



BetterWork

Laporan Tahunan 2018

Indonesia

PERIODE

Januari 2017 - Januari 2018



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

DATA KATALOG DALAM TERBITAN ILO

Better Work Indonesia: tinjauan industri dan kepatuhan / Kantor Perburuhan Internasional;
International Finance Corporation. - Jenewa: ILO, 2017

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

Kantor Perburuhan Internasional; International Finance Corporation

Industri pakaian / industri tekstil / kondisi kerja / hak pekerja / UU ketenagakerjaan / Konvensi ILO /
standar ketenagakerjaan internasional / komentar / aplikasi / Indonesia

08.09.3

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan
International Finance Corporation (IFC) (2017)

Diterbitkan pertama (2017)

Publikasi ILO memiliki hak cipta berdasarkan Protokol 2
Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, potongan
pendek darinya boleh direproduksi tanpa izin, dengan
syarat sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau
terjemahan, permohonan hendaknya diajukan kepada ILO,
yang bertindak atas nama kedua organisasi: ILO Publications
(Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211
Geneva 22, Switzerland, atau melalui email: pubdroit@ilo.org.
IFC dan ILO menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar
pada organisasi hak reproduksi diperbolehkan membuat
salinan sesuai dengan izin yang diterbitkan untuk mereka
untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifro.org untuk menemukan
organisasi hak reproduksi di negara Anda.

Penyebutan yang dipergunakan di sini, yang sesuai dengan
praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi
di dalamnya tidak mengisyaratkan penyampaian pendapat
apapun dari pihak IFC atau ILO mengenai status hukum
suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau
mengenai garis perbatasannya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang disampaikan di
dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang bertanda-tangan
semata-mata berada di tangan pengarangnya, dan publikasi
bukan merupakan dukungan dari IFC atau ILO terhadap
pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses
komersial tidak mengisyaratkan dukungan dari IFC atau
ILO, dan tidak disebutkannya suatu perusahaan, produk
atau proses komersial tertentu bukan merupakan tanda
ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar
atau kantor lokal ILO di banyak negara, atau langsung
dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211
Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru
tersedia secara gratis dari alamat di atas, atau melalui surel:
pubvente@ilo.org

Kunjungi situs web kami: www.ilo.org/publns

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan
International Finance Corporation (IFC) (2017)

Diterbitkan pertama (2017)

UCAPAN TERIMA KASIH

Better Work Indonesia didukung oleh mitra-mitra pengembangan berikut:

- ◆ Australia (Departemen Luar Negeri dan Perdagangan, DFAT)
- ◆ Belanda (Kementerian Luar Negeri)
- ◆ Jerman (Kementerian Federal Kerjasama Ekonomi dan pembangunan, BMZ; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ)
- ◆ Swiss (Sekretariat Negara bidang Perekonomian, SECO)

Program Better Work global didukung oleh berikut ini:

- ◆ Pemerintah Australia
- ◆ Kementerian Luar Negeri Belanda
- ◆ Sekretariat Negara bidang Perekonomian, Swiss (SECO)
- ◆ Donasi perusahaan dari Levi Strauss Foundation dan United States Council Foundation (dana disediakan oleh The Walt Disney Company)
- ◆ Departemen Ketenagakerjaan Amerika Serikat (USDOL)

Pendanaan lain juga disediakan oleh Departemen Pembangunan Internasional, Inggris (DFID), Pemerintah Perancis, Pemerintah Kanada, Irish Aid, the Garment Manufacturers Association in Cambodia (GMAC), Pemerintah Kerajaan Kamboja dan donor sektor swasta termasuk The Walt Disney Company, Levi Strauss Foundation, Gap Inc. dan FUNG (1937) Management Ltd.

Publikasi ini tidak musti mencerminkan pandangan atau kebijakan organisasi atau lembaga tersebut di atas, demikian juga penyebutan nama perdagangan, produk komersial, atau organisasi menyiratkan dukungan oleh mereka.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Ucapan Terima Kasih | 2 |
| Tabel dan Figur | 4 |
| Rangkuman Eksekutif | 7 |
| Tantangan Umum terhadap Kepatuhan | 7 |
| Standar Ketenagakerjaan Inti ILO | 7 |
| Kondisi Kerja | 8 |
| Bagian I: Pendahuluan | 13 |
| 1.1 Profil Industri | 13 |
| 1.2 Better Work Indonesia | 13 |
| 1.3 Prakarsa Utama dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Mitra Sosial | 14 |
| Bagian II: Temuan | 17 |
| Situasi Kepatuhan | 17 |
| Bagian III: Kesimpulan | 35 |
| Lampiran-lampiran | 37 |
| Lampiran A: Pabrik yang Dicakup Dalam Laporan Ini | 37 |
| Lampiran B: Daftar Pembeli Partisipan | 40 |
| Lampiran C: Metodologi dan Keterbatasan | 40 |
| Lampiran D: Tabel Ketidakpatuhan Komprehensif | 44 |

