari pabrik tersebut: adidas-Salomon, melalui sebuah pemegang lisesnsi, Agron, dan Vanity Fair Corporation (VF), melalui cabang perluasannya, Jansport. Kedua perusahaan tersebut memberi tanggapan membangun dan dukungan terhadap perbaikan penting yang harus dilakukan.

Dibalik issue yang ada di PT. Dae Joo Leports, terdapat praktek-praktek umum yang terjadi di KBN dan peraturan mengenai bagaimana fungsi kawasan wilayah diatur dan memperhatikan semua pemegang lisensi universitas dan cabang lain yang mencari sumber di pabrik manapun di kawasan tersebut. Sebagai masalah awal, karenanya, laporan ini menggambarkan kepedulian terhadap wilayah yang luas tersebut dan membuat rekomendasi-rekomendasi yang ditujukan kepada mereka.

Sekilas mengenai issue Kawasan Berikat Nusantara (KBN) wilayah produksi eksport.

Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization/ILO), di dalam terbitan tahun 1998, mencatat bahwa "jam kerja, lembur dan gaji, kesehatan dan keselamatan tempat kerja, cuti, tunjangan uang makan dan transportasi, jaminan sosial dan kebtuhan khusus buruh perempuan,"[1] sebagai tambahan atas tambahan sebagai akses yang tidak sesuai terhadap perawatan kesehatan dan batasan terhadap hak berserikat, adalah hal-hal yang merupakan kareakterisitik masalah yang terjadi di kawasan proses eksport. Kawasan produksi eksport di Indonesia, khusunya di cabang KBN Jakarta Utara, beberapa masalah ini secara jelas terlihat. Pada satu sisi, hal ini cukup mengagetkan karena Indonesia, tidak seperti negara lainnya yang memiliki kawasan produksi eksport, tidak memiliki batasan atas fungsi serikat pekerja dan tidak mengijinkan penangguhan pelaksanaan akan hukum perburuhan di perbatasan kawasan tersebut. Namun sayangnya, faktor-faktor lain yang bekerja yang memberikan pengaruh buruk terhadap

[1] Organisasi Buruh Internasional (ILO), Catatan Laporan Kerja, Pertemuan Tripartit antara kawasan produksi eksport-negara tempat kawasan tersebut dilakukan, ILO, Geneva, 1998, Dokumentasi Nomor: TMEPZ/1998. Kesimpulan 23.

Digital Repository Universitas Jember

penghargaan atas hak-hak pekerja yang berlaku di dalam kawasan, yang diatur oleh badan usaha milik negara (PT Persero Kawasan Berikat Nusantara; yang seterusnya disebut sebagai "Administrasi KBN). Yang terpenting dari masalah-masalah ini adalah adanya intervensi dari pihak militer, polisi atau preman untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, peraturan-peraturan internal yang luas yang menjaga kekayaan pabrik dari legitimasi pekerja untuk mengambil alih kekayaan perusahaan tersebut di dalam peristiwa penutupan usaha, dan akses yang tidak sesuai terhadap perawatan kesehatan, di dalam pelanggaran terhadap mandat hukum.

Hingga tahun 1994, keterlibatan militer dalam perselisihan buruh dengan pihak manajemen merupakan hal yang rutin, berada di bawah "Panduan untuk Mediasi bagi Perselisihan Perburuhan"[2] yang dikemukakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Peraturan tersebut secara resmi dicabut pada tanggal 16 Januari 1994, dengan dikeluarkannya peraturan mentri No. 15A/1994. Sementara tidak terdapat tuduhan-tuduhan bahwa militer yang masih aktif bertugas terlibat di dalam perselisihan perburuhan di PT. Dae Joo Leports, WRC menerima kesaksian yang dapat dipertanggung jawabkanbahwa Aparat KBN (petugas kemanan khusus KBN) secara berkala melakukan pencegahan kepada organsiasi serikat buruh dalam berbicara dan berdemonstrasi di pabrik kedua yang secara lengkap digambarkan oleh WRC, yang secara jelas melanggar hukum Indonesia dan Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas yang menyatakan adanya kebebasan berserikat. Lebih jauh lagi, para buruh yang berada di beberapa pabrik lainnya di dalam KBN yang memproduksi pakaian yang pemegang lisensinya adalah Perguruan Tinggi dan Universitas yang berafiliasi dengan WRC, menyediakan kesaksian yang dapat di pertanggung jawabkan kepada WRC bahwa pihak manajemen pabrik terus mencari, dan mengusahakan, keterlibatan militer Indonesia di dalam menekan pemogokan dan demonstrasi resmi.

Masalah dari intervensi militer yang terjadi semakin dipersulit dengan perluasan cara yang menggunakan, selama lebih dari periode tahunan, preman (tukang pukul sewaan, dan kadang-kadang orang militer "sewaan") untuk mengintimidasi para buruh selama pemogokan dan demonstrasi berlangsung di kawasan tersebut. Rasa takut tersebut diciptakan oleh adanya kehadiran para preman yang menindas hak berserikat seluruh buruh di KBN, apapun juga tindakan dan praktek-praktek yang dilakukan oleh pabrik tertentu. Selain itu, meskipun para buruh di PT Dae Joo Leports tidak pernah menyatakan bahwa pihak manajemen pabrik pernah menggunakan preman, banyak yang mencatat bahwa seringkali mereka menahan diri untuk berpartisipasi aktif ketika sedang melakukan pemogokan dan demonstrasi karena takut akan tindakan kekerasan yang akan dilakukan oleh para preman. Seorang buruh memberikan gambaran secara lengkap kepada WRC tentang sekelompok premen, yang menyebut dirinya "*The Forum,*" bahwa, berdasarkan kepada buruh tersebut, disewa oleh banyak perusahaan di ligkungan KBN. Lebih jauh lagi, pengurus serikat pekerja setempat melaporkan telah melihat seorang petugas militer yang sedang tidak bertugas hadir di PT. Dae Joo Leports, yang rupanya ditujukan sebagai petugas keamanan harian dan juga sebagai pengkontrol kerumunan yang terjadi selama demonstrasi berlangsung. Para pengurus dari Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), sebagai contoh, menggambarkan sebuah konfrontasi dengan petugas Angkatan Udara yang dibayar oleh sebuah pabrik yang memproduksi pakaian perguruan tinggi, yang mencegah mereka dari melakukan demonstrasi di luar pabrik pada bulan Juli 2002.

Peristiwa yang melibatkan pabrik-pabrik yang menghasilkan pakaian dengan merk dagang afiliasi-afiliasi WRC di KBN tersebut memperlihatkan telah terjadinya pelanggaran yang secara tajam dilakukan terhadap Kode Kelakukan di bidang kebebasan berserikat. Salah satu

---

[2] KEP-342/MEN/1986

Catatan: Hukum dan perturan Indonesia terpecah ke dalam empat kategori umum: Peraturan Mentri (disingkat dengan PER-/MEN/), Keputusan Menteri (disingkat dengan KEP-/MEN/), Undang-undang (disingkat dengan UU), dan Peraturan Pemerintah (disingkat dengan PER-/MEN/).

Digital Repository Universitas Jember

contoh yang ekstim muncul ketika para buruh di sebuah pabrik di KBN Cakung yang memproduksi pakaian dengan merk dagang beberapa anggota Perguruan Tinggi dan Universitas yang bergabung di dalam WRC[3] melakukan pemogokan pada akhir 2001. sejumlah buruh, yang diwawancara secara terpisah, menghasilkan kesaksian yang konsisten dan menyeluruh mengenai kehadiran sekitar 700 preman yang dipanggil untuk datang, berdasarkan pihak manajer personalia pabrik, untuk "melindungi" pabrik dari "potensi pelanggaran yang dilakukan oleh para pembangkan." Ketika panitia negosiasi para buruh, terdiri atas para pengurus serikat buruh setempat dari Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI) dan Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (SPTSK), mencoba untuk meninggalkan gedung, dengan segera mereka dikepung oleh sekelompok preman yang berteriak, "Itu dia pemimpinnya, tangkap mereka!" Para pemimpin SPTSK diancam dengan pisau di lehernya beberapa menit sebelum Aparat KBN dan polisi menangani kasus tersebut. Pengurus serikat buruh tersebut ditahan oleh polisi untuk beberapa jam, sementara tidak satupun preman tersebut ditangkap dan dipanggil untuk interogasi. Empat bulan setelah pemogokan, perusahaan tersebut menutup pabrik di lokasi KBN dan pindah ke lokasi lain namun membuka perusahaan kembali dengan menggunakan nama yang berbeda. Hal ini adalah merupakan salah satu cara untuk menutup hubungan antara pihak Administrasi KBN dengan aparat negara yang membawa masalah dalam hal keterlibatan militer dan polisi yang berlebihan dalam hubungan kerja di dalam pabrik milik pribadi.

Kebijakan dan petunjuk-petunjuk yang disetujui oleh negara untuk dijalankan di dalam KBN juga disediakan untuk melindungi pabrik-pabrik disana dari tekanan penuh hukum-hukum yang dirancang memang untuk melindungi para buruh. Sebagai contoh, bagian tertentu yang ada di dalam KBN – termasuk gedung-gedungnya itu sendiri – disewakan begitu saja kepada pabrik-pabrik, dengan sedikit atau tanpa memberikan jaminan sama sekali, sehingga memberikan wewenang kepada pabrik yang ingin mencoba menutup pabriknya secara mudah tanpa meninggalkan kekayaan yang signifikan terhadap para buruh yang seharusnya diberikan gaji tambahan dan/atau uang pesangon[4] hingga hak buruh untuk menahan aset perusahaan sampai hak-hak nya terhadap gaji tambahan tersebut dipenuhi. Harus dicatat bahwa, secara hukum, tuntutan para buruh akan pembayaran tambahan gaji merupakan hal yang lebih diutamakan dari pada tuntutan seluruh pemberi kredit lainnya,[5] yang akan termasuk, sebagai contoh, tuntutan yang dibuat oleh pabrik yang mengurus KBN). Lebih dari satu tahun berjalan, lebih dari dua puluh perusahaan telah meninggalkan KBN dengan sedikit atau tanpa pemberitahuan sebelumnya kepada para buruhnya; di sebagian besar bagian, perusahaan ini secara peraturan yang ditetapkan hukum masih berhutang kompensasi kepada para buruh terdahulu.[6] Kantor Adminstrasi KBN terus menolak untuk memberikan informasi mengenai kontak perusahaan induk pabrik yang tutup kepada para buruh, dan secara aktif menutup usaha-usaha legal para buruh untuk mengusahakan likuidasi atas kekayaan pabrik seperti mesin, bahan baku, dan barang-barang yang telah jadi untuk menutup tambahan gaji dan uang pesangon.

Karena hal tersebut, pabrik-pabrik di dalam wilayah KBN menemukan bahwa relatif mudah bagi mereka untuk menutup pabrik tanpa perlu mencari tahu prosedur yang ditetapkan

---

[3] WRC tidak mempublikasikan nama-nama pabrik di dalam konteks sebuah pelanggaran atau beberapa pelanggaran Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas kecuali penilaian terhadap pebrik tersebut telah dilakukan secara lengkap. Penilaian secara lengkap tidak dilakukan terhadap pabrik-pabrik yang dimaksud, tapi tidak disebutkan, tersebut hingga saat ini di dalam laporan ini.

[4] Secara hukum, jika sebuah perusahaan bangkrut, para buruh yang tetap memiliki hak atas paket pesangon – menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMTK). Jika para buruh diberentikan tanpa kesalahan mereka sendiri (khususnya pada kasus pemberhintian karnea alasan "efisiensi"), atau sebuah perusahaan tutup dengan alasan lain selain alasan bangkrut, para buruh berhak atas dua kali jumlah PMTK. Lihat KEP-150/MEN/2000 Pasal 27.

[5] UU-08/1981, Pasal 27

[6] Ulin, "Politik," di *Kontan*, 25 November 2002, hlm. 49 [049/IX-XII/KONTAN/2002: 9/VII/2002, Politik]

Digital Repository Universitas Jember

oleh hukum Indonesia.[7] pabrik-pabrik ini seringkali menggunakan alasan bahwa penutupan pabrik berkenaan dengan pemecatan secara besar-besaran adalah sebuah transisi menuju sebuah sistem yang akan menggunakan kerja kontrak jangka pendek. Pabrik lain yang berada di dalam KBN Cakung dan memproduksi pakaian bagi sejumlah Perguruan Tinggi dan Universitas yang berafiliasi dengan WRC, menutup usahanya pada akhir tahun 2000, dengan hanya membayar setengah dari uang pesangon kepada para buruh. Setelah libur Lebaran, kira-kira satu mingu kemudian, pabrik tersebut dibuka kembali, merekrut kembali para buruh dengan menggunakan kontrak kerja jangka pendek. Hampir tiga tahun kemudian, para buruh tersebut tetap bekerja dengan status 'jangka pendek' yang sama, yang melanggar hukum Indonesia yang menetapkan kontrak kerja, sesuai dengan peraturan yang berlaku saat itu.

Akhirnya, pelanggaran atas hukum buruh (seperti juga Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas) di dalam hal mencari keuntungan menyebar di seluruh KBN. Issue perawatan kesehatan menjadi masalah problematis. Masing-masing dari tiga cabang KBN memiliki poliklinik, di mana para buruh di pabrik-pabrik itu memiliki akses, secara teoritis, pabrik yang ditanya memilikinya sendiri atau tidak. Seperti yang diterangkan oleh staf poliklinik dan pihak manajemen Administrasi KBN kepada Tim Penilai WRC, akses kepada poliklinik tersebut dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban para majikan yang memilih untuk tidak menyediakan jaminan kesehatan kepada para buruhnya melalui PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), sebuah firma jaminan kesehatan buruh yang dikelola oleh negara, dengan sebuah pilihan lain yang *lebih baik* seperti yang ditentukan oleh hukum.[8] Bagaimanapun juga, pelayanan yang disediakan oleh poliklinik tersebut amat sangatlah jauh *di bawah* yang tersedia bagi para buruh melalui JAMSOSTEK, baik dari kemampuan diakses (contohnya, oleh anggota keluarga buruh, yang sebetulnya berhak mendapatkan jaminan kesehatan apabila pengusaha memberikan buruh JAMSOSTEK, tidak memiliki akses akan klinik pabrik) dan dalam hal kualitas pelayanan kesehatannya.Staf Administrasi cabang Cakung melaporkan, sebagai contoh, bahwa di dalam klinik tersebut disediakan tiga dokter terlatih yang harus menangani rata-rata lebih dari 200 pasien dalam sehari dan bertanggung jawab terhadap keseluruhan populasi yaitu 70.000 buruh.[9]

Lebih jauh lagi, akses buruh akan pelayanan yang disediakan oleh poliklinik sangatlah dibatasi tanpa alasan yang jelas. Meskipun keanggotaan di dalam klinik tersebut diberlakukan bagi seluruh pabrik di dalam wilayah KBN, akses buruh atas klinik tersebut diatur menurut lebih berdasarkan keinginan pabrik itu. Klinik tersebut dapat memberikan tuntutan *reimbursement* kepada setiap pabrik seminggu sekali, sebagai dasar pelayanan gratis, berdasarkan pelayanan yang disediakan kepada pabrik tersebut. Kemudian, pabrik mempunyai insentif keuangan tertentu untuk pelayanan yang terbatas. Untuk menggunakan pelayanan klinik, para buruh dari kebanyakan pabrik harus menyediakan sebuah surat dari perusahaan, sebagai bagian, seperti yang diterangkan oleh staf klinik kepada Tim Penilai WRC, untuk memastikan apakah pekerja tersebut masih bekerja di pabrik tersebut atau tidak. Pabrik secara rutin menolak untuk memberikan surat ijin kepada para buruh, sebagai cara untuk mengurangi biaya pelayanan kesehatan.

Pelayanan dan penanganan lanjutan oleh ahli di luar pabrik juga seringkali dibatasi oleh banyak pabrik. Berdasarkan pengakuan staf klinik, sebelum dokter membuat keterangan

---

[7] Perusahaan di Indonesia hanya mungkin ditutup berdasarkan keputusan baik oleh: Rapat Umum Pemegang Saham; berakhirnya perusahaan asli; dan keputusan pengadilan.

[8] PER-03/PEM/1992 menetapkan empat unsur JAMSOSTEK yang mencakup: jaminan atas kecelakaan kerja, asuransi jiwa, dana kematian, dan asuransi kesehatan. PER-14/PEM/1993, Pasal 2(4) mengklarifikasikan bahwa semua firma yang memiliki pegawai lebih dari 10 orang harus menyediakan empat paket JAMSOSTEK. Perusahaan yang mendapatkan pengecualian dalam menyediakan ke empat paket adalah jika perusahaan tersebut menyediakan jaminan kesehatan sendiri yang terbukti lebih baik.

[9] Sebagai perbandingan, kebijakan pemerintah Indonesia menetapkan Puskesman (klinik daerah yang dimiliki negara), yang dapat dibandingkan dengan klinik KBN di dalam hal fasilitas dan ukurannya, melayani tidak lebih dari keseluruhan populasi pasien yaitu 30.000 orang.

Digital Repository Universitas Jember
penanganan lanjutan, dokter tersebut harus menelepon pihak manajer personalia pabrik di mana buruh tersebut bekerja untuk mendapatkan ijin.Biasanya, ketika pasien membuat rencana pertemuan berikutnya, mereka harus membawa sebuah surat dari klinik tersebut yang merekomendasikan kelanjutan perawatan kepada manajer personalia pabrik, mendapatkan tanda tangan manajer tersebut, dan kemudian membawa kembali surat tersebut ke klinik. Karena pabrik harus membayar dengan uang mereka sendiri setiap perawatan yang diberikan oleh fasilitas kesehatan diluar klinik, dan setiap perawatan lanjutan lainnya di wilayah poliklinik, ijin untuk melakukan perawatan lanjutan tersebut terus menerus ditolak.

Sebagai sebuah masalah yang sederhana, para buruh di pabrik yang menggunakan kawasan poliklinik sebagai pengganti JAMSOSTEK atau jaminan pribadi lainnya memiliki sedikit akses atau tidak sama sekali untuk melakukan perawatan terhadap setiap masalah serius atau masalah perawatan yang berkelanjutan, atau untuk perawatan darurat yang muncul di malam atau pagi hari, ketika tidak terdapat dokter yang sedang bertugas di dalam klinik. Terdapat juga beberapa pabrik di KBN yang menyediakan klinik di dalam pabrik dan tidak memberikan akses poliklinik kepada para buruh. Pelayan yang tersedia di klinik dalam pabrik tersebut bahkan lebih tidak memadai dan lebih tidak dapat di akses oleh para buruh dibandingkan dengan poliklinik yang tersedia.

Kegagalan untuk menyediakan ,baik JAMSOSTEK maupun pilihan jaminan kesehatan lain yang lebih baik, telah menempatkan kebanyakan pabrik di KBN berada dalam posisi melanggar hukum Indonesia dan Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas yang menetapkan persyaratan untuk memenuhi hukum negara tuan rumah. Seperti yang akan dijelaskan di bawah ini, PT. Dae Joo Leports, pada saat penyelidikan WRC, tidak menyediakan apa yang hukum tetapkan dalam hal jaminan kesehatan, melalui tindakan perbaikan yang saat ini sedang berlangsung.

Rekomendasi yang Berkaitan dengan KBN

WRC mengajurkan rekomendasi-rekomendasi dibawah ini kepada pabrik-pabrik para pemegang lisensi Perguruan Tinggi dan Universitas yang berlokasi di kawasan produksi eksport Indonesia dan khususnya KBN cabang Jakarta Utara. Karena kebijakan mengenai kawasan yang luas tersebut secara substansial dirasakan memiliki pengaruh yang kuat, pada derajat terdapatnya Peraturan Hukum di pabrik-pabrik pribadi di dalam wilayah kawasan tersebut, para pemegang lisensi harus melibatkan dirinya di dalam melakukan advokasi pada tingkatan kawasan tersebut dan di tingkatan negara. Hal tersebut juga termasuk perbaikan yang sangat mendesak di bidang pelayanan kesehatan, akses terhadap pelayanan-pelayanan tersebut, di dalam KBN (untuk perluasan dimana para pabrik tersebut yang, untuk memenuhi kewajiban hukumnya di bidang penyediaan jaminan kesehatan, membuka akses kepada pelayanan di kawasan poliklinik) dan sangatlah mendesak bagi pihak administrasi kawasan menggunakan kebijakan-kebijakan yang dirancang untuk menjaga pabrik agar tidak tutup dan tidak melakukan pelanggaran atas kewajiban finansial mereka kepada para buruh. Di tingkatan pertama, kawasan personalia harus diarahkan untuk membantu para buruh dan para serikat buruh ketika mereka berusaha untuk menghubungi pihak manajemen atau pemilik sebuah pabrik yang telah ditutup dengan tujuan melakukan diskusi lanjutan mengenai masalah uang pesangon dan kompensasi lainnya.

WRC juga merekomendasikan bahwa para pemegang lisensi menyambut baik para perwakilan buruh di tingkatan kawasan tersebut, seperti yang diajukan oleh ILO di dalam kertas kebijakan terbarunya mengenai kawasan produksi eksportnya:

> "Karena sepertinya hubungan buruh – majikan merupakan hal yang penting di dalam mensukseskan EZPs. Organisasi buruh yang bebas, kuat dan mewakili mempunya peran utama untuk aktif di dalam membangun cara berhubungan di tempat kerja yang menghasilnya adanya perbaikan-perbaikan akan kondisi kerja dan peningkatan

Digital Repository Universitas Jember

produktivitas serta rasa kompetitif [...] Satu cara untuk membantu hubungan buruh – majikan tersebut sebagai hasil dari partisipasi dan perwakilan baik dari organisasi buruh maupun juga dari organisasi majikan dalam hal meningkatkan investasi dan peningkatan badan kawasan manajemen."[10]

Beberapa cara pengukuran juga memberikan masukan atas penyediaan hukum domestik yang kuat, dan dengan adanya Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas, dalam hal hak berserikat para buruh, dan untuk mereduksi terjadinya intervensi militer dan polisi yang tidak seharusnya ada di dalam penyelesaian persoalan buruh – majikan yang terdapat di pabrik-pabrik pribadi. Untuk sementara ini, para pemegang lisensi seharusnya, paling tidak, menjelaskan hal ini kepada pabrik-pabrik leveransir yang berlokasi di kawasan tersebut, dan juga kepada pihak administrasi kawasan, bahwa pelanggaran dan intimidasi yang dilakukan sebagai bentuk usaha untuk mengakhiri pemogokan dan demonstrasi tidak akan dapat ditoleransi.

[10] ILO, *Catatan Hasil-hasil Laporan Rapat*, Kesimpulan 10,15

Digital Repository Universitas Jember

Penilaian Konsorsium Hak-hak Buruh terhadap PT Dae Joo Leports, KBN Marunda, Indonesia

Pendahuluan

PT Dae Joo Leports adalah sebuah pabrik cabang pengelohan-ekspor Marunda di wilayah Kawasan Berikat Nusantara (KBN), yang berlokasi di Jakarta Utara, Indonesia, Jumlah pekerja PT Dae Joo Leports tidak tetap, antara 1.100 hingga 1.300 pekerja, tergantung tingkat pesanan dari para pembeli. Pabrik tersebut memproduksi (atau akhir-akhir ini memproduksi) tas punggung dan tas tangan dengan membawa nama dan logo dari beberapa Perguruan Tinggi dan universitas-universitas yang berafiliasi dengan Konsorsium Hak-hak Buruh (WRC) untuk Jansport, sebuah merek dagang yang dimiliki oleh Vanity Fair Corporation (VF), dan untuk adidas-Salomon (melalui pemegang lisensinya yaitu Agron), juga seperti barang-barang lain yang tidak memiliki ijin merek dagang termasuk Alpine, REI, Northface, Camel Back, dan Eastpak (yang juga merupakan mereka dagang VF). Perusahaan induk PT Dae Joo Leports, yaitu Dae Joo Leports Corporation, memiliki kantor pusat di Korea Selatan mejalankan fasilitas produksi lain di kota Qingdao, Cina.

WRC melakukan penilaian akan pelanggaran terhadap Kode kelakuan yang ditetapkan oleh beberapa Perguruan Tinggi dan Universitas-universitas sebagai dasar kepada penelitian awal yang dilakukan Staff WRC dan mitra-mitra organisasi yang berlokasi di Jakarta. WRC telah meneriman sebuah surat pengaduan dari pabrik lain yang ada di KBN pada November 2002 dan para peneliti WRC juga telah mengidentifikasi masalah-masalah yang potensial muncul di PT Dae Joo Leports – terutama mengenai isu kesehatan dan keselamatan kerja, fasilitas kesehatan dan kebebasan berserikat – yang dicerminkan oleh kondisi di pabrik lain pada derajat yang signifikan. Bertujuan untuk membangun pemahaman yang lebih dalam lagi mengenai masalah-masalah umum yang terjadi di parik-pabrik yang menghasilkan pakaian yang memiliki lisensi di dalam KBN, dan dalam rangka melihat lebih dekat lagi indikasi-indikasi kuat yang menjadi masalah di PT Dae Joo Leports. WRC melakukan penyelidikan secara sistemik dan *spot investigation* (contohnya sebuah penyelidikan tidak dipicu oleh keluhan-keluhan yang datang), merujuk kepada Tata Cara Penyelidikan WRC seksi III A.

Tim Penilai WRC, pertama-tama dibentuk oleh para ahli Hak-hak Buruh dan Akhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berlokasi di Jakarta, yang melakukan penyeiidikan secara intensif mulai dari 21 hingga 27 Februari 2003. Berkas laporan ini sebagai hasil dari proses penyelidikan tersebut, menjadi bahan-bahan awal dan lampiran penelitian yang dilakukan oleh Staf WRC, para Konsultan, dan Mitra-mitra organisasi.

Di dalam laporan ini, WRC juga menggambarkan tanggapan-tanggapan yang baik dari para pemegang lisensi – VF (dan anak lisensinya yaitu Jansport) dan adidas-Salomon (serta pemegang lisensinya yaitu Agron) – dan merinci proses yang konstruktif terhadap perbaikan yang diprakarsai oleh pihak manajemen di Jakarta dan Kore Selatan. WRC yakin bahwa berbagai perubahan yang terjadi di PT. Dae Joo Leports sebagai hasil dari komitmen para pemegang lisensi yang jujur dan komunikasi yang dilakukan secara teliti dengan Dae Joo Leports Corporation adalah signifikan dan berkelanjutan. Pada saat bersamaan, fakta-fakta yang ada bahwa PT. Dae Joo Leports belum memenuhi sejumlah komitmen perbaikan yang penting dan menjadi ujian yang utama bagi kemajuan pabrik menuju kesesuaian dengan Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas di mana komitmen-komitmen ini dilakukan.

Digital Repository Universitas Jember

Sumber-sumber Bukti

Temuan-temuan Tim Penilai WRC berdasarkan kepada Sumber-sumber bukti sebagai berikut:

- Beberapa kali wawancara dengan 79 buruh dari divisi jahit, potong, pengawas kualitas, mekanik dan divisi pengepakkan, termasuk beberapa buruh yang berada pada posisi pengawasan dan administrative. Usia buruh yang diwawancari tersebut berkisar antara 18 hingga 35 tahun.
- Sebuh pertemuah besar dengan pihak Manajemen tingkat atas dan menengah di PT Dae Joo Leports, serta sebuah tinjauan atas dasar-dasar pemikiran pabrik.
- Beberapa kali wawancara dengan Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (SPTSK) di tingkat nasional, wilayah, dan pengurus di tingkat pabrik, serta anggota-anggota di tingkat pabrik.
- Beberapa kali wawancara dengan Serikat Buruh Garen Independen PT Dae Joo Leports (SBGI) di tingkat anggota dan pengurus.
- Beberapa kali wawancara dengan staff pelayanan kesehatan pabrik PT Dae Joo Leports.
- Satu kali wawancara dengan dengan pihak administrative wilayah pengolahan-eksport KBN.
- Beberapa kali wawancara dengan pihak pemerintahan dari Panitia Penyelsaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)
- Beberapa kali wawancara dengan pihak pemerintah dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) serta di tingkat propinsi (Disnaker)
- Sebuah penilaian terhadap standar kesehatan dan keselamatan kerja di PT Dae Joo Leports yang dipimpin oleh Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja (agen pemerintah Indonesia untuk kesehatan dan keselamatan tempat kerja yang disingkat sebagai HIPERKES)
- Beberapa kali wawancara dengan Pengurus PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
- Beberapa kali wawancara tambahan kepada para buruh yang lakukan oleh Staff WRC dan para konsultan yang dilakukan setelah wawancara-wawancara yang dilakukan oleh Tim penilai.
- Pengumpulan dan penilaian dokumen-dokumen perusahaan termasuk kesepakatan perundingan bersama, kebijakan bagi karyawan, data-data karyawan, slip gaji, dan catatan kesehatan.
- Penelitian yang mendalam terhadap hukum Indonesia, termasuk peraturan-peraturan pemerintah dan departemen, petunjuk pelaksana dan surat-surat edaran.

Tuduhan-tuduhan yang dinilai di dalam Laporan ini.

Berdasar kepada penelitian awal yang dilakukan staff WRC dan para konsultan, termasuk wawancara mendalam terhadap beberapa buruh. sejumlah potensi pelanggaran terhadap hukum dan Kode Kelakuan yang diidentifikasi untuk kepentingan penyelidikan oleh Tim Penilai WRC. Perhatian-perhatian dan berbagai tuduhan tersebut adalah sebagai berikut:

- *Kebebasan berserikat dan persetujuan kerja bersama.* Bahwa perusahaan gagal melakukan negosiasi dengan SPTSK, serikat buruh di pabrik, walaupun terdapat sejumlah permintaan untuk melakukan perundingan tersebut; bahwa manajemen mengancam buruh yang diketahui sebagai anggota dari serikat buruh dengan pemecatan.

Digital Repository Universitas Jember

- *Penerapan tindakan sewenang-wenang atas tindakan disipliner* Bahwa buruh diturunkan, dipindahkan, dipecat, atau dikenakan bentuk tindakan disiplin lainnya di luar kesesuaian dengan sejumlah tindakan yang dituduhkan.
- *Akses mendapatkan perawatan kesehatan.* Bahwa perusahaan tidak menyediakan asuransi kesehatan atau menyedian perawatan bagi yang cidera karena kerja, yang seperti yang diwajibkan hukum..
- *Upah dan fasilitas-fasilitas yang tidak sesuai.* Bahwa perusahaan tidak menyediakan tunjangan tetap untuk makanan dan transportasi.
- *Kesehatan dan keselamatan tempat kerja* Bahwa perusahaan tidak menyediakan dengan cukup, peralatan keselamatan yang sesuai bagi tiap pekerja yang mengerjakan tugas-tugas yang membahayakan, serta pembatasan bagi karyawan untuk menggunakan kamar mandi.
- *Jam kerja dan lembur yang dipaksakan.* Bahwa perusahaan secara rutin melakukan pemaksaan terhadap buruh untuk melakukan dua jam kerja per hari dan di dalam beberapa kejadian pekerja dipaksa bekerja hingga pukul 11 malam atau lebih untuk mengejar batas waktu produksi. Selain itu, bahwa perusahaan menggunakan cara-cara penipuan dan pemaksaan untuk memaksa beberapa pekerja untuk menerima kerja di luar *shift* kerja hari itu.
- *Bentuk-bentuk lain dari kerja non sukarela.* Bahwa pekerja di bagian *quality control* (pengawas kualitas) dikirim pada penempatan yang lebih luas ke berbagai pabrik lain tanpa membarikan pilihan untuk menolak, tanpat informasi lainnya tentang panjang waktu penempatan, dan tanpa kompensasi serta tunjangan yang sesuai. Secara terpisah, bahwa perusahaan memaksa buruh untuk bekerja hingga pukul 12 malam atau lebih jika pesanan belum siap untuk dikirim.
- *Penyalahgunaan sistem kontrak kerja.* Bahwa buruh tetap dikontrak untuk jangka pendek tanpa meregulasi posisi-posisinya, hal ini merupakan pelanggaran terhadap hukum serta aplikasinya dalam waktu yang bersamaan.
- *Hak-hak Perempuan.* Para pekerja perempuan tidak dapat mengambik cuti haid seperti yang sudah diwajibkan di dalam hukum.

Di bawah, kami menggambarkan temuan-temuan WRC yang berkenaan dengan setiap bidang yang potensial tidak memenuhi dan, yang sesuai, daftar berbagai rekomendasi untuk tindakan-tindakan perbaikan, membangun konsultasi dengan para buruh, agen-agen pemerintah dan para ahli yang berada di lapangan.

Kerja perbaikan yang substansial telah terjadi di PT Dae Joo Leports selama berbulan-bulan sejak Tim Penilai WRC pertama kali melakukan penyelidikan di tempat. Kemajuan ini telah terlihat di dalam diskusi yang luas dan dilakukan secara terus menerus antara WRC dengan para pemegang lisensi serta pihak manajemen pabrik. Beberapa komunikasi kunci dirujuk dalam dokumen ini, termasuk teguran WRC kepada pihak manajemen PT Dae Joo Leports pada 1 April mengenai sejumlah temuan dan berbagai rekomendasi awal, tanggapan dari pihak manajemen tanggal 28 April, dan perbincangan yang dilakukan selama rapat terakhir Staf WRC dengan pihak menajamen pada 3 Juli. Hasil diskusi dan kemajuan sejumlah usaha perbaikan hingga saat ini dapat dilihat di bawah ini.

Digital Repository Universitas Jember

TEMUAN-TEMUAN AWAL, REKOMENDASI-REKOMENDASI DAN LAPORAN SITUASI

Kebebasan Berserikat dan Persetujuan Kerja Bersama

Tuduhan-tuduhan

Tim Penilai WRC menyelidiki berbagai tuduhan bahwa PT Dae Joo Leports telah menolak untuk melakukan perundingan Persetujuan Kerja Bersama dengan serikat yang seharusnya, dan melakukan ancaman atau sebaliknya mencoba untuk melakukan intimidasi kepada para buruh yang menjadi, atau pernah menjadi anggota serikat tersebut.

Temuan-temuan

Pada saat WRC melakukan penilaian akan PT Dae Joo Leports, pihak manajemen, atas pengakuannya sendiri, telah gagal menyepakati melakukan sebuah perundingan Persetujuan Kerja Bersama (disingkat dengan PKB) dengan SPTSK yang telah menjadi serikat selama 6 bulan di dalam pabrik. Perusahaan telah menolak untuk memberi tanggapan baik terhadap rancangan PKB yang di paparkan oleh serikat tersebut pada bulan Desember 2002 atau terhadap dua surat yang dikirimkan oleh serikat tersebut di bulan-bulan berikutnya. Penolakan untuk bernegosiasi mengenai Persetujuan Kerja Bersama tersebut tidak hanya bertentangan dengan ketentuan yang terdapat di dalam Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas mengenai Persetujuan Kerja Bersama dan kebebasan berserikat, tetapi juga melanggar hukum Indonesia. Berdasarkan peraturan yang memerintahkan adanya Persetujuan Kerja Bersama, perusahaan dan serikat yang terdaftar secara resmi harus melakukan perundingan kontrak jika salah satu pihak menginginkan; pihak yang lain memiliki 30 hari setelah permintaan diajukan untuk memberikan tanggapan.[11]

Ketika rancangan PKB dipaparkan kepada pihak manajemen, anggota serikat dapat menjadi sasaran komentar dari pihak manajemen tingkat menengah seperti: "jika Anda tidak senang di sini, anda dapat berhenti saja – atau kami dapat memecat anda." Manajer Personalia secara terus-menerus mengritik serikat SPTSK, seperti juga kepada buruh-buruh yang bergabung di dalamnya, ketika ingin mengganti jati diri organisasi dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (disingkat menjadi SPSI) yang telah ada sebelumnya. Tanggapan lain yang disampaikan kepada Tim Penilai WRC termasuk mengenai masalah berbagai ancaman yang berkaitan dengan hak buruh untuk ikut di dalam mogok dan demonstrasi, seperti: "Sekali lagi melakuan pemogokan dan kami akan memindahkan produksi ke Cina". Para buruh memberikan kesaksian secara konsisten, dengan terperinci, di dalam wawancara mandiri dan berulang-ulang, mengenai isi serta sumber tanggapan-tanggapan ini.