TABEL DAN FIGUR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Angka Ketidapatuhan menurut Poin Kepatuhan | 17 |
| Gambar 2. Angka Ketidapatuhan Terpilah menurut Siklus untuk Batasan Lembur | 20 |
| Gambar 3. Angka Ketidapatuhan Terpilah menurut Siklus untuk Petugas Pertolongan Pertama .. | 23 |
| Gambar 4. Angka Ketidapatuhan Terpilah menurut Siklus untuk Pemeriksaan Kesehatan | 24 |
| Gambar 5. Angka Ketidapatuhan Terpilah menurut Siklus untuk Kepatuhan Peraturan Perusahaan terhadap Perundangan | 32 |
| | |
| Tabel 1: Pekerja Anak | 44 |
| Tabel 2: Dokumentasi dan Perlindungan Pekerja Anak | 44 |
| Tabel 3: Pekerjaan Berbahaya dan Bentuk Terburuk Lainnya | 44 |
| Tabel 4: Gender | 45 |
| Tabel 5: Diskriminasi atas Dasar Lain | 45 |
| Tabel 6: Ras dan Asal-Usul | 46 |
| Tabel 7: Agama dan Pendapat Politik | 46 |
| Tabel 8: Kerja Terikat | 46 |
| Tabel 9: Pemaksaan | 47 |
| Tabel 10: Kerja Paksa dan Lembur | 47 |
| Tabel 11: Pekerja Penjara | 48 |
| Tabel 12: Perundingan Bersama | 48 |
| Tabel 13: Kebebasan Berserikat | 48 |
| Tabel 14: Intervensi dan Diskriminasi | 49 |
| Tabel 15: Pemogokan | 49 |
| Tabel 16: Operasi Serikat Pekerja | 50 |
| Tabel 17: Metode Pembayaran | 50 |

Rangkuman Eksekutif

Better Work telah melakukan penilaian kondisi kerja di pabrik garmen berorientasi ekspor di Indonesia sejak tahun 2011. Laporan ini mengacu pada temuan penilaian yang dilakukan antara bulan Januari 2017 dan Januari 2018 oleh Better Work Indonesia di 172 pabrik.

Data yang dianalisis menunjukkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan dan kondisi kerja berdasarkan delapan klaster kepatuhan Better Work: Pekerja Anak, Diskriminasi, Kerja Paksa, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama, Kompensasi, Kontrak dan Sumber Daya Manusia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Waktu Kerja.

Bagian tentang temuan rinci tahun ini (Bagian II) fokus pada 20 isu yang memiliki angka ketidakpatuhan tertinggi (yaitu di atas 40 persen). Untuk masing-masing bagian tersebut, laporan ini mendokumentasikan alasan ketidakpatuhan, serta menyoroti upaya BWI, terutama yang melampaui layanan inti, untuk mengurangi angka ketidakpatuhan. Untuk laporan ini, BWI memilih untuk fokus pada lebih sedikit isu dan memberikan analisis lebih mendalam guna untuk menarik perhatian pada alasan umum ketidakpatuhan, dan untuk menunjukkan bagaimana BWI menggunakan temuannya untuk memberikan informasi pada prakarsa-prakarsa mendatang, khususnya dengan para pemangku kepentingan nasional.

Sebagaimana dalam Laporan Tahunan sebelumnya, Rangkuman Eksekutif juga mencakup rangkuman luas ketidakpatuhan pada tingkat Titik Kepatuhan. Selain itu, tabel data komprehensif tersedia untuk semua pertanyaan ketidakpatuhan di lampiran untuk berfungsi sebagai acuan.

TANTANGAN UMUM TERHADAP KEPATUHAN

BWI menemukan benang merah di antara alasan-

alasan ketidakpatuhan yang dikemukakan. Memahami kendala umum kepatuhan ini sangat penting bagi BWI untuk menyesuaikan intervensinya dengan tantangan industri, dan untuk memberikan pemahaman terkini tentang industri untuk memastikan bahwa layanan BWI relevan dengan konteks sektor garmen Indonesia.

Beberapa alasan ketidakpatuhan yang paling sering dikemukakan meliputi: kesalahpahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan karena kesenjangan komunikasi atau ambiguitas peraturan; kurang memadainya pelatihan staf untuk memenuhi kebutuhan regulasi/perizinan; dan kurangnya sistem manajemen untuk bahaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Terdapat juga isu “administratif” di balik ketidakpatuhan (misalnya, tidak adanya peraturan daerah tentang keamanan bangunan di beberapa kabupaten). Selain itu, tekanan sourcing (pengadaan barang dan jasa) disebut sebagai tantangan utama untuk mematuhi pembatasan jam lembur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan nasional, terutama mengingat jam kerja mingguan Indonesia yang relatif lebih rendah, bila dibandingkan dengan para pesaing regional.

STANDAR KETENAGAKERJAAN INTI ILO

Pekerja Anak

Tidak ada temuan anak berusia di bawah 15 tahun yang bekerja di pabrik yang terdaftar pada BWI. Sumber ketidakpatuhan dalam klaster Pekerja Anak meliputi satu kasus (1 persen) pekerja berusia di bawah 18 tahun yang bekerja di sebuah lingkungan yang, sesuai peraturan yang berlaku, dianggap berbahaya; satu kasus (1 persen) dokumentasi pekerja berusia di bawah 18 tahun yang tidak sesuai; dan dua kasus (1 persen) pabrik yang tidak

memiliki sistem verifikasi.

Diskriminasi

Ketidapatuhan dalam klaster Diskriminasi sebagian besar disebabkan oleh ketidakmampuan mematuhi persyaratan nasional tentang mempekerjakan penyandang disabilitas. 81 persen pabrik tidak mematuhi kuota yang ditetapkan, yaitu satu penyandang disabilitas dipekerjakan untuk setiap 100 pekerja. Meskipun pentingnya peraturan untuk inklusi sosial semacam itu, dan bahkan dengan prakarsa Better Work dan pemerintah untuk menangani isu ini, pabrik masih tetap mengalami kesulitan dalam mendorong penyandang disabilitas agar melamar pekerjaan.

Kerja Paksa

Dalam periode pelaporan ini hanya ada satu pabrik (1 persen) yang tidak patuh dalam titik kepatuhan Pemaksaan. Satu pabrik ditemukan menunda pembayaran dan menolak pekerja mengakses dokumen pribadi mereka.