Ancaman terhadap anggota serikat pekerja merupakan hal yang melanggar hukum di Indonesia. Kebebasan berserikat dilindungi sepenuhnya melalui peraturan yang melarang segala bentuk campur tangan terhadap keputusan buruh untuk berpartisipasi (atau tidak berpartisipasi) di dalam serikat pekerja dan aktivitas-aktivitasnya.[12] Pihak manajemen telah menyanggah bahwa mereka telah setuju mendukung penggunaan ancaman-ancaman dan intimidasi untuk menakut-nakuti kegiatan serikat. Tim Penilai tidak menemukan bahwa sanggahan ini dapat dipercaya.

---

[11] PER-01/MEN/85 Pasal 2(3)
Catatan: Hukum dan perturan Indonesia terpecah ke dalam empat kategori umum: Peraturan Mentri (disingkat dengan PER-/MEN/), Keputusan Menteri (disingkat dengan KEP-/MEN/), Undang-undang (disingkat dengan UU), dan Peraturan Pemerintah (disingkat dengan PER-/MEN/).
[12] UU-21/2000

Digital Repository Universitas Jember

Rekomendasi-rekomendasi

Terbukti bahwa tidak penting bagi Tim Penilai WRC membuat rekomendasi mengenai kewajiban PT. Dae Joo Leports dalam belakukan negosiasi kontrak dengan serikat SPTSK karena, selama wawancara antara Tim Penilai WRC dengan PT. Dae Joo Leports, pihak PT. Dae Joo Leports mengakui adanya "penundaan" dalam menjawab permohonan yang mendesak dari serikat, berjanji secepatnya akan melakukan apa yang diinginkan serikat, dan bahwa menyatakan bahwa mereka merencanakan untuk bertemu dengan serikat SPTSK pada jam 2 siang di hari yang sama. Pertemuan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana, dan sesi perundingan pertama kemudian terjadi pada 15 Maret 2003. Dalam upaya meningkatkan kesepakatan secara terus-menerus dalam wilayah ini, WRC merekomendasikan kepada pihak manajemen PT. Dae Joo Lepeorts untuk menaati agenda kesepakatan sesuai dengan sesi perundingan pertama dengan serikat. Pihak manajemen juga harus memasang sebuah pengumuman di beberapa tempat yang mudah dijangkau di sekitar pabrik dan mengumumkan bahwa perundingan mengenai kontrak telah dimulai, menyatakan kembali peraturan-peraturan dasar untuk perundingan serta menyusun agenda-agenda umum. Direkomendasikan bahwa pihak manajemen tingkat atas di pabrik seharusnya menyediakan paling tidak beberapa pengawasan langsung dan pengawasan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh staff yang ikut serta dalam sesi perundingan. Jika pengawasan langsung dan konsistensi penerapan tersebut dilakukan secara bersamaan oleh pihak manajemen senior, perundingan akan mungkin dilakukan

WRC merekomendasikan bahwa pihak manajemen tingkat atas perlu untuk melakukan pengawasan secara lebih dekat kepada anggota-anggota di pihak manajemen tingkat menengah serta di tingkatan para pengawas yang secara langsung melakukan perundingan dengan para pengurus serikat, dalam upaya mengakhiri usaha-usaha untuk menekan dan mengintimidasi para pekerja serta untuk memastikan bahwa perusahaan menyatakan berkomitmen kepada kebebasan para buruh untuk berserikat dalam arti penuh bahwa hal tersebut dilakukan di tingkatan kerja pabrik sehari-hari.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

Di dalam sebuah komunikasi pada 28 April 2003, PT. Dae Joo Leports telah memberikan tanggapan terhadap berbagai rekomendasi yang disampaikan oleh WRC yang berkaitan dengan hal ini. Pihak manajemen menegaskan bahwa mereka tidak menyadari bahwa pihak manajemen memiliki kewajiban secara hukum untuk melakukan perundingan PKB dengan serikat SPTSK di tingkatan pabrik. Tetapi mereka menegaskan bahwa bagaimanapun juga mereka akan mematuhi proses perundingan tersebut. Mereka juga sepakat akan keterlibatan aktif pihak manajemen tingkat atas dan juga mengumumkan kepada publik informasi-informasi mengenai perundingan-perundingan PKB.

VF telah sepakat untuk mendukung pihak manajemen baik pihak manajemen PT. Dae Joo Leports di Indonesia maupun di kantor Korea Selatan, untuk menaati agenda perundingan dan melanjutkan perundingan secara jujur dan tulus dengan serikat SPTSK. Pengurus di adidas-Salomon/Agron melakukan perjanjian yang serupa, pada kondisi di mana sebuah penyelidikan akan hukum tenaga kerja Indonesia menyatakan bahwa pihak manajemen memang secara sungguh-sungguh memiliki kewajiban untuk melakukan perundingan kontrak dengan serikat di tingkat pabrik. (Hukum yang dapat diterapkan sehubungan dengan perundingan bersama telah disebutkan di atas).WRC menyampaikan bahwa negosiasi akhir PKB harus seperti yang diwajibkan hukum Indonesia dan Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas.

Digital Repository Universitas Jember

Pihak manajemen PT. Dae Joo Leports cepat dan efisien dalam menecahkan persoalan ini; pertama-tama, dengan mengadakan sejumlah pertemuan rutin untuk melakukan perundingan, yang kedua adalah secara luas mengumumkan kemajuan perundingan yang dilakukan secara terus-menerus di dalam wilayah produksi. Proses perundingan tersebut ternyata memakan waktu lebih lama dari yang pertama diperkirakan, tetapi perpanjangan waktu berunding tersebut telah disepakati oleh ke dua belah pihak. Salah satu alasan perpanjangan waktu tersbeut adalah untuk memberikan waktu yang cukup bagi serikat terbaru yang ada di PT. Dae Joo Leports agar dapat terlibat di dalam peroses perundingan tersebut (lihat tulisan *Perkembangan-perkembangan Baru* di bawah). WRC akan terus melanjutkan pengawasan akan proses perundingan di PT. Dae Joo Leports.

Perkembangan-perkembangan Baru

WRC, belakangan ini, sudah mempelajari tentang pendaftaran resmi serikat kedua yang ada di PT. Dae Joo Leports; SBGI. WRC mengasumsikan bahwa pihak manajemen PT. Dae Joo Leprts akan menghargai hak-hak serikat ini, seperti yang sudah mereka lakukan kepada serikat SPTSK. Menyadari bahwa serikat ini secara hukum telah resmi, serikat yang sah yang memiliki hak untuk merundingkan kontrak yang harus mayoritasnya oleh keanggotaannya. Hal yang terpenting, berdasarkan pada hukum di Indonesia, tidak ada satupun dari tingkat manajemen yang dapat memberikan perlakuan istimewa kepada, atau memberikan perlakukan yang diskriminatif kepada salah satu serikat.[13] Dengan demikian, kedua serikat tersebut harus memiliki jaminan untuk memiliki kesamaan akan hak-hak dan tanggung jawab yang sama pula. Sebagai contoh: serikat-serikat tersebut harus dijamin untuk memiliki jatah waktu yang sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan serta berbagai tugas keserikatan mereka, serikat harus memiliki jaminan untuk mempunyai akses yang sama akan sumber-sumber di tempat kerja, serta ke dua serikat harus sama-sama dilibatkan di dalam proses diskusi mengenai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur maupun isu-isu lainnya di tempat kerja yang berhubungan dengan para buruh. Selain itu, tugas terpenting pihak manajemen adalah menjadi lebih waspada dalam memastikan bahwa para buruh tidak akan mengalami segala bentuk intimidasi, pelecehan, penurunan pangkat, atau segala bentuk hukuman karena bergabung dengan salah satu serikat berdasarkan pilihannya sendiri (maupun pilihan untuk tidak bergabung dengan salah satu serikat sama sekali).

Rekomendasi-rekomendasi Tambahan

Melihat berdirinya serikat kedua yang secara hukum diakui di pabrik, WRC merekomendasikan bahwa – untuk memastikan bahwa para buruh memahami hak mereka untuk bergabung dengan serikat sesuai dengan pilihannya sendiri, atau tidak bergabung dengan serikat manapun – kebijakan perusahaan akan kebebasan berserikat harus dibuat secara tertulis, disebarkan secara luas di pabrik, dan dibacakan secara lantang oleh semua pengawas di setiap baris meja produksi. Lebih jauh lagi, WRC merekomendasikan bahwa PT. Dae Joo Leports harus membuat pengumuman dengan cara yang sama (tertulis dan lisan) bahwa saat ini telah ada dua serikat yang secara hukum sah dan terdaftar secara resmi di PT. Dae Joo Leports. Isi kebijakan dan pengumuman tersebut sudah harus ditinjau oleh ketua dari masing-masing serikat sebelum dipublikasikan.

WRC juga merekomendasikan bahwa pihak manajemen dan pimpinan dari ke dua serikat bertemu pada kesempatan pertama untuk mendiskusikan dan menetapkan aturan main mengenai berbagai kegiatan serikat di dalam wilayah pabrik yang tidak diatur di dalam hukum. Hal tersebut

[13] UU-21/2000

Digital Repository Universitas Jember

termasuk: kapan dan di mana serta oleh siapa yang menyebarkan formulir keanggotaan; kapan dan di mana rapat-rapat keanggotaan diadakan (jika semua) di pabrik; di mana pengumuman-pengumuman serikat akan ditempatkan di dalam pabrik; frekuensi dan tempat pertemuan antara pihak manajemen dan serikat; jumlah waktu yang diberikan; prosedur-kepengurusan yang harus diikuti oleh kepemimpinan dan keanggotaan serikat untuk memberitahukan pihak manajemen, tugas-tugas serikat pada hari kerja, kemampuan mengakses fasilitas-fasilitas dasar kantor (misalnya mesin fotokopi/fax/telepon). WRC menekankan bahwa dengan menentukan aturan-aturan dasar seperti itu dapat membantu menghindari kebingungan dan perilaku yang diskriminatif di masa yang akan datang.

Rekomendasi lanjutan WRC adalah dengan memberikan pengakuan kepada SBGI serta kepada perkembangan keanggotaan di dalam pabrik, serta serikat baru tersebut harus dimintakan pendapatnya akan isi PKB terutama dalam menentukan hasil akhirnya.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports akan Rekomendasi-rekomendasi Tambahan

PT. Dae Joo Leports sepakat untuk mengakui adanya serikat baru dan menciptakan kebebasan berserikat sebagai suatu hal yang utama, serta untuk mengumumkan baik secara lisan maupun tulisan bahwa SBGI saat ini secara resmi terdaftar dan diakui oleh perusahaan. Pihak manajemen PT. Dae Joo Leports berjanji untuk mengirimkan kepada WRC sebuah salinan kebijakan dan pengumuman kebebasan berserikat berkaitan dengan pengakuan kepada kedua serikat sesegera kedua hal tersebut diselesaikan. Hingga tanggal yang ditentukan kesepakatan tersebut belum dikirim meskipun surat elektronik untuk menindak lanjuti hal dengan isu tersebut dikirimkan.

Pihak manajemen PT. Dae Joo Leports juga sepakat untuk memberikan waktu bagi ke dua serikat tersebut untuk bertemu dan mendiskusikan aturan main kegiatan serikat di dalam pabrik. Pihak manajemen juga setuju untuk mengirimkan WRC waktu pertemuan tersebut terjadi, dimana pertemuan tersebut berlangsung, atau sebagai pilihan alternatif, sebuah salinan dari aturan main yang disepakati oleh serikat tersebut. Sekali lagi, WRC hingga saat ini belum menerima dokumen-dokumen yang dijanjikan tersebut.

Pihak manajemen PT. Dae Joo Leports serta kepengurusan SPTSK juga sepakat untuk meminta pendapat kepengurusan SBGI mengenai isi PKB sebelum kesepakatan tersebut ditetapkan.

Penerapan Tindakan Sewenang-wenang dan Tindakan Disiplin

Tuduhan-tuduhan

Tim Penilai menujukan berbagai tuduhan bahwa para buruh di PT. Dae Joo Leports telah dijadikan sasaran oleh pelaksanaan prosedur tindakan sewenang-wenang dan pendisiplinan secara berlebihan, hingga pada tahap dan termasuk tindakan pemecatan, untuk tindakan yang seharusnya tidak perlu untuk ditindak maupun hanya untuk mendapatkan peringatan belaka. WRC juga mencoba untuk mencari tahu apakah ada para buruh biasa menjadi sasaran perlakukan diskrimintif dalam menuntut hak mereka di tempat kerja atau tidak.

Temuan-temuan

Selama dua bulan pertama pada 2003, berdasarkan kepada kesaksian buruh yang dapat dipercaya, sejumlah buruh yang seharusnya menerima surat peringatan sederhana karena dituduh

Digital Repository Universitas Jember

melanggar peraturan perusahaan sudah dipecat. Di dalam proses wawancara yang dilakukan oleh Tim Penilai WRC, para buruh menyatakan kegundahan utama bahwa posisi mereka, dalam hal prosedur dan pelaksanaan tindakan disipliner, menjadi semakin rawan terutama sejak kebijakan internal perusahaan yang mengatur hal-hal di atas tidak berlaku lagi pada akhir 2002. Tidak ada pernyataan perundingan akan hak-hak dan tanggung jawab buruh untuk menggantikan kebijakan tersebut, karena pihak manajemen tidak, saat proses wawancara berlangsung, memberikan respon untuk meminta memulai proses perundingan kontrak.

Para buruh memberikan kesaksian mengenai bentuk lain dari tindakan balasan sebagai akibat dari adanya hak berserikat, seperti praktek pihak manajemen tingkat menengah dalam menurunkan jabatan atau pemindahan para buruh yang dianggap sebagai para pembuat masalah, tanpa adanya proses pembelaan diri. Gambaran para buruh yang dipercayai sebagai sasaran perlakuan seperti penurunan pangkat secara sewenang-wenang, pemindahan dan termasuk tindakan pemecatan: para anggota dan para pemimpin badan perwakilan buruh/organisasi; para buruh yang menuntut perusahaan untuk membayar biaya kesehatan melalui JAMSOSTEK; para buruh yang meminta adanya perbaikan gaji dan tunjangan-tunjangan; para buruh yang mengeluhkan isu-isu keamanan tempat kerja; serta para buruh yang mengeluhkan kerja lembur yang dipaksakan. Beberapa buruh menggambarkan bahwa mereka sudah pernah dipindah tugaskan ke bagian lain sebagai cara yang sewenang-wenang dan sebagai tindakan hukuman. Meskipun tindakan pemindahan tersebut lebih ringan dibandingkan dengan penurunan jabatan, para pekerja menganggapnya sebagai tindakan yang mengganggu, baik karena secara umum mereka terlibat dengan berbagai tugas yang lebih berat yang memakan waktu lebih lama, dan selebihnya karena target yang ditetapkan menjadi semakin sulit untuk dicapai, serta karena para buruh tersebut ditempatkan di antara para buruh yang tidak mereka kenal dan kemudian dapat menghambat tatanan struktur sosial seperti juga menghambat proses pengorganisasian di dalam pabrik.

Harus dicatat bahwa salah seorang buruh biasa, Sukati, yang setuju namanya disebutkan di dalam laporan ini, sudah dipindahkan sebanyak lima kali di dalam penggantian secara berturut-turut tanpa alasan yang jelas dilakukan sewaktu-waktu. Sukati, yang sudah mengabdi sebagai Ketua Umum Komite Perwakilan Para Pekerja di PT. Dae Joo Leports sejak 1997-1999,[14] dan sudah memiliki pengalaman dengan PT. Dae Joo Leports dalam rangka mengusahakan penggantian uang pelayanan kesehatan karena adanya kecelakaan di dalam kerja yang digambarkan di bawah, percaya bahwa pengawasnya balik menentang keberaniannya mengeluarkan pendapat. Dia yakin bahwa tindakan para pengawas tersebut dirancang untuk membuat Sukati menyerah dan frustasi, dengan tujuan akhir Sukati akan mengundurkan diri.

Pihak manajer senior menyangkal bahwa PT. Dae Joo Leports menggunakan tindakan disipliner secara sewenang-wenang, atau dengan cara yang dirancang untuk menghukum para buruh yang berusaha menuntut hak-hak mereka. Tim Penilai meminta dokumen-dokumen di keseluruhan bagian mengenai penurunan jabatan dan pemindahan di dalam pabrik selama lebih dari enam bulan pertama kunjungan Tim Penilai untuk membuktikan pernyataan-pernyataan tegas pihak manajemen. Pihak manajemen menyediakan beberapa dokumen, tetapi data yang tersedia tidak lengkap dan tidak terdapat data sama sekali mengenai mengenai yang dituduhkan mayoritas buruh bahwa perpindahan mereka dan/atau penurunan jabatan mereka adalah sebuah tindakan yang tidak dibenarkan. Pihak manajemen PT. Dae Joo Leports juga tidak dapat menggambarkan proses bagaimana keputusan mengenai perpindahan dan penurunan jabatan tersebut dibuat. Berhubungan dengan kasus pemecatan tersebut, PT. Dae Joo Leports kemudian mengakui di dalam komunikasi tertulis, bahwa mereka tidak memiliki prosedur-prosedur tersebut di tempat.

---

[14] Komite Perwakilan Para Pekerja adalah sebuah komite – bukan serikat buruh yang berafiliasi di tingkatan pabrik, dimana perwakilannya dipilih oleh para pekerjanya, yang kemunculan utamanya adalah untuk membentuk sebuah serikat buruh yang secara resmi terdaftar.

Digital Repository Universitas Jember

Dalam menjelaskan bukti tersebut, Tim Penilai menemukan bahwa tindakan disiplin tersebut telah dilakukan dengan cara sewenang-wenang dan/atau sebagai cara menekan para buruh yang vokal, paling tidak di beberapa kasus. Harus ditekankan bahwa tidak jelas apakah pihak manajemen tingkat atas PT. Dae Joo Leports mengesahkan, atau bahkan disadari, setiap tindakan yang dilakukan oleh para pengawas dan para manajemen tingkat menengah. Pihak manajemen senior, bagaimanapun juga, bertanggung jawab untuk menerapkan dan menjaga prosedur-prosedur yang tepat serta memastikan bahwa setiap orang akan mengikuti prosedur tersebut.

Rekomendasi-rekomendasi

WRC merekomendasikan bahwa kebijakan tidak resmi yang memungkinkan adanya pemindahan yang sewenang-wenang dan penurunan jabatan ditangguhkan, dan bahwa para butuh yang terkena dampak kebijakan ini diberikan pilihan untuk menerima kembali posisi pertama mereka. WRC mendesak bahwa pihak manajemen menggunakan proses perundingan kontrak sebagai sebuah kendaraan untuk membangun dan melembagakan prosedur disiplin yang sesuai. WRC juga merekomendasikan bahwa pihak manajemen senior melakukan pengawasan secara lebih dekat lagi mengenai prosedur tindakan disipliner untuk menghindari kemungkinan terjadinya perlanggaran yang dilakukan oleh staf di tingkatan yang lebih rendah.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan.

Menanggapi rekomendasi-rekomendasi yang ditujukan kepada mereka pada 1 April, PT. Dae Joo Leports sepakat untuk melakukan perundingan dengan serikat buruh selama proses PKB yang ditujukan untuk memperbaiki kebijakan peraturan mengenai peringatan-peringatan, pemecatan, penurunan jabatan, dan pemindahan serta penerapan pengawasan erat yang dilakukan para staf yang berkaitan dengan penerapan sejumlah tindakan disipliner. WRC dan VF telah setuju bahwa, jika PT. Dae Joo Leports menerapkan kebijakan mengenai pendisiplinan yang adil melalui perundingan PKB, meletakkan kebijakan ini di dalam pabrik, melatih para pengawas dan para buruh untuk melaksanakannya dan melakukan pengawasan secara terus-menerus akan penerapan kebijakan tersebut, maka perbaikan di bidang ini secara esensi telah lengkap. WRC akan terus memonitor perkembangan masalah ini. Mengenai isu penerimaan kembali para pekerja yang dikenakan tindakan disiplin yang sewenang-wenang tersebut bagaimanapun juga tetap tidak terpecahkan.

Pada 3 Juli, WRC menerima sebuah salinan dari pemahaman kebijakan mengenai tindakan disipliner yang di buat melalui perundingan PKB. Kebijakan tersebut telah mengalami perbaikan dalam hal kejelasan dari usaha-usaha sebelumnya, tetapi tetap perlu untuk merujuk kepada Kep-150/MEN/2000 (Keputusan Menteri mengenai Penyelesaian Perselisihan Karyawan, Pemecatan, Uang Pesangon, Insentif dan Kompensasi), sebagai kerangka kerja resmi pokok untuk prosedur pemecatan dan pengunduran diri. Karena kebijakan tersebut ditetapkan pada awal bulan Juli, hanya di Undang-undang umum perburuhan yang baru UU-13/2003 (Undang-undang Ketenagakerjaan) didaftarkan berkaitan dengan proses pemecatan para buruh.[15]

---

[15] Mungkin ketika perusahaan memperdebatkan bahwa UU-13/2003 harus lebih didahulukan dari pada Kep-150/MEN/2000, para ahli hukum Indonesia meletakkan konflik di issue-issue hukum pada umumnya tidak akan sesuai dengan analisa ini, untuk sejumlah alasan tidak dengan segera sesuai dengan laporan ini. Yang tidak bertentangan adalah bahwa UU-13/2000 *tidak dapat* menjadi satu-satunya pokok rujukan pada masalah ini saat ini, karena tidak ada satupun dari *peraturan pelaksanaan* (peraturan-peraturan yang seharusnya menggambarkan cara pelaksanaan hukum umum) yang tersedia. Karena itu, perlu untuk

Digital Repository Universitas Jember

Akses Mendapatkan Pelayanan Kesehatan

Tuduhan-tuduhan

Tuduhan yang ada adalah bahwa PT. Dae Joo Leports telah gagal menyediakan perawatan kesehatan yang sesuai, sesuai dengan yang ditetapkan di dalam hukum Indonesia.

Temuan-temuan

Tim Penilai menentukan bahwa PT. Dae Joo Leports telah gagal untuk memenuhi kewajiban hukumnya untuk menyediakan jaminan kesehatan secara menyeluruh bagi seluruh pekerja.[16] Hukum menetapkan peraturan untuk mendaftarkan seluruh pekerja di Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (sistem asuransi kesehatan yang dilakukan oleh Program Jaminan Keselamatan Nasional JAMSOSTEK (Disingkat dengan JPK), dikenal juga sebagai JAMSOSTEK "Paket B".[17] Pengecualian hanya terdapat bagi para majikan yang menyediakan jaminan kesehatan alternatif secara menyeluruh yang di buktikan lebih baik dari JPK. Melalui pengakuannya sendiri, pada saat penyelidikan WRC, PT. Dae Joo Leports tidak menyediakan JPK secara menyeluruh bagi para buruh. Bahkan, pelayanan kesehatan yang terdapat di pabrik tersebut pun *benar-benar* bukan merupakan (atau bahkan memenuhi fungsi minimalnya) sebuah pilihan yang lebih baik. Pabrik memang menyediakan sebuah klinik kesehatan di tempat kerja, tetapi dalam hal pelayannya, terutama mengenai cakupan dan ketersediaannya, sangat jauh kualitasnya dari yang ditetapkan oleh JPK. Sebagai contoh, klinik kesehatan tersebut tidak menyediakan pelayanan kesehatan bagi keluarga pekerja (seperti yang ditetapkan oleh JPK), tetapi hanya bagi pekerja itu sendiri saja. Klinik kesehatan tersebut hanya dibuka selama jam kerja, membuat para buruh tersebut tidak memiliki akses terhadap pelayanan kesehatan dalam situasi darurat. Klinik kesehatan tersebut tidak menyediakan sejumlah obat-obatan penting, tidak memiliki dokter gigi, dokter mata, atau mesin sinar X. Klinik kesehatan dijalankan oleh perawat, dimana dokter utama yang melakukan perawatan hanya berkunjung beberapa jam dalam tiga kali seminggu.

Pada saat WRC melakukan penilaian, terjadi praktek dimana perusahaan menolak memberikan setiap penggantian biaya untuk pelayanan yang dikeluarkan para buruh di luar klinik kesehatan pabrik, bahkan pada kasus-kasus di mana petugas klinik menyarankan perawatan yang lebih intensif. Dengan demikian, secara umum, para buruh tidak memiliki alternatif atas perawatan yang tidak sesuai yang disediakan oleh klinik kesehatan. Kesimpulan ini didukung oleh Tim Penilai WRC ketika meninjau kesehatan dan keselamatan pabrik pada 14 Maret, yang dipimpin ahli kesehatan dari HIPERKES. Beberapa buruh positif mengidap anemia di dalam pemeriksaan yang dilakukan oleh para dokter dari Tim Penilai. (Perlu dicatat bahwa Tim Kesehatan dan Keselamatan WRC menyimpulkan bahwa tidak ada indikasi pada kasus-kasus anemia tersebut disebabkan oleh kondisi atau praktek-praktek kesehatan dan keselamatan di PT. Dae Joo Leports). Ketika para dokter tersebut mengusahakan perawatan khusus bagi para buruh, Manajer Personalia PT. Dae Joo Leports justru mencegah para dokter tersebut untuk melakukannya, dengan alasan bahwa PT. Dae Joo Leports tidak bertanggung jawab terhadap biaya kesehatan di luar pelayanan kesehatan pabrik.

---

menyebutkan peraturan pelaksanaan terakhir seperti Kep-150.MEN/2000, hingga peraturan-peraturan baru tertulis untuk menggantikan peraturan yang lama.

[16] PER-01/MEN/1998 dan PER-14/PEM/1993 Pasal 2 (1,3-4); dan UU-03/1992, Pasal 3(1, 2) serta Pasal 4(1)

[17] PER-05/PEM/1993 Bab VII daftar pelayanan yang disediakan oleh JPK.

Digital Repository Universitas Jember

Pihak manajemen juga secara umum tidak mau menyediakan penggantian biaya yang dikeluarkan bagi perawatan kesehatan di luar klinik kesehatan meskipun perawatan tersebut dibutuhkan bagi buruh yang mengalami kecelakaan dan luka di tempat kerja. Ulasan mengenai kecelakaan di dalam melakukan pekerjaan ditetapkan di dalam peraturan yang terpisah. [18] Berdasarkan kesaksian para buruh, pabrik melakukan praktek memakai jaminan kesehatan pabrik tersebut dengan memberikan penggantian biaya hanya untuk perawatan pertama, dan kemudian menolak untuk membayarkan penggantian biaya perawatan berikut kepada para buruh, perawatan-perawatan yang penting.

PT. Dae Joo Leports pertama-tama menyatakan bahwa hal ini dapat membuktikan bahwa perusahaan memang, kenyataannya, menggunakan JAMSOSTEK untuk memberikan penggantian biaya bagi perawatan yang berulang-ulang bagi kasus kecelakaan dan luka ketika melakukan pekerjaan, serta bahwa perusahaan memang memberikan penggantian biaya kepada para pekerja bagi perawatan kesehatan umum. Berbagai berkas yang dibagikan oleh pihak manajemen kepada Tim Penilai, bagaimanapun juga, tidak dapat membuktikan hal tersebut. Seperti yang sudah disebutkan di atas, pihak manajemen mengakui bahwa para pekerja tidak dilibatkan di dalam JPK. Pihak manajemen menyatakan bahwa hal ini tidak perlu untuk dilakukan, karena pabrik sudah menyediakan klinik kesehatan di tempat. Bagaimanapun juga, seperti yang sudah ditegaskan di atas, karena pelayanan yang disediakan oleh klinik kesehatan tersebut sangat tidak memadai jika dibandingkan dengan yang disediakan oleh JPK (dan, tentu saja, juga bermutu rendah), klinik kesehatan tersebut secara resmi tidak sesuai untuk menggantikan keterlibatan JPK.

Banyak buruh yang harus mengalami kesulitan sebagai akibat gagalnya perusahaan menyediakan perawatan kesehatan. WRC tidak dapat menyajikan kasus-kasus yang sering dialami berbagai orang secara rinci karena masalah kerahasiaan. Bagaimanapun juga, seorang pekerja, Sukati yang tidak keberatan untuk diungkapkan nama dan fakta-fakta kasusnya secara penuh, yang tujuan mengungkapkan kasusnya sama seperti tujuan pembuatan laporan ini yaitu berkomunikasi dengan pihak pabrik dan para pemegang lisensi. Hal ini dilakukannya, walaupun pada awalnya Sukati takut akan akibatnya, karena Sukati benar-benar membutuhkan pelayanan kesehatan. WRC memberikan laporan kasus ini karena kasus ini dapat memberikan ilustrasi studi kasus mengenai berbagai masalah yang berkaitan dengan bagaimana para buruh dapat mengakses pelayanan kesehatan di PT. Dae Joo Leports.

Sukati mengalami luka di bagian kepada pada Juli 2000 ketika dia terbentur dengan papan yang digantung rendah yang digunakan untuk mencatat jumlah target harian di daerah produksi.[19] Saat itu, Sukarti tidak sadarkan diri, tetapi tidak lama setelah itu ia harus kembali bekerja. Bagaimanapun juga, setelah beberapa jam kemudian, wajah sukati menunjukkan ketidakwajaran, lumpuh; dan dia juga mulai mengalami sakit kepala yang hebat, pandangannya kabur, mengalami gangguan kejiwaan, dan sering kali tidak sadarkan diri.

Sukati mencoba mencari perawatan medis darurat untuk mengatasi lukanya dan membayar sendiri pengobatan tersebut. Bagaimanapun juga, setelah melalui beberapa perdebatan denganpihak manajemen, pihak manajemen PT. Dae Joo Leports akhirnya setuju untuk memberikan penggantian biaya kesehatan tersebut melalui prosedur ganti rugi kecelakaan JAMSOSTEK. Dengan bantuan JAMSOSTEK, Sukati akhirmya dapat menerima pelayanan kesehatan yang sesuai termasuk tindakan dengan menggunakan CT Scan, dan dapat membeli beberapa obat; bagaimanapun juga, Sukati *tidak* mendapatkan persetujuan untuk melakukan operasi seperti yang direkomendasikan oleh para dokter untuk mengatasi pendarahan di dalam

---

[18] See UU-03/1992 Articles 4(1) and 8(1). "Compensation," as referred to in Article 8(1) covers transportation costs, examinations, medical and/or curative treatment, rehabilitation, and benefits to appropriate parties in the case of temporary inability to work, permanent partial disability, permanent and total disability (either physical or mental), and death (Article 9).

[19] Kasus ini dapat dikategorikan sebagai luka yang disebabkan oleh pekerjaan berdasarkan pada PER-04/MEM/1993 Pasal 2 dengan alasan terjadi di tempat kerja.

Digital Repository Universitas Jember

seperti yang dilihat dari hasil CT scan, maupun mendapatkan perawatan alternatif lainnya, karena perusahaan telah menginformasikan Sukati bahwa perusahaan tidak akan membayar, meskipun hukum secara tegas telah menetapkan bahwa perusahaan harus melakukannya.[20] PT. Dae Joo Leports tidak bersedia menyarkan pelayanan kesehatan berikutnya, termasuk dokter syaraf dan THT. Hasilnya adalah sejak saat itu Sukati menjadi tergantung dengan obat-obatan pengurang rasa sakit dan obat-obatan yang mengatasi penyakit sinus yang dia bayarkan sendiri sebagai cara untuk mengatasi rasa sakit yang muncul, sementara masalah yang lebih mendasar tidak diobati.

Pada Maret 2003, gejala-gejala akut utama yang dialami Sukati tidak memungkinkan dirinya untuk terus bekerja. Ketika Sukati mecoba mencari bantuan dari pabrik, pihak manajer personalia mangatakan bahwa perusahaan tidak akan memberikan pelayanan kesehatan lanjutan apabila tidak ada bukti yang mengatakan bahwa penyakit yang diderita Sukati positif berhubungan dengan kecelakaan yang terjadi pada tahun 2000. Bagaimanapun juga, ketika CT scan ke dua diadakan dan membuktikan bahwa yang diderita oleh Sukati adalah akibat dari luka yang diperolehnya ketika bekerja, dan dokter dari klinik kesehatan perusahaan sendiri juga sudah setuju dengan hasil analisis tersebut, manajer personalia tetap menolak untuk memberikan perawatan lanjutan dan secara aktif mencegah Sukati untuk bertemu dengan pihak manajemen tingkat atas.

Rekomendasi-rekomendasi

WRC merekomendasikan bahwa pabrik membayarkan biaya perawatan yang sesuai dengan kebutuhan kepada seluruh karyawan untuk semua penyakit dan luka yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan yang diwajibkan oleh hukum. WRC juga merekomendasikan bahwa pabrik menyediakan tunjangan kesehatan JPK secara keseluruhan kepada semua buruh, atau pilihan lainnya yang lebih baik, yang seperti yang diwajibkan hukum. WRC mencatat bahwa jika pabrik memilih untuk menggunakan JPK sebagai rencana jaminan kesehatan, mereka harus memberikan kartu JPK kepada semua buruh beserta instruksi penggunaannya sesegera mungkin. Jika perusahaan memilih untuk memberikan alternatif tunjangan kesehatan yang lebih baik, WRC menekankan bahwa pihak manajemen harus memberikan perhatian khusus dalam memberikan pendidikan kepada para buruh dalam hal menggunakan tunjangan kesehatan tersebut sesuai dengan kebutuhan karena seringkali prosedur jaminan kesehatan membingungkan dan tidak diketahui oleh kebanyakan buruh.