Kebebasan Berserikat Dan Perundingan Bersama

Ketidapatuhan di bawah klaster Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama sebagian besar karena isu-isu pada Perundingan Bersama, dengan 23 persen pabrik tidak patuh. Terdapat persentase lebih kecil pabrik yang tidak patuh pada isu-isu yang terkait dengan Kebebasan Berserikat (4 persen pabrik), Intervensi dan Diskriminasi (3 persen pabrik), dan Operasi Serikat Pekerja (2 persen pabrik). Klaster ini bersama dengan beberapa aspek klaster Diskriminasi, termasuk isu-isu misalnya pelecehan seksual, mungkin sangat kurang dilaporkan karena sulitnya mendapatkan bukti ketidapatuhan yang memadai, sebagaimana diharuskan oleh penilaian Better Work.

KONDISI KERJA

Kompensasi

Angka ketidapatuhan dalam klaster Kompensasi terkonsentrasi pada Jaminan Sosial dan Manfaat Lainnya (76 persen pabrik tidak patuh) dan Upah Lembur (49 persen pabrik tidak patuh). Ketidapatuhan dalam klaster Kompensasi juga teramati di Informasi, Penggunaan, dan Pemotongan Upah (28 persen pabrik tidak patuh); Upah Minimum/Upah Satuan (35 persen); dan Cuti Berbayar (19 persen).

Kontrak Dan Sumber Daya Manusia

Angka ketidapatuhan dalam Klaster Kontrak dan Sumber Daya Manusia adalah 72 persen untuk Prosedur Kontrak; 63 persen untuk kontrak kerja; 59 persen untuk Dialog, Disiplin, dan Perselisihan dan Kontrak Kerja; dan 38 persen untuk Pemutusan Hubungan Kerja.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Sebagaimana dalam laporan sebelumnya, angka ketidapatuhan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terus tinggi. Angka ketidapatuhan tertinggi terkonsentrasi di Layanan Kesehatan dan Pertolongan Pertama (90 persen), Sistem Manajemen K3 (90 persen), Perlindungan Pekerja (85 persen), Kesiapsiagaan Darurat (85 persen) dan Bahan Kimia dan Zat Berbahaya (80 persen). Kurangnya sistem manajemen yang tepat merupakan salah satu alasan paling menonjol yang dikemukakan untuk kekurangkepatuhan, dan Bagian II merinci prakarsa BW dalam konsultasi, pelatihan, dan keterlibatan pemangku kepentingan untuk berupaya memperbaiki isu-isu K3 yang terus terjadi.

Waktu Kerja

Sebagian besar pabrik (66 persen) tidak memenuhi batas lembur harian dan mingguan. Isu-isu lembur masih tetap menjadi tantangan untuk industri garmen, dan penelitian Better Work memberikan

bukti konsekuensi buruk tekanan sourcing. Perhatian manajer pabrik terhadap tekanan rantai pasokan misalnya pesanan tidak pasti, denda keterlambatan pengiriman, dan perubahan persyaratan teknis, persyaratan pabean Indonesia, juga bisa menyebabkan pelanggaran terhadap jam kerja.

Lebih dari 45 persen pabrik tidak patuh terhadap persyaratan waktu kerja reguler. Isu utamanya meliputi waktu kerja reguler untuk penjaga keamanan dan tidak akuratnya catatan kehadiran, yang sebagian besar karena lembur pada hari Minggu atau lebih dari tiga jam. Terakhir, 35 persen pabrik tidak memberi pekerja beberapa jenis cuti wajib.

RANGKUMAN JANGKAUAN PROGRAM DAN LAYANAN YANG DIBERIKAN SELAMA PERIODE WAKTU PENILAIAN



203
Pabrik



1748
Hari
Pelatihan



381, 856
Pekerja



172
Kunjungan
Penilaian



1118
Kunjungan
Konsultasi



1332
ERA CLASSIC



1384 lot 910
MADER



Bagian I: Pendahuluan

PROFIL INDUSTRI

Industri garmen, bersama dengan industri tekstil, merupakan kontributor penting perekonomian Indonesia. Pada tahun 2017, Organisasi Perdagangan Dunia melaporkan bahwa Indonesia masuk dalam peringkat 10 besar eksportir pakaian global¹, dengan nilai ekspor USD 7 miliar pada tahun 2016².

Pemerintah Republik Indonesia telah menyusun *Rencana Utama Pengembangan Industri Nasional untuk tahun 2015 hingga 2035*³ di mana tekstil dan produk tekstil⁴ merupakan salah satu dari 10 industri prioritas teratas yang akan dikembangkan. Kementerian Perindustrian telah memproyeksikan bahwa industri tekstil dan produk tekstil akan tumbuh rata-rata 11 persen per tahun. Target Kementerian tersebut untuk tahun 2019 adalah bahwa nilai ekspor industri tekstil dan produk tekstil Indonesia akan mencapai USD 15 miliar dan akan menciptakan peluang kerja bagi 3,11 juta orang⁵.

Pada tahun 2016, menurut Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), total ekspor tekstil dan produk tekstil Indonesia adalah USD 11,83 miliar, dengan ekspor ke AS mencapai 32,34 persen dari total, diikuti oleh pasar Eropa dengan 14,97 persen dan Jepang sebesar 10,06 persen⁶.

Terdapat 2.253 pabrik garmen berukuran menengah dan besar⁷ di Indonesia, yang utamanya memproduksi kemeja, kaos katun, korset, pakaian dalam, mantel, baju olahraga, dan celana panjang. Pada tahun 2013, industri ini mempekerjakan sekira 2 juta pekerja, yang 636.684 diantaranya bekerja di pabrik garmen skala besar dan menengah⁸. Daerah produksi utama untuk garmen dan produk tekstil di Indonesia adalah provinsi DKI Jakarta, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat. Provinsi Jawa

Barat mengisi sekira 55 persen distribusi geografis industri tersebut⁹. Meskipun pertumbuhan industri pakaian jadi terlihat lesu dalam tiga tahun terakhir, Kementerian Perindustrian melaporkan bahwa laju arus investasi di sektor ini tetap stabil dengan pembukaan pabrik-pabrik baru di kawasan industri baru di sekitar Jawa Barat dan Jawa Tengah¹⁰.