Menghadapi kasus anemia yang terjadi pada buruh-buruh di pabrik, WRC merekomendasikan bahwa semua buruh diijinkan untuk mendapatkan pengobatan atas biaya perusahaan – karena para pekerja berhak untuk mendapatkan perawatan semacam itu seperti yang terdapat di dalam peraturan-peraturan JAMSOSTEK – dan semua buruh diuji apakah mereka menderita anemia atau tidak, karena pengujian yang dilakukan oleh Tim WRC menunjukkan bahwa penderita anemia di pabrik menunjukkan angka yang tinggi. Secara umum, WRC mencatat bahwa pendekatan pabrik dalam menyikapi kasus anemia harus berdasarkan kepada dua prinsip: pertama, dengan memprioritaskan pengujian tahunan, seperti yang diatur di dalam hukum[21], sehingga intervensi dapat dilakukan sejak awal, dan yang kedua adalah, memahami bahwa cara

[20] PER-83/PEM/2000 dan penjelsan II PER-04/MEN/1993 yang menyebutkan bahwa "operasi" medis juga termauk sebagai "perawatan medis dan/atau tindakan yang menyembuhkan" yang memberikan mandat untuk meberikan ganti rugi sebagai akibat dari terjadinya kecelakaan di tempat kerja (PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero), *Kumpulan Peraturan Perundangan Jamsostek*, Jakarta, Januari 2003, Hlm. 87)

[21] PER-02/MEN/1980 Pasal 3 (2) yang menyebutkan bahwa semua majikan harus mengadakan "pengujian kesehatan kepada semua buruh paling tidak satu tahun sekali, kecuali terdapat pengecualian yang diberikan oleh Badan Direktur Umum Hubungan dan Perlindungan Pekerja"

Digital Repository Universitas Jember

yang paling mudah untuk mencegah terjadinya anemia adalah dengan mengkonsumsi gizi yang baik (akan dibahas secara luas nanti di laporan ini, pada bagian Tunjangan Makanan). Karena pihak manajemen menyediakan makanan dan tempat di mana para penjual makanan keliling dapat menjual makanan selama waktu istirahat makan siang, pihak manajemen secara hukum wajib menyediakan petunjuk mengenai masalah gizi, khususnya kepada para buruh yang diketahui memiliki gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pola makannya.[22] Satu cara yang bisa digunakan oleh pihak manajemen dalam membantu buruh yang menderita anemia adalah dengan menyediakan brosur-brosur, surat-surat edaran, atau bentuk lainnya pada mereka untuk memberikan informasi sesuai dengan pilihan pola makanan bagi para penderita anemia.

Berkaitan dengan kasus Sukati, WRC sudah menulis kepada pihak manajemen adidas-Solomon/ Agorn, mengenai gambaran secara rinci kondisi Sukati dan perawatan yang ia butuhkan. WRC juga menyerukan kepada mereka agar segera melakukan tindakan yang memastikan bahwa Sukati dapat menerima perawatan yang dibutuhkan, di tempat pengobatan sesuai dengan pilihan Sukati dan atas biaya perusahaan. WRC menekankan bahwa kasus Sukati tidak diharapkan menjadi satu-satunya fokus utama yang dilihat dari rekomendasi ini dalam memperbaiki bidang pelayanan kesehatan. Kasus Sukati, bagaimanapun juga, adalah sebuah masalah yang penting dan merupakan suatu ilustrasi yang kuat yang disediakan di dalam laporan ini untuk memperlihatkan kenapa pihak manajemen penting memenuhi kewajiban hukumnya dalam menyediakan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

VF dan adidas-Solomon/ Agron setuju bahwa PT. Dae Joo Leports memiliki kewajiban hukum untuk menyediakan JPK atau tunjangan lain yang lebih baik secara menyeluruh dan melakukan tindakan darurat oleh perusahaan itu. Kedua pemegang lisensi tersebut menyampaikan pandangannya kepada pabrik pada bulan Mei. VF meminta pabrik untuk menyediakan bukti pendaftaran dan pembayaran yang lengkap kepada pabrik pada akhir Juli. Pada akhir Juni, seperti yang dilaporkan para buruh kepada WRC, dan seperti yang dilaporkan di dalam pemeriksaan yang dilakukan atas nama VF dan Jansport, pabrik sudah memutuskan untuk merencanakan memilih alternatif lain sebagai jaminan kesehatan dari pada JPK.

Pihak manajemen bersama-sama dengan perwakilan dari SPTSK memilih Rumah Sakit Koja sebagai penyedia pelayanan kesehatan utama bagi semua buruh beserta anggota keluarganya (hingga 3 anak di dalam satu keluarga). Pada 3 Juli, WRC sudah menyediakan sebuah brosur mengenai fasilitas rumah sakit. Sejumlah paket tunjangan telah disusun bersama dengan Rumah Sakit Koja (dengan masukan dari panitia perundingan SPTSK) yang diharapkan lebih baik dari pada JPK; rincian yang pasti akan diselesaikan pada akhir Juli. Pihak manajemen PT. Dae Joo Leports berjanji untuk mengirimkan salinan dari rencana tunjangan kesehatan tersebut beserta dengan pelaksanaannya yang disusun melalui Rumah sakit Koja secara lengkat. Hingga pada 18 Agustus 2003, rencana tersebut belum juga dikirimkan.

WRC paham bahwa pelaksanaan yang perlahan dari paket tunjangan mungkin memakan waktu lebih lama dari yang dibayangkan semula, dan ditambah dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh PT. Dae Joo Leports sejauh ini untuk memenuhi persyaratan-persyaratan hukum. Memperkirakan bahwa pabrik akan menaati keseluruhan persyaratan tersebut, hal ini dapat menjadi hasil yang positif dan akan membawa pabrik sesuai dengan Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas pada masalah yang kritis ini dan memiliki dampak yang signifikan kepada

[22] Kewajiban pabrik ini diatur di dalam PER/03/MEN/1982 pasal 2, yang menekankan bahwa: (i) memberi nasihat pada perencanaan dan pemantapan tempat kerja, seleksi akan peralatan pribadi dianggap penting dan juga mengenai gizi dan pengaturan makanan di tempat kerja" dan " (k) pengembangan dan pengawasan para bruh yang mengalami kerusakan kesehatan;..."

Digital Repository Universitas Jember

kehidupan para buruh PT. Dae Joo Leports, VF Transport dan adidas-Solomon/ Agron semak untuk mendapatkan penilaian yang baik atas usaha-usaha mereka menyikapi masalah ini.

Sementara ini, semua pengeluaran yang muncul karena biaya pengobatan yang diserahkan oleh dokter pabrik akan dibayarkan secara penuh oleh perusahaan. Tetapi, tetap tidak mungkin bagi para buruh mendapatkan penggantian biaya untuk membeli obat-obatan yang di beli di luar pabrik, meskipun dokter tamu pabrik yang menulis resepnya. WRC secara tegas merekomendasikan untuk memberikan penggantian biaya kepada para buruh untuk, atau menambah, resep obat-obatan yang dikeluarkan oleh dokter pabrik.

Berkaitan dengan kasus anemia, VF telah meminta pabrik untuk memastikan bahwa seluruh buruh, yang belum mendapatkan pengujian medis, mendapatkannya, sesuai dengan yang ditentukan oleh hukum. PT. Dae Joo Leports setuju dan secepatnya memberikan laporan kepada VF bahwa tambahan vitamin khusus untuk anemia sesuai yang direkomendasikan oleh dokter telah tersedia di klinik kesehatan pabrik. Pada Juli 2003, WRC meneliti bahwa tambahan vitamin tersebut memiliki kualitas dan kandungan yang baik. Bagaimanapun juga, saat ini hanya terdapat 10 buruh yang mendapatkan tambahan vitamin tersebut, jumlah yang sangat kecil dan cukup mengejutkan karena berdasarkan survey mengenai Kesehatan dan Keselamatan Tempat Kerja yang dilakukan WRC pada Maret menunjukkan bahwa angka penderita anemia di dalam pabrik relatif tinggi. WRC yakin bahwa alasan mengapa begitu sedikit orang yang menggunakan tambahan vitamin tersebut adalah karena tidak adanya pemberitahuan kepada umum mengenai ketersediaan vitamain tersebut. WRC merekomendasikan bahwa klinik kesehatan pabrik harus melakukan tes darah untuk mendeteksi anemia sebagai bagian dari pemeriksaan rutin kepada para buruh yang datang ke klinik kesehatan, dan lebih jauh lagi merekomendasikan untuk meletakkan pengumuman yang berkaitan dengan ketersediaan tambahan vitamin tersebut. Permohonan ini adalah sebuah bagian dari rekomendasi yang lebih jauh lagi yang berkaitan dengan peryaratan-peryaratan hukum dimana harus terdapat pengujian kesehatan tahunan bagi para buruh (*lihat bagian Kesehatan dan Keselamatan Tempat Kerja*).

Terdapat perkembangan penting dan sangat positif di dalam kasus Sukati. Para pemegang lisensi mendukung rekomendasi WRC bahwa pabrik harus bertanggung jawab terhadap pengobatan medis Sukati dan, setelah terjadi komunikasi yang penting antara WRC, para pemegang lisensi, dan pihak pabrik, pihak manajemen mengambil tindakan yang perlu dilakukan. Sukati, yang harus beristirahat di rumah sakit karena dia sudah tidak dapat lagi merawat dirinya sendiri, mulai menerima perlakukan yang sesuai untuk mengatasi luka di bagian kepalanya pada awal Mei dan mulai menunjukkan tanda-tanda kesembuhan. Dokter yang merawat Sukati melaporkan bahwa Sukati memberikan tanggapan yang baik atas pengobatannya. Pada akhir bulan Juni, setelah tidak masuk selama lima bulan, Sukati dirasa cukup sehat untuk kembali bekerja. WRC yakin bahwa waktu yang tepat dan keterlibatan yang mendalam dari para pemegang lisensi adalah faktor penting dalam memecahkan persoalan ini.

Tunjangan Uang Makanan dan Transportasi

Tuduhan-tuduhan

Para pekerja menuduh bahwa pabrik tidak menyediakan tunjangan uang makan dan transportasi yang sesuai kepada para pekerja.

Temuan-temuan

Walaupun para pekerja melaporkan bahwa tunjangan uang makan sehari-hari sejumlah Rp 1,500 sangatlah tidak sesuai, meskipun dalam hal ini jumlah tersebut terlihat sesuai dengan standar yang terjadi di pabrik-pabrik lain yang serupa di KBN; lebih jauh, tidak ada persyaratan

Digital Repository Universitas Jember

secara hukum bahwa pabrik harus menyediakan tunjangan lebih. Sama halnya, meskipun pabrik tidak menyediakan transportasi menuju dan dari tempat kerja, tidak ada kewajiban yang ditetapkan secara hukum bagi pabrik untuk menyediakannya. Karena itu, Tim Penilai WRC menyimpulkan bahwa hal ini bukan merupakan pelanggaran terhadap Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas yang ditetapkan di bagian gaji dan tunjangan.

WRC sudah, bagaimanapun juga, merekomendasikan kepada PT. Dae Joo Leports dan kepada para pemegang lisensi bahwa mereka dapat mempertimbangkan jumlah tunjangan uang makan tersebut, baik dari cara pandang keuntungan bahwa pabrik akan tetap dapat meraih keuntungan dengan memberi tunjangan makanan yang lebih baik lagi yang akibatnya tenaga kerja lebih produktif, dan berhubungan dengan kehidupan realitas para pekerja dan kesulitan para pekerja untuk mendapatkan gizi secara baik. (sebagai contoh, biaya yang sesuai dengan kondisi yang ada paling tidak Rp 5.000). Setiap tindakan yang diambil pabrik dan para pemegang lisensi dalam hal ini merupakan hal yang dilakukan secara sukarela dan melampaui kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepada mereka oleh Kode Kelakukan Perguruan Tinggi dan Universitas. Proses perundingan bersama secara terus menerus adalah merupakan sebuah mekanisme yang mungkin dilakukan dimana persoalan-persoalan ini ditujukan.

Kesehatan dan Keselamatan Tempat Kerja

Tuduhan-tuduhan

WRC menguji keluhan-keluhan bahwa PT Dae Joo Leports bukanlah sebuah keselamatan dan kesehatan kerja bagi buruh-buruh, terutama, manajemen gagal untuk mengatur peralatan personal yang cukup aman, yaitu dibatasinya akses ke kamar mandi, tidak disediakannya ventilasi yang baik atau air minum yang dingin, dan persoalan-persoalan ergonomis yang sangat luas.

Temuan-temuan

Tim penilaimenemukan bahwa tidak adanya peralatan keselamatan personal (PKP) adalah sebuah persoalan yang serius di PT Dae Joo Leports. Para buruh mengatakan pada Tim Penilai WRC bahwa mereka sangat jarang menggunakan masker-masker ketika sedang menjalankan kerja-kerja *fusing* (penyatuan), yang mana menimbulkan sangat banyak asap, atau dalam wilayah *cutting* (pemotongan), di mana, dengan mudah diketahui, terdapat banyak filamen atau bahan pakaian sintetis beterbangan di udara. Selama kunjungan ke pabrik ini, tim penilaimemastikan bahwa kebanyakan buruh di divisi-divisi ini tidak menggunakan masker. Akibatnya, sebagaimana diucapkan baik staff klinik pabrik dan pegawai-pegawai, banyak buruh di PT. Dae Joo Leports mengalami beragam gangguan pernafasan (rada tak enak di dada dan batuk yang kronis adalah keluhan yang paling sering, walaupun juga dilaporkan bahwa enam buruh didiagnosa menderita tuberkolosa tahun lalu). Selama kunjungan, buruh-buruh di bagian pemotongan juga terlihat menjalankan mesin-mesin tanpa mengenakan sarung pengaman. Para buruh di sepanjang pabrik melukiskan berbagai kecelakaan yang mereka saksikan dialami oleh buruh-buruh di divisi pemotongan, yaitu luka-luka di tangan dan lengan yang tidak terlindung dari pisau mesin pemotong.

Digital Repository Universitas Jember

Terdapat berbagai persoalan lain di pabrik, masing-masing menyangkut berbagai ketentuan dalam Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas mengenai kewajiban pemilik untuk memastikan sebuah kondisi kerja yang aman dan sehat. Sejumlah persoalan yang dicatat di bawah ini disebutkan baik oleh buruh-buruh, dicatat selama kunjungan tim penilaipabrik, atau diamati selama survei kesehatan dan keamanan pada 14 Maret:

- Beberapa buruh melukiskan pengalaman atau menyaksikan kecelakaan yang berhubungan dengan papan-papan yang digantung-rendah di setiap ujung garis produksi, dengan luka-luka mulai dari yang ringan hingga kerusakan nerologis, seperti kasus kasus Sukati (lihat di atas)
- Survei atas kesehatan dan keselamatan, dipimpin oleh HIPERKES, mengindikasikan bahwa divisi-divisi pemotongan (*cutting*), penyulaman (*embroidery*), penjahitan (*sewing*), dan pengepakan (*packing*) dapat menjadi sangat panas dan lembab selama beberapa waktu tertentu setiap harinya[23], dan tingkat kebisingan dalam divisi-divisi pemotongan, penyulaman, penjahitan, dan pengepakan melebihi batas yang dapat diterima secara resmi. [24]
- Para buruh mengambarkan berbagai larangan bagi mereka untuk mengakses kamar mandi, seperti hanya sedikit buruh yang diijinkan menggunakan kamar mandi pada waktu yang disediakan, dan setiap buruh tidak dapat meminta akses lebih dari dua kali sehari, hukumannya menerima suatu surat peringatan atau mendapat makian dari supervisor.
- Kebanyakan buruh mengeluh mengalami luka kronis yang, menurut ahli kesehatan di Tim Penilai WRC, kemungkinan berhubungan dengan kerja-kerja yang dilakukan secara berulang-ulang pada bagian tubuh yang sama.

Rekomendasi-rekomendasi

WRC merekomendasikan, pertama dan yang terpenting, diciptakannya sebuah komite yang berhubungan dengan kesehatan dan keamanan yang terdiri dari perwakilan buruh dan manajemen, seperti yang ditetapkan oleh hukum, [25] sebagai langkah awal yang penting sekali menuju pemecahan masalah dari keprihatinan utama ini. Sebagai contoh, komite akan mampu bekerja sehingga memastikan bahwa PKP yang cocok untuk berbagai divisi (masker, sarung tangan, penyumbat telinga, pengaman jari untuk mesin jahit, dsb) memenuhi permintaan buruh, melalui pelatihan-pelatihan mengenai penggunaan PKP dan insentif yang pantas untuk melakukannya. Komite juga bisa dilibatkan dalam mengoordinasi pemeriksaan kesehatan setiap tahunnya terhadap semua pekerja, pemadam kebakaran, dan persoalan-perosalan yang menyangkut kesehatan dan keselamatan di pabrik secara luas. Lebih jauh, komite akan bekerja dengan manajemen, dan dengan ahli-ahli kesehatan dari luar ketika dibutuhkan, untuk mengidentifikasi di mana persoalan-persoalan ergonomis dan berbagai resiko yang muncul dan untuk membangun sebuah program kesehatan ergonomis yang berarti.

Struktur dan peran dari komite ini ditetapkan oleh hukum hingga pada sebuah derajat yang signifikan (minimum, itu akan diterima sebagai pelatihan reguler dan akan menyelaraskan hilangnya informasi sehubungan dengan pemakaian peralatan kesehatan dan keamanan yang tepat, memeriksa pemeliharaan tehadap sejumlah mesin yang membahayakan, dan mengolah penggunaan JAMSOSTEK) terkecuali persoalan-persoalan yang luar biasa yang berhubungan dengan hak-hak dan pertanggungjawaban.komite akan dengan pantas ditujukan melalui perundingan dengan para buruh selama proses PKB.