BETTER WORK INDONESIA

Better Work merupakan sebuah kemitraan antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan International Finance Corporation (IFC) dan bekerjasama dengan pemangku kepentingan lokal dan internasional utama lainnya, termasuk merek-merek internasional yang sourcing dari Indonesia. Program ini diluncurkan pada tahun 2008 atas permintaan dan dengan dukungan Pemerintah Indonesia dan mitra sosial. Tujuan program ini adalah untuk mengurangi kemiskinan dengan memperluas peluang kerja layak di sektor garmen. Program ini juga bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri dengan memastikan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Standar Ketenagakerjaan Inti ILO dan dengan meningkatkan kinerja ekonomi di tingkat perusahaan.

BWI terlibat dengan pabrik-pabrik yang berpartisipasi dengan melakukan penilaian independen dan menawarkan layanan konsultasi dan pelatihan (layanan inti). Selain itu, program ini berbagi informasi dengan semua pemangku kepentingan dan menggunakan data agregatnya untuk menggandeng pemangku kepentingan lokal. Program ini mendapatkan pertimbangan dari Komite Penasihat Proyek (KPP) tripartit, yang beranggotakan perwakilan dari pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja¹¹. KPP

memainkan peran penting dalam membangun dukungan pemangku kepentingan untuk program ini, mengidentifikasi tantangan dan membangun konsensus tripartit di seputar usulan solusi. KPP mengadakan pertemuan rutin di mana anggota mendiskusikan isu-isu terkini dalam industri dan melakukan tukar pendapat mengenai poin-poin aksi. KPP dilengkapi oleh forum pembeli tahunan, yang memberikan konsultasi pemangku kepentingan yang luas.

PRAKARSA UTAMA DENGAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN DAN MITRA SOSIAL

Tujuan jangka panjang Better Work adalah menyediakan kerja layak di sektor garmen dan alas kaki sekaligus mendorong daya saing bisnis dan mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif. Ini hanya dapat dicapai dengan keterlibatan berkelanjutan di tingkat pabrik, sekaligus juga mendorong kebijakan pemerintah yang mendukung dan memberdayakan pekerja dan manajemen untuk bekerja dalam kemitraan.

Selama periode pelaporan untuk laporan tahunan ini, kemitraan BWI dengan pemerintah Indonesia dan khususnya dengan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) dipelihara melalui, diantara prakarsa lain, komite ad hoc untuk penafsiran dan penegakan hukum (selanjutnya disebut sebagai komite ad hoc) – sebuah forum diskusi utama tentang aplikabilitas hukum. Kemitraan ini juga mencakup pemberian dukungan teknis kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk memperkuat sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia. Kementerian, melalui Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, menyusun sebuah naskah kebijakan di mana direktorat jenderal nya memberikan gambaran singkat tentang situasi terkini pengawasan ketenagakerjaan Indonesia, dan ide-ide dan rencana untuk meningkatkannya. Naskah kebijakan tersebut bertujuan untuk mendapatkan dukungan politik dan keuangan dari Kementerian-kementerian

terkait lainnya dan lembaga-lembaga Pemerintah lainnya serta dari Parlemen Indonesia. Penyusunan naskah kebijakan tersebut akan diikuti dengan dukungan teknis lebih lanjut dari ILO melalui serangkaian pertemuan perencanaan teknis dengan pengawas ketenagakerjaan Indonesia guna untuk mengembangkan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang lebih baik dalam kerangka Pendekatan Pengawasan Ketenagakerjaan Strategis ILO.

Upaya bersama untuk memperkuat proses pengawasan tenaga kerja Indonesia lainnya adalah pengembangan dan penandatanganan Protokol Penanganan Kasus Toleransi Nol (Zero Tolerance Protocol/ZTP). ZTP, yang telah didiskusikan secara intensif antara Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kementerian Ketenagakerjaan dan BWI, ditandatangani di Jakarta pada tanggal 5 Maret 2018 oleh Direktur Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Sugeng Priyanto, dan Direktur ILO untuk Indonesia, Michiko Miyamoto. ZTP menetapkan prosedur utama dan mekanisme koordinasi yang harus diambil baik oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun ILO melalui program Better Work Indonesia (BWI) dalam menangani laporan temuan ketidakpatuhan tertentu yang dianggap sebagai toleransi nol di bidang pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi di tempat kerja, K3 dan kebebasan berserikat di pabrik garmen berorientasi ekspor yang berpartisipasi dalam BWI.

Selanjutnya, sebagai bagian dari kerjasamanya dengan Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 dan Direktorat Jenderal Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Better Work Indonesia sedang menyusun seperangkat pedoman praktis tentang penggunaan kontrak kerja waktu terbatas (pekerja tidak tetap/PKWT) untuk pekerja yang direkrut langsung oleh pabrik garmen berorientasi ekspor. Pedoman tersebut bertujuan menangani kesalahpahaman terhadap undang-undang