---

[23] Laporan Hasil Uji HIPERKES, PT Dae Joo Leports, March 14, 2003
[24] Laporan Hasil Uji HIPERKES, PT Dae Joo Leports, March 14, 2003
[25] PER-04/MEN/1987

Digital Repository Universitas Jember

Seperti yang dicatat WRC telah mengirimkan surat sehubungan dengan berbagai penemuan dan rekomendasi-rekomendasi yang dikirimkan ke pabrik pada 11 April, sejumlah persoalan membutuhkan penyelesaian cepat dengan manajemen, sebelum sampai ke pembentukan suatu komite keselamatan dan kesehatan kerja WRC mendaftar butir berikut ini sebagai persoalan-persoalan yang membutuhkan perhatian mendesak:

- Ukuran-ukuran pendahuluan dalam rangka menyediakan PKP yang tepat haruslah diambil, dalam merespon keluhan-keluhan spesifik buruh. Karenanya, buruh-buruh dalam divisi pengadukan dan pemotongan harus memiliki akses yang cukup untuk masker, dan buruh-burh di divisi pemotongan harus menerima sarung tangan. Semua mesin penjahit harus dilengkapi dengan dasar pelindung jari untuk mengurangi insiden luka-luka akibat tusukan.
- Jendela-jendela dan pintu-pintu harus dibiarkan terbuka sejauh mungkin untuk meningkatkan ventilasi di dalam pabrik. Kipas angin dan AC harus dipasang lebih banyak di dalam wilayah-wilayah dan divisi-divisi di mana temperatur ditemukan lebih dari 32 derajat celcius.
- Pabrik harus diintervensi dengan melakukan evaluasi khusus ujian kesehatan ketika persoalan-persoalan kesehatan yang berhubungan dengan kerja terlihat merata (seperti insiden tuberkolosa dalam divisi pemotongan), seperti yang diwajibkan hukum.[26]
- Manajemen PT Dae Joo Leports harus mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat kebisingan di divisi-divisi pemotongan, penjahitan dan penyulaman. Pekerja di divisi-divisi ini harus menerima alat perlindungan telinga dan pendengaran begitu pula dengan pelatihan menyangkut pentingnya pemakaian alat ini.
- Buruh-buruh tidak akan dapat dihalangi dalam mengakses fasilitas-fasilitas ke kamar mandi (tanpa harus menunggu ijin dari seorang supervisor) sesuai dengan yang dubutuhkannya selama masa kerja.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

Dalam komunikasinya dengan WRC pada 28 April, PT Dae Joo Leports dicatat bahwa sebuah komite keselamatan dan kesehatan kerja telah dibentuk di dalam pabrik, terdiri dari satu atau dua buruh dari setiap *line* produksi. Komite ini telah melakukan rapat perdananya, dan telah dilatih mengenai penggunaan kontak P3K, prinsip-prinsip dasar pengobatan pertama, dan berbagai masalah ergonomi, yang dilakukan sekali tiga bulan. Komite juga akan ditempatkan bertanggung jawab untuk membuat daftar pemeriksaan tehadap kerja yang berbahaya, dan akan melakukan rapat secara berkala dengan manajemen tingkat atas di pabrik untuk mendiskusikan hasil-hasilnya. WRC diberikan sebuah salinan struktur komite dan material pelatihan pada 3 Juli, dan ini tampak memenuhi ketentuan hukum.

[26] PER-02/MEN/1980 Ayat 5

Digital Repository Universitas Jember

Dalam suratnya pada WRC, perusahaan menekankan bahwa berbagai divisi di mana PKP secara khusus penting untuk menerima masker, sarung tangan, pelindung telinga, dsb. sebagaimana diwajibkan, tetapi para buruh terus menerus menghilangkan peralatan dan menolak menggunakannya, melihat itu sebagai hal yang menyusahkan. Manajemen telah, bagaimanapun juga, membuat sebuah komitmen untuk meneruskan sejulah pelatihan sehubungan dengan pentingnya penggunaan PKP yang tepat. Baik adidas-Salomon/ Agron dan VF mengindikasikan ke WRC bahwa mereka akan memprioritaskan masalah mengapa buruh-buruh di PT Dae Joo Leports enggan untuk menggunakan PKP yang tersedia, dan akan menyelidikinya apakah peralatan telah benar-benar cocok untuk tujuan yang telah ditetapkan. Mengenai berbagai persoalan lain yang diangkat oleh WRC:

- Perusahaan mengambil pengecualian terhadap berbagai persoalan yang diangkat dengan lebih mementingkan pada *target board*, dengan berargumen bahwa mereka tampil tidak seberbahaya sebagaimana yang dinyatakan. Bagaimanapun juga, dengan memperhatikan sejumlah persoalan yang ditampilkan oleh WRC dan para buruh di PT Dae Joo Leports, VF sepakat untuk campur tangan dalam persoalan itu, mengklarifikasi ke pabrik bahwa semua tanda-tanda yang tergantung rendah harus dinaikkan, ditempelkan dalam sebuah dinding atau sebuah pos, atau dipindahkan keluar dari jalanan buruh.
- Manajemen sepakat untuk meningkatkan jumlah dan dan kekuatan kipas angin di lantai produksi. Setelah semua tambahan ini, temperatur yang mengelilingi secara umum tidak melebihi 32 derajat Celsius. Masih terdapat beberapa wilayah, bagaimanapun juga, di mana temperatur terus mencapai 34-35 derajat di siang hari. WRC saat ini membantu manajemen Dae Joo Leports menemukan seorang insinyur yang tepat untuk kesehatan dan keselamatan kerja dengan keahlian dalam ventilasi dan pengaturan temperatur melalui HIPERKES, Sucofindo (sebuah firma konsultan privat), atau agensi lainnya.
- PT Dae Joo Leports menyatakan bahwa divisi penyulaman bising, dan sepakat untuk menyediakan penyumbat telinga yang lebih efektif bagi para buruh sebagai sebuah penyelasaian masalah sementara.
- PT Dae Joo Leports menyangkal bahwa di sana terdapat sejumlah pembatasan tentang berapa kali para buruh dapat pergi ke kamar mandi, atau berapa kali boleh pergi dalam setiap waktu. WRC percaya bahwa ini dapat menjadi contoh lain dari kebijakan manajemen tingkat atas yang tidak dijelaskan secara jernih ke jajaran supervisor yang mungkin percaya, karena tidak adanya informasi lainnya, bahwa membuat berbagai pembatasan mobilitas pada para buruh adalah sebuah cara yang dapat diterima untuk memastikan tercapainya target produksi. Adidas-Salomon/Agron mengatakan bahwa, sebagai tambahan mereka akan bekerja dengan manajemen untuk memastikan bahwa di sana diberikan akses yang bebas ke kamar mandi, mereka juga akan menyelidiki masalah mengapa akses ke kamar mandi menjadi sebuah persoalan, dalam rangka untuk menegaskan apakah persoalan yang digariskan, seperti tidak cukupnya kamar mandi, tersebut benar-benar ada.
- PT Dae Joo Leports percaya bahwa berbagai persoalan yang diangkat oleh WRC tentang ahli keselamatan dan kesehatan kerja dalam kerangka ergonomi secara tidak langsung menyatakan bahwa rotasi kerja organisasi sebagai alat yang paling cocok untuk memperbaiki persoalan tersebut. Seperti yang ditekankan manajemen, kebanyakan buruh menginginkan tetap tinggal di divisi yang sama, melakukan kerja yang sama, kerja mereka membangun kecerdasan dan efisiensi dalam melakukan kerja itu, dan lebih baik untuk mengejar target-target. Manajemen mengakui bahwa hal itu juga telah menjadi perhatian pabrik untuk terus melatih buruh-buruh dalam divisi yang sama, mengikuti pada teori bahwa melakukan kerja yang sama secara berulang-ulang mempertinggi produktifitas. Bagaimanapun juga, perusahaan mengakui bahwa setiap buruh yang

Digital Repository Universitas Jember

mengeluh tentang kerja yang menimbulkan rasa sakit atau luka akan diijinkan untuk pindah ke divisi lain.

- Pada 3 July, anggota staf WRC dengan manajemen PT Dae Joo Leports dari berbagai macam manajemen memenuhi kewajiban hukumnya untuk mengadakan pemeriksaan kesehatan tahunan tanpa membuat ini menjadi terlalu menyusahkan secara finansial atau mengacaukan laju produksi. Salah satu cara yang paling mudah untuk menerapkan persyaratan ini dapat dengan memperluas pemeriksaan ketika seorang pekerja datang ke klinik pabrik dengan persoalan spesifik. Ini bisa meliputi tes darah, bagian punggung dan atau urin, pengukuran tinggi badan, berat dan tekanan darah, pendengaran, sistem pernafasan, dsb. sehubungan dengan ini, catatan yang disimpan di klinik PT Dae Joo Leports akan dapat diperbaiki sehingga perusahaan dan setiap oditor dapat membuktikannya ketika setiap buruh yang ada telah menerima sebuah pemeriksaan fisik. Cara lainnya dalam memenuhi persyaratan legal ini dapat dengan mengadakan sebuah survei dengan sampel acak, memeriksa kesehatan sebagian kecil buruh dari setiap departemen sekali setahun. Jumlah buruh-buruh yang diperiksa akan disesuaikan dengan besarnya di setiap departemen. Manajemen PT Dae Joo Leports seharusnya membangun metodologi dan rencana penerapannya dengan dibantu oleh HIPERKES, Sucofindo, dan atau Dr. Trevino Pakasi (seorang anggota tim penilai pabrik WRC).
- Dalam wawancara dengan WRC, adidas-Salomon/ Agron mengutarakan keyakinan bahwa akan berguna untuk mempelajari lebih jauh pandangan-pandangan manejemen tentang sejumlah masalah kesehatan dan keselamatan, dengan mendasarkan tujuan pada penekanan bagaimana seluruh struktur kesehatan dan keselamatan kerja di PT Dae Joo Leports dapat diperbaiki dan diintegrasikan ke dalam sistem-sistem manejemen. Dalam sebuah surat elektronik pada 14 Mei, WRC memberikan pada PT Dae Joo Leports dan merek dagangnya beberapa infomasi lebih lanjut sehubungan dengan standar-standar hukum Indonesia, yang seharusnya membantu memandu pabrik dalam proses pemebentukan struktur-struktur baru.

Hak-hak Perempuan

Tuduhan-tuduhan

Tim penilai menyatakan bahwa PT Dae Joo Leports tidak menghargai kewajiban hukumnya untuk menyediakan cuti menstruasi pada buruh perempuan.

Temuan-temuan

Menurut suara bulat pengakuan para buruh yang diwawancara oleh tim penilai, perempuan yang bekerja di PT Dae Joo Leports secara rutin dipaksa untuk mengambil pembayaran sebagai pengganti bayaran dua hari cuti hamil yang seharusnya mereka dapatkan, ini melanggar hukum Indonesia yang menjamin bahwa perempuan tidak akan dipaksa kerja pada hari pertama dan kedua masa menstruasi.[27]

Rekomendasi-rekomendasi

[27] UU-12/1948, Ayat 13(1)

Digital Repository Universitas Jember

WRC merekomendasikan bahwa buruh perempuan yang menginginkan mengambil cuti menstruasi diijinkan untuk memberitahukan pada perusahaan secara verbal maupun tertulis di hari-hari sebelumnya, atau di hari setelah mengambil cuti. Seperti yang menjadi kasus saat ini di PT Dae Joo Leports, para buruh yang memutuskan untuk kerja dibandingkan dengan mengambil istirahat selama dua hari seharusnya tetap dibayar dua kali dari gaji dasar sebagai pengganti cuti. Akses untuk cuti ini tidak dapat dibuat tergantung dengan syarat mendapat catatan dari seorang dokter atau dari bentuk surat bukti lainnya, karena melanggar privasi yang akan diiringi keyakinan *setiap* orang ketiga apakah seorang buruh yang sedang menstruasi tidak dapat diterima. Masalah pembuktian, untuk alasan nyata, adalah salah satu yang menjadi pertimbangan khusus bagi para buruh perempuan.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

PT Dae Joo Leports menginformasikan ke WRC pada 28 April bahwa para buruh perempuan akan diperbolehkan untuk mengambil cuti, sesuai dengan rekomendasi WRC dan sebagaimana ditetapkan hukum. WRC menghargai manajemen dan serikat SPTSK yang memecahkan masalah ini melalui negosiasi, dan berharap bahwa penerapan kebijakan ini terus menerus, terutama di tingkat para buruh yang akan menjadi supervisor dan level-menengah manajemen, akan diperlakukan secara sama Seharusnya juga dicatat bahwa VF and adidas-Salomon/ Agron telah sepakat untuk menyokong berbagai rekomendasi WRC tentang akses untuk cuti hamil disediakan untuk perempuan yang memintanya tanpa dihalangi dan tanpa diperiksa oleh setiap oleh sekumpulan orang lainnya.

Pemaksaan Lembur

Tuduhan-tuduhan

Tim penilai meninjau berbagai tuduhan bahwa para buruh di PT Dae Joo Leports diwajibkan untuk bekerja setidaknya dua jam lembur setiap hari, baik mereka menginginkannya atau tidak, dan terdapat beberapa contoh para buruh diwajibkan untuk bekerja hingga pukul 11 malam atau lebih dalam rangka mengejar tenggat waktu produksi. WRC juga meninjau tuduhan bahwa perusahaan menggunakan alat-alat memperdaya dan pemaksa untuk memaksa beberapa buruh untuk menerima kerja dalam *shift* lain di luar *shift* harian.

Temuan-temuan

Menurut pengakuan buruh yang dapat dipercaya, para buruh di kebanyakan divisi di pabrik diwajibkan untuk bekerja ektra dua jam sehari, di atas standar kerja harian undang-undang. Mereka mencatat bahwa kerja lembur ini telah diganti seperti yang diwajibkan hukum,[28] sebagai tambahan bagi pabrik, memberikan kompensasi lembur yang tidak layak adalah suatu persoalan di berbagai pabrik di Indonesia. Tim penilai juga menemukan bahwa secara kasar sebulan sekali, buruh-buruh di berbagai divisi diwajibkan untuk bekerja hingga kira-kira jam 11 malam, kadang kala beberapa malam berurutan, biasanya dalam rangka mempersiapkan pengiriman-pengiriman mendesak. Dengan menghargai kedua tipe lembur, para buruh tidak diberikan pilihan untuk menurunkan jam kerja ekstra. Ini adalah pelanggaran atas hukum Indonesia, yang menetapkan

[28] KEP-72/Men/84. Keputusan Mentri tentang Kalkulasi Upah Lembur ini menyatakan bahwa pada jam pertama lembur harus diganti rugi 150% kalidari satu jam upah harian, dan jam kedua 200%.

Digital Repository Universitas Jember

bahwa setiap jam lembur dilakukan suka rela.[29] Manajemen menyangkal bahwa lembur merupakan perintah tetapi tidak dapat mengidentifikasi setiap sistem atau prosedur yang berlaku di muka yang memberitahu pada buruh tentang tersedianya lembur dan memperoleh persetujuan mereka. Dengan melihat konsistensi pengakuan buruh terhadap poin ini dan tidak adanya mekanisme apapun untuk pengumuman dan persetujuan, tim menyimpulkan bahwa lembur secara efektif diperintahkan untuk banyak buruh PT Dae Joo Leports, walaupun mungkin ini bukan menjadi kebijakan resmi pabrik. Tim mencatat bahwa supervisor-supervisor, dibandingkan dengan manajer-manajer, mungkin menanggung tanggung jawab paling utama untuk memaksakan perintah lembur pada buruh, karena supervisor pelaksana kebijakan pabrik di tingkat ini. Hal ini sangat biasa dan adalah penting untuk mencatat bahwa kebanyakan pabrik di mana para buruh menjadi subyek pemaksaan lembur, tidak ada kebijakan resmi terhadap akibat ini, lebih jauh, supervisor (dengan sepengetahuan dan didorong oleh manajemen yang lebih tinggi) membuatnya jelas pada pada buruh bahwa mereka diinginkan tinggal lebih dari jam kerja reguler harian, dan menegaskan bahwa akan ada berbagai konsekuensi bagi mereka yang menolak.

Ketika PT Dae Joo Leports secara umum memiliki satu-*shift* kerja harian (7 pagi – 4 sore), pabrik kadang-kadang mengoperasikan mendekati jam-jam tersebut, dan karenanya tenaga kerja dipisahkan antara shift tiga kali delapan jam. Bagaimanapun juga, berbagai keluhan sehubungan dengan penggunaan tekanan dan penipuan dalam memenuhi *shift* sore dan malam tidak cukup dapat dibuktikan. Sebagai tambahan, WRC telah diberitahu oleh para buruh bahwa buruh ditawarkan insentif 6.000 Rupiah untuk kerja di luar *shift*, tetapi janji terhadap pemberian uang ini pada akhirnya ditarik. Ketika ini menjadi bermasalah, itu tidak sama dengan suatu pelangggaran ketentuan undang-undang sehubungan dengan jam kerja atau gaji dan keuntungan. Lebih jauh WRC dengan senang hati melaporkan bahwa para buruh ini telah menerima uang sebesar 6.000 Rupiah; manejemen setuju hal ini selama proses tawar menawar kolektif sedang berlangsung saat ini di pabrik. WRC juga menyelidiki pada berbagai tuduhan bahwa buruh yang mengeluh telah ditempatkan di *shift* sore dan *shift* malam telah dipindahkan, diturunkan, atatu dipecat. Itu menyimpulkan bahwa jajaran supervisor bertanggung jawab terhadap sejumlah tindakan sporadis ini, dan bahwa manajemen yang lebih tinggi hampir tidak mengindahkan persoalan ini. WRC menekankan, bagaimana pun, bahwa manajemen yang lebih tinggi harus mengomunikasikan berbagai kebijakan disipliner dan prosedur keluhan terhadap seluruh supervisor dan harus mengawasi penerapannya secara seksama.

Rekomendasi-rekomendasi

WRC merekomendasikan beberapa langkah untuk memastikan bahwa jam-jam lembur di pabrik digunakan secara suka rela. Pertama kali, semua buruh harus diinformasikan melalui catatan-catatan yang ditempatkan secara menyolok dengan dasar pemikiran pabrik bahwa tidak terdapat kewajiban untuk tetap di atas batas sebuah standar kerja harian, dan bahwa mereka tidak akan dikenai hukuman dalam berbagai hal karena menurukan jam kerja lembur. Kedua, seluruh supervisor akan dilatih mengenai kebijakan ini. Akhirnya, manajemen harus memapankan sebuah sistem dengan jalan di mana buruh-buruh telah diberitahu terlebih dahulu bahwa lembur ada hari itu (ketika kasusnya seperti ini), dan disediakan dengan sebuah kesempatan untuk memberitahukan jajaran supervisor jika mereka tidak ingin untuk tinggal.

---

[29] UU13/2003 Ayat 78(1)a. Ayat secara jelas menyatakan bahwa setiap lembur yang diminta oleh pengusaha, " harus disepakati atas keterlibatan buruh-buruh."

Digital Repository Universitas Jember

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

Merek dagang dan pabrik sepakat bahwa jalan yang terbaik untuk memastikan bahwa lembur bersifat suka rela (seperti yang diungkapkan manajemen bahwa mereka mengharapkannya demikian) adalah bagaimana manajemen menetapkan kebijakan itu dengan jernih, menggunakan bahasa yang dapat dipahami, menjadikannya sebagai dasar berpikir pabrik, dan melatih supervisor-supervisor dalam menerapkan kebijakan itu. WRC kecewa mencatat, bagaimanapun juga, bahwa pekerja tetap diharapkan bekerja dua jam kerja lembur. Selain itu, selama bulan lalu telah terjadi beberapa contoh ketika para buruh diperintahkan untuk melakukan perbaikan terhadap berbagai produk yang ditolak di luar jam kerja, setelah jam kerja reguler berakhir, ketika melakukan kerja semacam itu seharusnya dianggap sebagai lembur.

Manajemen menekankan – ketika terjadi perdebatan bahwa lembur tidak pernah diperintahkan – bahwa kebanyakan buruh sesungguhnya menginginkan kerja lembur, karena bayaran yang lebih tinggi adalah sebuah perangsang yang kuat. Ada penting untuk memahami bahwa kebanyakan buruh di berbagai pabrik pakaian seperti PT Dae Joo Leports sesungguhnya juga menginginkan untuk bekerja lembur dalam setiap kasus ketika itu ditawarkan. Alasannya yang diungkapkan manajemen adalah satu hal: buruh membutuhkan uang. Bagaimanapun juga, adalah jelas dari pengakuan buruh di PT Dae Joo Leports (dan fasilitas lainnya) bahwa para buruh juga menginginkan hak untuk menolak lembur (biasanya hampir tidak pernah) ketika ada sebuah keadaan mendesak pada kesempatan itu, kewajiban personal, atau karena kecapaian yang membuatnya tidak dapat bersemangat atau tidak mungkin untuk tinggal di atas akhir jam kerja harian. Pemaksaan lembur adalah illegal di Indonesia dan di berbagai negara lainnya, dan karena itu para buruh selalu tetap memiliki pilihan untuk pergi di waktu-waktu reguler ketika mereka menginginkannya, dan tidak harus mendapat ganjaran-ganjaran (dalam bentuk tindakan disipliner, pelarangan akses untuk lembur di masa mendatang, atau pelecehan dari para supervisor) ketika menjalankan hak ini.

Pada 3 July, WRC menerima sebuah salinan tentang pemahaman kebijakan lembur yang telah dibangun melalui negosiasi. WRC mencatat bahwa kebijakan tidak bermaksud untuk menghapuskan praktek kewajiban lembur, tetap lebih pada menyusun dan menguatkannya, melalui penggunaan bahasa seperti: "para pekerja yang secara langsung diperintahkan oleh para supervisor mereka untuk melakukan lembur hingga dua jam diwajibkan untuk melakukan lembur ini sesuai dengan perintah." Perubahan membuat kebijakan ini bertentangan dengan hukum Indonesia,[30] begitu juga dengan aturan-aturan Perguruan Tinggi dan and Universitas. Manajemen PT Dae Joo Leports sepakat untuk bekerja dengan SPTSK untuk meninjau kembali pemahaman di bagian ini untuk menjelaskan bahwa hak-hak pekerja untuk memilih melakukan, atau menolak melakukan lembur, adalah absolut. Manajemen sepakat untuk mengirimkan WRC sebuah salinan dalam bahasa yang baru segera setelah itu disusun; hingga saat ini, belum ada dokumen semacam ini yang telah diterima.

Bentuk-bentuk lain dari Kerja non Sukarela

Tuduhan-tuduhan

Tim penilai menyelidiki berbagai tuduhan bahwa manajemen mengirimkan para buruh pabrik dari divisi *quality control* (yang dikenal sebagai "Inspek") pada penempatan ke berbagai fasilitas yang diperluas yang jaraknya jauh. Diduga bahwa para buruh Inspek yang ditugaskan

[30] UU-13/2003 Ayat 78(1)

Digital Repository Universitas Jember

untuk penempatan di luar PT Dae Joo Leports berdasarkan kriteria yang diskriminatif, bahwa mereka tidak diberikan pilihan untuk menolak penempatan ini. Mereka mendapatkan tidak, atau sedikit, informasi mengenai panjangnya penempatan ini. Dan, mereka tidak mendapat ganti rugi yang cukup untuk berbagai biaya tambahan, untuk transportasi dan penginapan yang mereka keluarkan.

Temuan-temuan

Sebagai sebuah persoalan pendahuluan, haruslah dicatat bahwa sesungguhnya tidak semua proses produksi yang terlibat dalam pembuatan tas punggung yang dikirimkan oleh PT. Dae Joo Leports dilakukan di tempat itu Itu muncul, selama perjalanan tim penguji, bahwa PT. Dae Joo Leports men-subkontrakkan produksi bagian tertentu dari tas punggungnya (sandaran dan tali pengikat) ke berbagai pabrik lain di wilayah Jakarta yang lebih luas.[31] WRC mengungkapkan perhatian mengenai fenomena ini karena tidak satu pun fasilitas produksi muncul dalam penyingkapan data diterima dari sumber pemegang lisensi yang berhubungan dengan PT Dae Joo Leports. WRC mendesak pemegang lisensi untuk memberitahukan semua pabrik yang mereka pergunakan bahwa mereka harus menyingkap semua subkontrak dan *outsourcing*, dalam rangka meneinjau kekeliruan atas berbagai standar perburuhan pada sejumlah fasilitas ini sebagaimana ditentukan kode kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas. Masalah ini juga memiliki sebuah beban langsung tersendiri terhadap pengujian atas hak-hak buruh di PT Dae Joo Leports itu sendiri. Karena fasilitas subkontraktor ini yang terdekat paling tidak sejam perjalanan jauhnya, dan jarak yang terjauh mencapai tiga hingga empat jam. Pabrik menugaskan buruh-buruh Inspek pada tempat-tempat ini untuk masa waktu yang diperpanjang, yang berarti bahwa, dalam kerangka hak-hak buruh atas para buruh ini, praktek dan kebijakan pabrik-pabrik subkontrak yang akan berlaku.

Tim Penilai WRC melakukan pengujian atas pemenuhan hak-hak buruh pada fasilitas-fasilitas subkontrak ini. Tim penilai menghasilkan penemuan-penemuan ini berdasarkan praktek-praktek PT. Dae Joo Leports dengan memperhatikan penempatan para buruh Inspek, bagaimanapun juga, dan menemukan praktek-praktek PT. Dae Joo Leports Joo Leports tersebut melanggar Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas pada wilayah-wilayah berikut ini:

- *Diskriminasi*: pabrik dengan sengaja memilih perempuan yang belum menikah dari divisi Inspek untuk mengisi pos ini, mengasumsikan bahwa perempuan ini memiliki beban keluarga yang lebih sedikit, dan karena itu memiliki mobilitas lebih. Beberapa perempuan yang belum menikah tidak menyukai beban sebuah perubahan-hidup yang sangat menekan yang dipaksakan pada mereka. Perempuan yang belum menikah yang menjadi obyek dari penempatan di luar pabrik bersaksi bahwa mereka menghadapi kecaman verbal yang kasar dan pelecehan. Dan, mereka yang bertahan dari tekanan dan menolak penempatan secara bersamaan bersaksi bahwa mereka diturunkan ke tempat lain, kadang-kadang ke posisi-posisi yang lebih rendah bayarannya di dalam pabrik. Ketika WRC setuju bahwa PT Dae Joo Leports memiliki hak untuk menempatkan di pos semacam itu, itu tidak berarti berhak untuk menggunakan cara-cara diskriminatif dalam membuat penempatan ini.
- *Panjang penempatan*: Para pekerja Inspek secara khusus tidak menerima indikasi mengenai berapa lama penempatan secara khusus ini berlangsung, hingga mereka secara

[31] Di Bogor, PT Dae Joo Leports bersumber dari PT Wool Tari, PT Sumber Aneka, PT Sumber Rejieki, PT Dwi Cipta, dan PT Muliya. Di Tangerang, sumber-sumbernya dari from PT B.S. Prima dan PT Buntir Kasih, dand di Bekasi, dari PT Yulsant, PT Dae Yong, dan PT Gil Ju, hingga 2001 PT Dae Joo Leports juga mengikat kontrak PT Ku Ju di Purwakarta untuk tempat.

Digital Repository Universitas Jember

sungguh-sungguh diperintahkan untuk kembali. buruh-buruh melaporkan bahwa penempatan-penempatan sebelumnya berlangsung dengan periode yang berjarak mulai dari beberapa minggu hingga dua tahun. Para buruh mencatat bahwa ketidakpastian ini sangat menyulitkan, dan itu mengambil sebuah pengorbanan yang signifikan dalam kehidupan personal mereka. Hukum Indonesia mewajibkan bahwa spesifikasi kerja seorang buruh dicerminkan secara akurat dalam surat perjanjiannya,[32] tetapi surat perjanjian pegawai Inspek tidak menyebutkan penempatan keluar sebagai sebuah elemen dari kerja.

- *Gaji dan Tunjangan*: buruh-buruh yang ditempatkan di luar menerima upah Rp. 60.000 sebulan untuk menutupi kebutuhan perumahan mereka selama masa penempatan ke luar; bagaimanapun juga perumahan yang digunakan oleh buruh-buruh ini dapat dibandingkan kualitasnya dengan ketika mereka tinggal di dekat PT Dae Joo Leports yang secara umum berharga minimum Rp. 200.000 sebulan. (tentu saja banyak buruh Inspek tetap membayar sewa di tempat tinggal mereka di Jakarta Utara selama tidak di tempat, karena mereka tidak mendapat informasi mengenai lamanya penempatan). Sebagai sebuah hasil, banyak buruh yang ditempatkan di luar merasakan mereka hidup dalam sebuah ruang sewaan yang kecil bersama dengan enam hingga tujuh penghuni (berkebalikan dengan hidup dengan satu atau tiga orang lainya dalam sebuah ruang yang dapat diperbandingkan di Marunda). Tidak ada perubahan-perubahan yang dibuat untuk berbagai pengeluaran yang dihubungkan dengan banyak kebutuhan-kebutuhan rumah tangga yang harus diangkut atau dibeli oleh buruh buruh. Sebagai tambahan fakta bahwa gaji yang diterima jauh di bawah taraf bayaran nyata, para buruh bersaksi bahwa uang tersebut seringkali membutuhkan waktu dua hingga tiga minggu dikirimkan ke mereka, memaksa mereka untuk berhutang atau hidup lebih anggaran yang lebih sederhana ketika dalam transisi hidup dari satu kehidupan ke kehidupan lainnya.
- *Pengadaan perawatan kesehatan*: para pekerja Inspek, seperti pekerja lainnya di PT Dae Joo Leports, menerima kartu JAMSOSTEK untuk menutupi pembayaran kembali perawatan kesehatan yang timbul dari luka-luka di tempat kerja, tetapi tidak menyediakan asuransi kesehatan umum, ini bertentangan dengan hukum Indonesia. Para buruh menduga bahwa banyak dari pekerja pabrik sub-kontrak tidak memiliki klinik *in-house*, atau untuk mengakses sebuah klinik di zona export processing. Karena itu seperti pekerja reguler PT Dae Joo Leports, tetapi untuk perluasan yang lebih besar, buruh-buruh *outsource* Inspek tanpa perlindungan kesehatan yang cukup baik. WRC meninjau sejumlah kasus pekerja *outsource* Inspek yang mengalami kerusakan yang berarti terhadap kesehatan mereka karena mereka tidak disediakan pelayanan kesehatan – meskipun permintaan beragam – baik oleh PT Dae Joo Leports maupun oleh yang memfasilitasi sub kontrak.

  Satu insiden yang diceritakan ulang oleh para buruh menunjukkan berbagai potensi berbahaya dalam sistem semacam itu. Pada Maret 2001, seorang buruh Inspek yang telah bekerja di PT Dae Joo Leports selama tiga tahun, dan ditempatkan di pabrik *sourcing* PT Ku Ju di Purwakarta pada Oktober 2000, mulai mengalami sejumlah persoalan pernafasan yang akut . Dia mencari nasehat medis di sebuah klinik di Purwakarta dan mem-*fax* biayanya ke manajer personalia PT Dae Joo Leports pada April 2001. Biaya yang dikeluarkannnya tidak ditebus, dia juga tidak menerima tanda terima apa pun dari pabrik. Mengetahui mengunjungi klinik tidak terjangkau, pekerja ini meredam batuknya dengan meminum sirup dan tablet-tablet obat batuk selama berbulan-bulan, tetapi kondisi ini semakin memburuk. Pada Juli 2001 dia mulai batuk darah, dengan putus asa, dia mencari bantuan medis profesional. Dia menumpuk pengeluaran medis yang termasuk sebuah pemeriksaan sinar X dan resep obat-obatan (Rp. 200.000/ bulan), tetapi

[32] UU-13/2003

Digital Repository Universitas Jember

permintaannya untuk ditebus terus saja diabaikan. Dicurigai dia mengidap tuberkolosa, tapi karena dia tidak mampu untuk menjalani berbagai prosedur diagnosis yang dibutuhkan, keluarganya tetap tidak tahu pasti tentang penyebab kematiannya pada 26 Oktober 2001.

Rekomendasi-rekomendasi

WRC membatasi rekomendasi-rekomendasinya pada wilayah ini, dengan kompleksnya kontur dari situasi akan lebih baik dialamatkan melalui proses persetujuan kolektif. WRC karena itu mencari sebuah komitmen bahwa manajemen akan memikirkan berbagai soal pekerja Inspek melalui negosiasi dengan SPTSK serikat buruh di pabrik. Dalam rangka meyakinkan pemenuhan Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas, bagaimanapun juga, WRC merekomendasikan bahwa, minimal, pabrik harus memastikan hal-hal berikut ini:

- Buruh-buruh yang memasuki divisi Inspek seharusnya dari awal mereka kerja mereka bahwa divisi ini kemungkinan mewajibkan beberapa waktu kerja di luar Marunda.
- Seluruh buruh Inspek, baik itu lajang maupun menikah, laki-laki atau perempuan, harus diperlakukan secara adil dalam arti keputusan-keputusan mengenai penempatan ke berbagai fasilitas subkontrak.
- Seluruh buruh Inspek yang ditempatkan-di luar yang menerima sebuah penempatan di luar Marunda harus menerima sebuah rincian kerja yang secara jernih menjelaskan semua keuntungan dan panjangnya penempatan dengan baik sebelum mereka berangkat ke penempatan. Panjangnya penempatan mungkin saja diperpanjang hanya melalui negosiasi antara manajemen dan pekerja, dengan dibantu oleh perwakilan serikat buruh, pekerja harus mempertimbangkan sesuai dengan kepentingannya.
- Suatu paket tunjangan standar, tempat perumahan yang realistis dan uang makan yang tetap, harus dinegosiasikan antara para pekerja di divisi Inspek, perwakilan serikat buruh dan manajemen. WRC merekomendasikan bahwa paket tunjangan termasuk dalam PKB, dan, sebagai tambahan, dalam menggambarkan penempatan setiap individual yang diangkat.
- Para buruh Inspek yang ditempatkan- di luar, seperti semua buruh PT Dae Joo Leports, harus disediakan dengan yang tercakup dalam JPK, atau seorang supervisor alternatif.
- Para buruh Inspek yang ditempatkan di berbagai pabrik tanpa klinik-klinik *in-house* harus mendapatkan akses yang memadai untuk pertolongan pertama, baik melalui sebuah alat pertolongan pertama yang disediakan bagi mereka oleh klinik PT Dae Joo Leports sebelum berangkat, atau melalui suatu tunjangan pengobatan, yang mana jumlahnya harus ditentukan melalui negosiasi antara manajemen dan serikat buruh.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

Terdapat perkembangan penting dalam bidang ini, walaupun beberapa masalah masih tetap belum terpecahkan.

Perusahaan menyangkal bahwa di sana terdapat diskriminasi antara buruh-buruh Inspek dalam level status perkawinan atau jender. Bagaimanapun juga, manajemen sepakat membuat kebijakan publiknya yang non-diksriminatif dan untuk mengeluarkan perintah ke departemen personalia untuk memastikan penerapan kebijakan ini. Begitu juga kebijakan bahwa manajemen di semua tingkatan harus menahan diri dari makian verbal dan pelecehan terhadap buruh-buruh yang enggan pergi pada sebuah penempatan. VF berjanji pada dirinya sendiri untuk mendorong

Digital Repository Universitas Jember

pabrik untuk menyelesaikan persoalan ini dengan cepat dan sepakat bahwa penempatan semacam ini harus dilakukan secara suka rela bila mana mungkin

Perusahaan sepakat bahwa rincian kerja dan panjang penempatan kerja untuk para buruh Inspek harus ditentukan dan dikomunikasikan kepada para buruh dengan baik sebelum keberangkatan. Pada 3 Juli, WRC telah menyediakan sebuah contoh " penugasan kerja" baru yang dapat digunakan pada buruh-buruh Inspek yang akan ditempatkan di luar. Formulir menunjukkan sejumlah perubahan yang direkomendasikan oleh WRC telah dibuat; itu menyajikan sebuah pernyataan yang jelas tentang tanggal mulai dan berakhirnya penugasan serta sebuah daftar seluruh tunjangan Perusahaan juga sepakat untuk meningkatkan berbagai tunjangan (seperti perumahan gratis untuk para buruh Inspek di penempatan mereka)

Pertanyaan tentang pelayanan kesehatan untuk para buruh Inspek belum sepenuhnya dituntaskan. Manajemen telah menjanjikan untuk meyediakan cakupan untuk seluruh buruh Inspek yang ditempatkan-di luar tetapi belum lagi mengusulkan sebuah mekanisme yang dapat dijalankan untuk memastikan akses terhadap pelayanan kesehatan para buruh yang ditempatkan beberapa jam jaraknya dari klinik di Jakarta Utara, di mana pabrik berniat untuk menyediakan pelayanan untuk para buruh reguler.WRC telah mendesak manajemen untuk memastikan bahwa program baru asuransi kesehatan ditempatkan di lokasi yang memiliki syarat-syarat yang cukup bagi para buruh Inspek yang ditempatkan- di luar.