ketenagakerjaan atau ambiguitas peraturan tentang isu-isu tersebut sehingga lebih banyak pabrik yang patuh dan sehingga jenis kontrak ini digunakan hanya dalam situasi terbatas, sesuai dengan persyaratan hukum. Pada tahun 2017, separuh pabrik yang terdaftar di BWI tidak mematuhi batasan hukum tentang penggunaan perjanjian kerja tidak tetap untuk PKWT. Pabrik yang tidak mematuhi batas penggunaan pekerja tidak tetap lebih berkemungkinan juga tidak patuh dalam hal upah/jam lembur, dan pembayaran upah minimum untuk pekerja non-reguler. Penggunaan PKWT juga dapat menimbulkan ketegangan hubungan industrial dan ketidakpatuhan atau isu-isu lain (misalnya, pekerja hamil yang melihat kontraknya diputus). Penggunaan PKWT yang berlebihan juga dianggap menjadi penyebab kurangnya investasi dalam keterampilan pekerja. Pedoman tersebut sedang disusun melalui sebuah proses partisipatif dan konsultatif yang melibatkan pabrik, pekerja dan pemerintah baik di tingkat nasional maupun daerah. Dengan ini kami berharap dapat menyusun sebuah produk yang menjawab kebutuhan nyata di lapangan tetapi yang juga digunakan oleh para pelaku terkait. Pedoman tersebut akan diterbitkan pada kuartal terakhir tahun 2018. Pedoman tersebut tidak bertujuan mengubah undang-undang atau menciptakan persyaratan baru maka, oleh karena itu, tidak semua isu akan ditangani tetapi ini merupakan langkah pertama untuk menangani isu-isu yang lebih luas terkait dengan kontrak. Proses konsultasi tripartit yang diadopsi menunjukkan kepada semua yang terlibat bahwa dialog itu mungkin dilakukan dan berapa banyak yang bisa dicapai bersama.

BWI juga berupaya melaksanakan program-program khusus untuk mendukung kapasitas dan penjangkauan serikat pekerja dan organisasi pengusaha di sektor ini. Program serikat pekerja bertujuan untuk meningkatkan kapasitas serikat pekerja di tingkat pabrik dan cabang untuk mencegah dan menyelesaikan sengketa dan memajukan hak, lebih mendukung anggotanya, dan meningkatkan kerjasama antar dan intra serikat pekerja. BWI membantu perwakilan serikat pekerja

untuk mengikuti pelatihan K3 bersertifikat dan berencana memfasilitasi pelatihan anggota serikat pekerja oleh perwakilan.



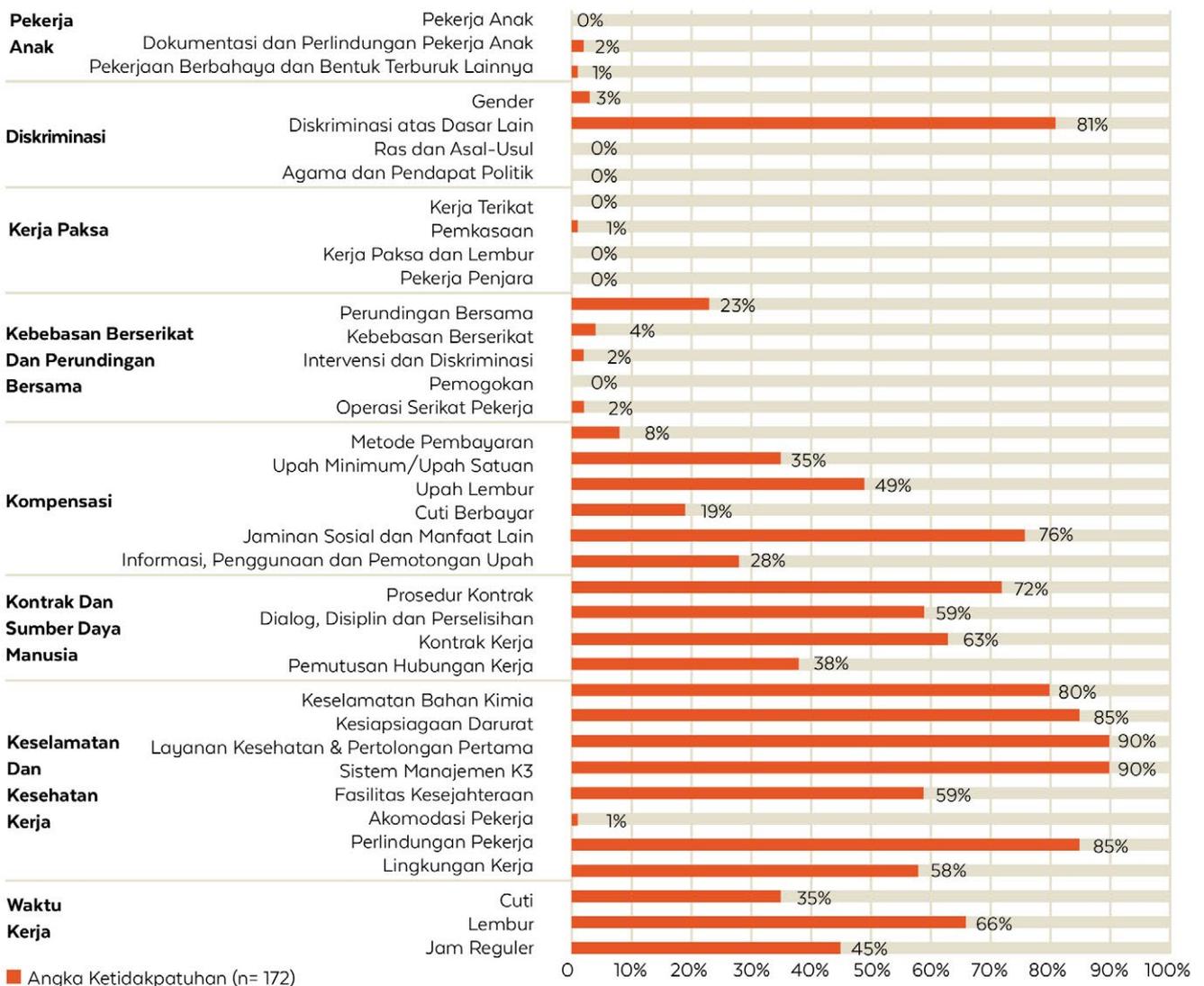
Bagian II: Temuan

SITUASI KEPATUHAN

Gambar 1 merangkum angka ketidakpatuhan untuk 172 pabrik yang dinilai dalam periode pelaporan ini. Angka ketidakpatuhan bersama dengan jumlah pabrik dilaporkan untuk tiap poin klaster di bawah delapan Klaster Standar Ketenagakerjaan Inti dan Kondisi Kerja. Pembahasan rinci masing-masing poin klaster disajikan di bagian berikutnya.

GAMBAR 1. ANGKA KETIDAKPATUHAN MENURUT POIN

Angka Ketidakpatuhan Berdasarkan Poin Kepatuhan -- Januari 2017 - Januari 2018



Bagian Temuan Rinci fokus pada 20 pertanyaan ketidakpatuhan dengan angka TP di atas 40 persen. Bagian ini akan membahas alasan tingginya ketidakpatuhan dan menguraikan beberapa prakarsa yang ditujukan untuk mengurangi angka ketidakpatuhan. Program ini berupaya untuk terus menganalisis alasan di balik ketidakpatuhan guna untuk mengembangkan prakarsa untuk mengatasi isu-isu yang masih terus terjadi.

1. PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS: (APAKAH PEMBERI KERJA MEREKRUT SATU PEKERJA PENYANDANG DISABILITAS UNTUK SETIAP 100 PEKERJA?)

BWI menemukan 81 persen pabrik tidak patuh selama periode evaluasi, menjadikan ini sebagai isu dengan angka ketidakpatuhan tertinggi untuk Laporan Tahunan 2018. BWI menemukan bahwa penyebab tingginya ketidakpatuhan itu kompleks, tetapi salah satu tantangan utama adalah persepsi bahwa mendapatkan kandidat penyandang disabilitas membutuhkan upaya yang cukup besar, yang akibatnya, prakarsa tingkat pabrik untuk mencari pekerja penyandang disabilitas jarang ada.

Pabrik memang bekerja dengan Kementerian Sosial untuk mencari kandidat, tetapi sumberdaya yang ada terbatas untuk aktif mencari, melatih, dan mempertahankan pekerja penyandang disabilitas. BWI didorong oleh program-program Kementerian Sosial agar mempromosikan pelatihan kejuruan bagi pekerja penyandang disabilitas, tetapi sumberdaya yang tersedia tidak mencukupi untuk program pelatihan khusus sektor garmen.

Terakhir, kesulitan dalam mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas tidak dapat dipisahkan dari hambatan yang lebih luas yang dihadapi oleh para pekerja ini. Yakni, masalah akses terkait dengan transportasi ke dan dari pabrik, dan masalah akses lainnya terus menjadi hambatan bagi penyandang disabilitas di Indonesia.

Prakarsa BWI terkait dengan perekrutan

Pekerja Penyandang Disabilitas

BWI melihat bahwa pabrik sudah menjangkau Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD), sementara beberapa mitra merek BW mempertahankan prakarsa mereka sendiri. Selain itu, BWI memberikan peningkatan kapasitas kepada kantor-kantor dinas ketenagakerjaan pada kesempatan sebelumnya mengenai isu ini. Selain melatih petugas Kemenaker daerah, BW bermitra dengan bagian-bagian lain ILO untuk memberikan Pelatihan Kesetaraan Disabilitas (PKD) untuk mengubah pola pikir tentang mempekerjakan pekerja penyandang disabilitas. BWI melihat bahwa beberapa pekerja penyandang disabilitas telah menghubungi BWI untuk mencoba dan memasuki kembali industri garmen setelah mereka sebelumnya meninggalkan angkatan kerja karena alasan pribadi.

Lebih banyak yang harus dilakukan untuk menangani isu ini dan Better Work Indonesia terus berdiskusi aktif dengan lembaga-lembaga nasional terkait termasuk pemerintah dan mitra sosial.

2. KETENTUAN HUKUM TENTANG BANGUNAN: (APAKAH PEMBERI KERJA MEMASTIKAN BANGUNAN AMAN DAN MEMILIKI IJIN YANG DIWAJIBKAN OLEH HUKUM?)

Undang-Undang Keselamatan Bangunan No. 28 (2002) mewajibkan bangunan memiliki izin keselamatan yang sesuai. Tingginya angka ketidakpatuhan dalam isu ini (72 persen dari semua pabrik) sebagian besar terkait dengan ketidakmampuan pabrik untuk mendapatkan izin keselamatan. Undang-Undang Keselamatan Bangunan mewajibkan pemerintah daerah mengeluarkan izin keselamatan, dan dengan tidak adanya peraturan atau sumberdaya pemerintah daerah, pabrik harus mendapatkan sertifikasi pihak ketiga. Cabang lokal Dinas Pekerjaan Umum bertanggung-jawab mengeluarkan

sertifikat keamanan. Di seluruh negeri terdapat beberapa pemerintah daerah yang tidak memiliki peraturan daerah, dan satu-satunya pilihan untuk pabrik adalah menggunakan auditor pihak ketiga, yang tidak selalu sudah siap tersedia. Kurangnya kapasitas pemerintah dan pihak ketiga untuk mensertifikasi, serta perbedaan regional menyebabkan kebingungan di kalangan pabrik. Sebagian pemerintah daerah memperbolehkan pernyataan keselamatan dari pabrik, sementara pemerintah daerah lainnya tidak menerima pernyataan keselamatan.

Praktrsa BWI untuk Mendorong Kepatuhan terhadap Ketentuan hukum tentang Bangunan

BWI mendorong semua pabrik untuk melibatkan auditor pihak ketiga dan mematuhi hukum nasional, tetapi juga menyadari keterbatasan kapasitas pengawas pemerintah maupun pihak ketiga. Karena beragamnya tingkat sumber daya dan konsentrasi auditor di seluruh Indonesia, terdapat berbagai tingkat akses ke lembaga sertifikasi yang sesuai. Beberapa daerah memiliki kapasitas pemerintah lokal, beberapa bergantung secara eksklusif pada pengawas pihak ketiga, dan beberapa memiliki akses terbatas ke keduanya.