Manajemen telah sepakat bahwa setiap biaya perawatan dikeluarkan oleh buruh-buruh yang dipekerjakan- di luar akan ditutupi dan telah berjanji untuk menyediakan sebuah alat pertolongan pertama dan sekumpulan obat-obatan yang sama dengan yang disediakan di klinik PT Dae Joo Leports dan pakaian pelindung akan dimasukkan dalam alat pertolongan pertama para buruh yang ditugaskan PT Wool Tari, melihat bahwa pabrik ini menggunakan berbagai bahan kimia yang berpotensi membahayakan dalam prosedur-prosedur *screening*-sutranya.

Mengacu pada buruh yang ditempatkan- di luar yang meninggal pada Oktober 2001, PT Dae Joo menyangkal bahwa perusahaan telah pernah menerima faksimil apa pun tentang permintaannya untuk menebus biaya perawatan kesehatan, dan menyatakan bahwa manajemen tingkat atas, setidaknya, tetap tidak mengetahui kematiannya hingga WRC membawa kasus ini untuk memperingatkan mereka. Sekali lagi, itu menandakan bahwa sebuah persoalan sepenting keadaan sakit dan kematian buruh tidak seharusnya dilaporkan pada manajemen tingkat atas, dan WRC terus mendesak bahwa perusahaan melakukan kekhilafan atas penggunaan departemen personalia dan meminta pertanggung jawaban yang lebih besar dari menejer personalia.

Penyalahgunaan Sistim Buruh Kontrak

Tuduhan-tuduhan

Tim penilai telah menyajikan pernyataan bahwa sejumlah buruh di PT Dae Joo Leports tetap dipertahankan kontrak jangka-pendek secara berturut-turut dengan memperpanjang periodisasi tanpa mengatur posisi mereka, ini melanggar hukum-hukum Indonesia yang berlaku saat ini.

Temuan-temuan

Buruh yang dipekerjakan di PT Dae Joo Leports pada saat WRC menguji dipekerjakan dengan dasar kontrak berjumlah antara 250 hingga 300 dari 1300. Tim penilai menemukan bahwa sikap di mana buruh kontrak yang digunakan di pabrik melanggar hukum domestik dan, sebagai tambahan, syarat-syarat Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas menyangkut pelecehan dan penyalahgunaan. Berikut pelanggaran-pelanggaran yang didokumentasikan:

Digital Repository Universitas Jember

- Karena buruh-buruh kontrak dilindungi di bawah undang-undang perburuhan,[33] mereka harus menerima pelindungan asuransi, cuti tahunan, dll. Di PT Dae Joo Leports, para buruh kontrak tidak didaftarkan dalam program-program asuransi yang disediakan pada para buruh lainnya.
- Kedua, di bawah hukum Indonesia yang berlaku selama masa pengujian, adalah bertentangan dengan hukum bagi kontrak-kontrak yang diperbaharui lebih dari sekali, atau bagi seorang pekerja untuk bekerja lebih dari total tiga tahun, tanpa mengubah status para buruh menjadi pekerja permanen.[34] Ada berbagai buruh di PT Dae Joo Leports yang telah bekerja di bawah lebih dari dua kontrak jangka-pendek berturut-turut, dan para buruh yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, tanpa dijadikan buruh permanen.
- Banyak buruh memperpanjang atau memperbaharui kontrak mereka, atau dalam sejumlah kasus menjadi buruh permanen, tetapi tidak menerima catatan mandat secara legal untuk menjelaskan status mereka. Mereka harus menerima baik sebuah surat kerja (*employment letter*; yang juga dikenal sebagai "SK") atau sebuah surat pengangkatan (*letter of promotion*).

Menurut manajemen PT Dae Joo Leports, tidak ada kasus-kasus kontrak yang diperbaharui lebih dari sekali tanpa menjadikan buruh permanen. WRC menerima komitmen ini untuk mengikuti hukum; bagaimanapun juga, pengakuan dan bukti-bukti dokumenter dari buruh di berbagai divisi di seluruh pabrik mempertontonkan bahwa, tanpa menghiraukan niat manajemen tingkat tinggi, pembaharuan illegal dan perluasan pekerja kontrak jangka-pendek telah lazim di pabrik. Manajemen menegaskan bahwa mekanisme untuk memastikan pemenuhan di wilayah ini adalah untuk meyakinkan bahwa di akhir periode kontrak kedua, beberapa buruh dibuat permanen ketika yang lainnya dibiarkan pergi. Manajemen kemudian mengakui bahwa jika para buruh yang telah dilepaskan di akhir kontrak kedua kembali lagi semasa rekrutmen berikutnya, mereka dapat dipekerjakan ulang sebagai buruh-buruh kontrak baru. Walaupun manajemen memandang persoalan ini secara berbeda, praktek semacam ini jelas bertentangan dengan hukum yang berlaku saat ini.

Rekomendasi-rekomendasi

WRC mendesak bahwa berbagai praktek PT Dae Joo Leports' mengenai penggunaan kontrak kerja mengikuti hukum Indonesia sehubungan dengan masa kerja dan pembatasan kontrak jangka-pendek. WRC merekomendasikan bahwa banyak pekerja yang telah memperpanjang kontraknya lebih dari sekali, atau telah dipekerjakan di PT Dae Joo Leports lebih dari tiga tahun seharusnya ditawarkan sebuah posisi sebagai pekerja permanen dan diberikan sebuah kontrak dalam pernyataan tertulis mengenai perubahan status.[35]

Pada saat tim penilai bertemu dengan manajemen PT Dae Joo Leports, dinyatakan bahwa buruh kontrak baru saja menerima tunjangan asuransi yang tersedia pada buruh lainnya di awal Februari 2003. WRC menerima kebijakan baru dan merekomendasikan bahwa itu terus diterapkan sesuai hukum.

---

[33] UU-03/1992, Ayat 4
[34] PER-02/MEN/1993
[35] PER-02/MEN/1993 Ayat 4, 5, 6, 8.

Digital Repository Universitas Jember

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

Dalam pemberitahuan pada 28 April, PT Dae Joo Leports menentang interpretasi WRC mengenai hukum buruh, dan menegaskan bahwa, perusahaan mengetahui dengan baik, hukum Indonesia mengijinkan pabrik untuk memiliki kontrak buruh selama dua tahun dan untuk memperbaharui kontrak mereka hingga dua kali setahun, dengan sebulan istirahat di antara pembaharuan. Seperti telah dicatat WRC di atas, sebagai sebuah standar sewa perwakilan dari adidas-Salomom sepakat, kebijakan-kebijakan perusahaan telah melanggar hukum yang ada ketika tindakan ini dilakukan.

Dalam periode interim antara kunjungan tim penguji, dan pengeluaran laporan ini, sebuah hukum praktek perburuhan baru berlaku di Indonesia.[36] Ketika hukum ini secara substansial mengubah berbagai kewajiban perusahaan sehubungan dengan kontrak buruh, PT Dae Joo Leports tidak dapat menggunakannya sebagai sebuah pembelaan dengan menghargai waktu-tetap kontrak buruh yang dipekerjakan sebelum hukum ini berjalan dan haknya dibuat bertambah permanen di bawah hukum pemerintah sebelumnya.

VF setuju dengan analisis WRC tentang persoalan ini dan sepakat untuk mengiformasikan PT Dae Joo Leports bahwa setiap kontrak buruh yang telah memiliki kontrak yang diperbaharui lebih dari dua kali dan atau telah dipekerjakan lebih dari 36 bulan total kumulatif sebelum hukum diubah, harus mengubah status mereka menjadi pekerja permanen. WRC mengikuti VF dalam mendesak transisi yang terjadi tanpa pelecehan, intimidasi, atau penghentian setiap buruh. Hingga Mei, mayoritas kontrak penugasan jangka-pendek habis masanya dan sedikit dari yang sebelumnya buruh kontrak ini (total 18) diangkat menjadu pekerja permanen. Manajemen telah menyatakan bahwa pilihan ini telah dibuat berlaku untuk buruh kontrak sebelumnya yang memperoleh hak menjadi status permanen semasa periode keabsahan struktur hukum sebelumnya.

Perkembangan-perkembangan Baru

Pada 3 Juli, WRC telah diberikan salinan contoh SK yang diberikan ke yang sebelumnya menjadi buruh kontrak sekarang mendapat status buruh permanen. Tampilan surat secara hukum cukup memadai.

Pada waktu bersamaan, telah menjadi jelas bahwa kebanyakan buruh di PT Dae Joo Leports belum lagi memegang sebuah SK, walaupun seluruh pekerja di Indonesia diwajibkan untuk menyediakan dokumen ini ke seluruh pekerja. Pada awal Juli, di luar kira-kira 1.300 buruh, yang muncul hanya 18 dari yang sebelumnya buruh kontrak yang sekarang memegang SK-nya status permanen. Para buruh yang tidak memiliki sebuah SK tidak memiliki buruh status kerjanya atau tanggal penyewannya.

Rekomendasi-rekomendasi Tambahan

WRC telah meminta manajemen PT Dae Joo Leports untuk memenuhi kewajiban resmi untuk menyediakan seluruh buruh (kontrak atau permanen) dengan surat kerja pada waktu mereka dipekerjakan. Sehubungan dengan kontrak pekerja, mengikuti aturan UU-13/2003, pabrik harus menyediakan pekerja semacam itu sebuah SK di awal masa kontrak mereka. Sehubungan dengan pekerja permanen, PT Dae Joo Leports memiliki pilihan untuk menyediakan sebuah SK pada waktu penyewaan atau sebuah "surat pengangkatan" (*letter of promotion*) ketika pekerja

[36] UU-13/2003

Digital Repository Universitas Jember

telah menyelesaikan masa percobaan (*the trial period*).[37] Manajemen PT Dae Joo Leports sepakat untuk menerapkan rekomendasi ini secepat mungkin, walaupun ini belum dijalankan sebagaimana mestinya.

Tuduhan-tuduhan

WRC menegaskan sejumlah dugaan bahwa air minum yang disediakan pada buruh pabrik tidak pantas.

Temuan-temuan

Selama kunjungan tim penilai pabrik, ditemukan bahwa air minum di PT Dae Joo Leports layak dikatakan bersih, tetapi panas. Manajemen menjelaskan bahwa penyediaan air panas dibuat agar buruh dapat membikin teh atau kopi, ketika mereka menginginkannya. Bagaimanapun juga, dengan melihat suhu yang meninggi di fasilitas produksi, pengabaian memberi airdingin adalah sebuah pelanggaran Kode Kelakuan Perguruan Tinggi dan Universitas dalam wilayah yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan dalam kerja. Contoh air yang dicoba oleh Laboratorium Departemen Kesehatan Indonesia mengungkapkan bahwa air minum PT Dae Joo Leports memiliki persoalan tingkat organik yang tinggi (5,37 mg/l) tetapi masih dalam batas yang dapat diterima. Menurut teknisi yang menguji cntoh air, persoalaan organik yang ditemukan dapat, bagaimanapun juga menyebabkan rasa tidak enak di lambung buruh yang sistem kekebalannya sedang lemah atau sedang rentan.[38]

Rekomendasi-rekomendasi

WRC merekomendasikan bahwa PT Dae Joo Leports memperbaiki baik sistem perebusan/ penyaringan airnya, atau menyediakan dispenser air minum dengan sebuah sistem penyaringan tambahan. WRC juga merekomendasikan bahwa semua dispenser air minum memiliki baik keran panas dan dingin.

Tanggapan dari PT. Dae Joo Leports dan Para Pemegang Lisensi serta Status Perbaikan

Dalam suratnya pada 28 April, PT Dae Joo Leports menyatakan bahwa telah "berpikir" menyediakan lebih banyak dispenser air. VF sepakat untuk memberitahukan perusahan bahwa hal ini tidak dapat dirundingkan dan mereka harus menyediakan rasa dingin yang cukup, air bersih, baik melalui seorang kontraktor luar atau dengan memperbaiki proses perawatan air mereka. Hingga 3 Juli, manajemen PT Dae Joo Leports secara signifikan telah memperbaiki pasokan air minumnya dengan meningkatkan sistem penyaringannya, membeli dispenser air baru, dan membiarkan air untuk didinginkan sepanjang malam sebelum menyajikannya pada buruh-buruh.

Pada Juli, WRC mengusulkan pada manajemen bahwa akan sangat menguntungkan jika dapat dibangun sebuah tangki pendingin untuk air yang baru saja direbus, sehingga air yang masih mendidih tidak harus bercampur langsung ke botol air plastik dispenser, karena praktek ini dapat menyebabkan kerusakan pada plastik dan menghasil berbagai unsur kimia yang berbahaya. Para buruh juga melaporkan bahwa proses ini kadang kala menghasilkan bau yang tak enak pada

[37] Lihat UU-13/2003 Ayat 51, 52, 53, 54, dan 63 untuk penjelasan lebih lanjut
[38] Hasil Pemeriksaan Laboratorium Departmen Kesehatan RI, 18 Maret, 2003 Jakarta

Digital Repository Universitas Jember

air. WRC saat ini meminta manajemen PT Dae Joo Leports menempatkan seorang konsultan dari HIPERKES, Sucofindo, atau agensi lainnya yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan untuk memberi saran bagaimana membangun sebuah sistem pendinginan-air.

Perbaikan yang terus menerus

WRC menghargai kemauan bekerja sama korporasi Dae Joo Leports, serta penjagaan nama baik dan kesediaan menerima pertanggung jawaban untuk memperbaiki kondisi kerja dan praktek perburuhan di pabrik. WRC akan terus bekerja dengan VF dan adidas-Salomon/ Agron untuk memonitor proses perbaikan di PT Dae Joo Leports. Ketika di sana telah terjadi perkembangan yang substansial, sejumlah janji lain yang dibuat oleh pabrik belum lagi dipenuhi. WRC akan merekomendasikan pada merek dagang perkembangan sebuah kesepakatan berdasarkan-seperangkat pencapaian, dan tenggat waktu bagi pabrik untuk menuntaskan proses perbaikan. Adalah sangat mendesak bagi pabrik memenuhi sejumlah janji yang belum dilunasi, lebih penting lagi dengan menerapkan rencananya untuk menyediakan surat tunjangan kesehatan secara hukum pada seluruh pekerja dan melalui perundingan sebuah perjanjian persetujuan kolektif yang berlaku resmi.

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran

Anggota-anggota Tim Penilai WRC untuk PT Dae Joo Leports, KBN dan Fasilitas Produksi KBN Lainnya

Trevino Pakasi MD
Dr Pakasi memiliki gelar MD ilmu kedokteran dari Universitas Indonesia dan saat ini mengajar ilmu kedokteran di Fakultas Kedokteran di Universitas Indonesia. Dia juga konsultan yang menangani berbagai masalah kesehatan dan keselamatan dengan LSM internasional *Mercy Corps and World Vision*. Ia pernah bekerja di sejumlah industri sebagai pemeriksa termasuk pabrik-pabrik semen, textil dan operasi komunikasi. Tim ahli Dr Pakasi dari Departemen Komunitas Kedokteran termasuk:

- *Nuri Purwito Adi*, MBBS
- *Adianto Nugroho*, MBBS
- *Ronald E. Pakasi*, MD
- *Indah Suci Widyahening*, MD, MSc

Vony Reyneta Esq.

Reyneta bekerja sebagai direktur Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (*Indonesian Women's Association for Justice*; LBH-Apik) yang berkantor di Jakarta. Organisasi ini menyediakan konsultasi hukum, konseling dan perwakilan pada perempuan yang mengalami ketidakadilan, termasuk kekerasan rumah tangga, kekerasan seksual, perdagangan, dan penyiksaan. LBH-Apik juga menyediakan pelatihan-pelatihan pada kelompok-kelompok perempuan, melakukan penelitian mengenai isu-isu gender, dan mengerjakan riset dan pendokumentasian. Tim Reyneta dari LBH-Apik juga disertakan:

- **Dini Anitasari, *Koordinator Pendidikan dan Pelatihan LBH-Apik***

Ecoline Situmorang Esq.

Seorang pengacara di kantor Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia (*Indonesian Legal Aid and Human Rights Association*; PBHI), Ecoline Situmorang telah bekerja sebagai pengacara di berbagai kasus yang terkemuka secara internasional dalam hukum buruh domestik. Dia mengurus dalam berbagai persoalan mulai dari hukum perburuhan hingga ke pembelaan atas hak-hak sipil

Ashwini Sukthankar

WRC Direktur of Riset dan Investigasi

FX Supiarso
WRC Perwakilan Indonesia
Supiarso juga mantan anggota staff, dan lalu aktif menjadi voluntir di Divisi Ekonomi Sosial dan Budaya Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (*Legal Aid Institute of Indonesia*; YLBHI).

Agatha Schmaedick

WRC Program Associate/ Asia

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JEMBER