Dinas Pekerjaan Umum bertanggung-jawab atas administrasi sertifikasi. BWI memiliki banyak kemitraan dengan Kementerian Ketenagakerjaan, dan mulai membangun kemitraan tambahan dengan Dinas Pekerjaan Umum untuk mencoba dan menemukan lebih banyak pengawas pihak ketiga yang dapat memenuhi kebutuhan akan sertifikasi keselamatan.

Dalam layanan konsultasi, Better Work fokus pada pelaksanaan pemantauan internal oleh staf pabrik sendiri. Ini merupakan bagian dari proses penilaian risiko. Tetapi kapasitas staf pemantauan internal tetap

menjadi tantangan dan pemantauan internal tidak dapat secara wajar diharapkan untuk sepenuhnya menjamin keselamatan bangunan tetapi dapat menjadi langkah penting dalam arah yang benar.

3. KONTRIBUSI PEMBERI KERJA KE BPJS: APAKAH PEMBERI KERJA MEMBAYAR KONTRIBUSI WAJIB UNTUK ASURANSI SOSIAL (BPJS KETENAGAKERJAAN) DAN DANA PERAWATAN KERSEHATAN (BPJS KESEHATAN) KE BPJS? ¹²

Ketidakpatuhan terhadap kontribusi ke skema jaminan sosial Indonesia tinggi, dengan 68 persen pabrik tidak patuh selama periode pelaporan. Alasan utama tingginya ketidakpatuhan adalah pendaftaran ke BPJS Kesehatan. Ini sebagian besar disebabkan oleh: 1) kekhawatiran Pekerja tentang perubahan status di dalam BPJS Kesehatan dan 2) Tantangan administratif karena ketidakakuratan nomor identitas nasional. Terdapat beberapa ketidakpatuhan yang dilaporkan dalam pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.

Indonesia memiliki sistem jaminan sosial yang didanai secara progresif, yang berarti kontribusi pekerja ke sistem tersebut meningkat sejalan dengan peningkatan pendapatan pekerja. Di beberapa kabupaten, rumah tangga di bawah ambang batas pendapatan tertentu menerima tunjangan tambahan misalnya voucher makanan, subsidi pendidikan, dan asuransi kesehatan bersubsidi. Sistem ini disusun dalam tingkatan-tingkatan, tergantung pada pendapatan rumah tangga. Ketika pekerja garmen mengikat kontrak kerja, pendapatan akan mengharuskan perubahan dalam tingkatan penghasilan, dan dengan demikian, subsidi akan berkurang. Perubahan status harus dilakukan dalam enam bulan pertama. Namun, pendaftaran pekerja bisa memakan waktu hingga enam bulan, dan dianggap cukup memberatkan. Selain itu, banyak pekerja garmen yang merupakan pekerja tidak tetap jangka pendek, dan baik pabrik maupun pekerja sama-sama tidak yakin tentang potensi lamanya situasi kerja. Akibatnya pekerja ragu-ragu untuk berusaha keras

mengajukan pendaftaran karena takut kehilangan subsidi untuk pekerjaan yang berpotensi berjangka pendek, dan pemberi kerja enggan mendaftarkan pekerja karena proses yang memberatkan. Akibatnya terdapat sejumlah besar ketidakpatuhan dalam isu ini.

Prakarsa BWI untuk mendorong Kepatuhan BPJS

BWI telah mengubah pertanyaan kepatuhan untuk fokus pada pembayaran ke BPJS berkenaan dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan pertanyaan tersebut membuat lebih jelas di mana potensi masalahnya: BPJS Kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan. Pertanyaan kepatuhan yang baru membantu BWI fokus pada dana perawatan kesehatan di mana masalah TP lebih besar. Fokus pertanyaan kepatuhan yang lebih jelas akan memungkinkan EA

untuk memasukkan informasi ke dalam rencana peningkatan pabrik. Selain itu, terdapat diskusi berkelanjutan tentang lokakarya bersama dengan pihak berwenang dari Kemenaker dan BPJS. Better Work melakukan diskusi berkelanjutan dengan pihak berwenang yang bertujuan untuk menyederhanakan proses pendaftaran BPJS Kesehatan.

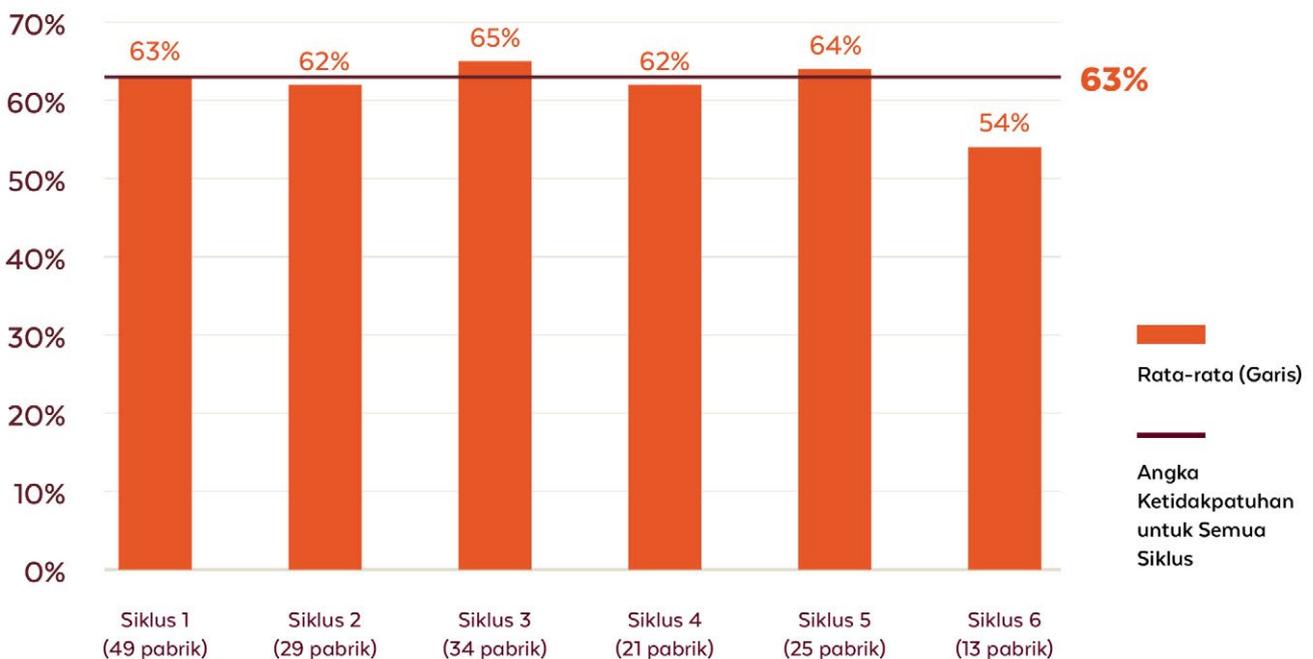
4. BATASAN LEMBUR: (APAKAH LEMBUR DIBATASI 3 JAM PER HARI, 14 JAM PER PEKAN?)

Faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpatuhan dalam batasan lembur (63 persen dari semua pabrik) meliputi: praktik sourcing yang menuntut waktu tunggu lebih singkat, dan isu-isu seputar perencanaan dan produktivitas.

Isu-isu ini memengaruhi pekerja produksi maupun non-produksi, misalnya penjaga keamanan dan

GAMBAR 2. ANGKA KETIDAKPATUHAN TERPILAH MENURUT SIKLUS UNTUK BATASAN LEMBUR

Angka Ketidakpatuhan Tingkat Siklus “Apakah lembur dibatasi 3 jam perhari, 14 jam perpekan?”



petugas kebersihan. Perbedaan jam kerja per pekan dibandingkan dengan negara-negara tetangga-Vietnam dan Kamboja memiliki 48 jam kerja sepekan dibandingkan dengan 40 jam di Indonesia-terlihat sangat mempengaruhi jadwal kerja pabrik. Pabrik dapat merencanakan berdasarkan model produksi yang serupa dengan di negara-negara tetangga guna untuk menutup kelemahan yang dirasakan dalam persaingan.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidakpatuhan dalam Batasan Lembur

BW terus berupaya bekerja dengan pembeli untuk menyoroti bagaimana keputusan bisnis berdampak pada kehidupan pekerja, terutama di bidang lembur. Antara lain, waktu tunggu dan pemberitahuan perubahan yang singkat dapat memiliki efek domino pada banyaknya jam pekerja diminta untuk bekerja dalam satu pekan tertentu.

Ketidakpatuhan lembur terus terjadi, tanpa memandang sudah berapa lama pabrik bersama dengan BW, yang menunjukkan bahwa praktik sourcing menghadirkan tantangan yang sangat sulit. Gambar di bawah ini menggambarkan konsistennya angka ketidakpatuhan untuk pabrik dalam periode sampling.

BWI memilah informasi pekerja non-produksi dan produksi agar dapat memperoleh visibilitas atas isu-isu yang berkaitan dengan pekerja non-produksi. Masalah pekerja non-produksi kurang terdokumentasikan daripada pekerja produksi, maka pengumpulan data BWI sangat penting untuk memahami situasi di seluruh industri dan membentuk prakarsa tambahan untuk mengurangi ketidakpatuhan. BWI memulai proses penting ini pada tahun 2017 dan terus berlanjut sepanjang tahun ini.

5. LEMBAR KESELAMATAN BAHAN KIMIA: APAKAH PEMBERI KERJA MEMILIKI LEMBAR DATA

KESELAMATAN BAHAN KIMIA UNTUK BAHAN KIMIA BERBAHAYA YANG DIGUNAKAN DI TEMPAT KERJA, DAN APAKAH BAHAN KIMIA DILABELI SECARA TEPAT?

Enam puluh dua persen pabrik tidak patuh selama periode pelaporan. Sebagian besar ketidaksesuaian pada lembaran keselamatan bahan kimia berakar pada kurangnya pelatihan petugas bahan kimia yang bertanggung-jawab atas pelabelan bahan kimia. Petugas bahan kimia harus dilatih di dalam pabrik, dan harus mengikuti kurikulum lima hari yang ditetapkan oleh pemerintah. Sayangnya pelatihan tidak selalu memadai, dan terdapat kasus di mana pabrik mempersingkat pelatihan menjadi beberapa jam.

Dalam keselamatan bahan kimia, sebagaimana dalam ketidakpatuhan terkait K3 lainnya, kurangnya sistem manajemen K3 menjadi hambatan besar untuk peningkatan sistematis. Banyak pabrik tidak menerapkan sistem manajemen yang efektif untuk bahan kimia, dan sebagian besar perbaikan di tingkat pabrik adalah secara ad-hoc. Misalnya, sebagai tanggapan atas temuan tentang label yang tidak terbaca, pabrik seringkali akan memperbaiki label, tetapi mereka mungkin tidak memberikan pelatihan untuk operator, sehingga memungkinkan perilaku lama terulang kembali. Penyebab ketidakpatuhan lainnya adalah petugas bahan kimia tidak menerapkan sistem manajemen untuk pelabelan bahan kimia. Tidak seperti alas kaki, garmen terbatas dalam penggunaan bahan kimia sehari-hari sehingga manajemen pabrik seringkali mengabaikan pelabelan bahan kimia dalam manajemen K3 mereka.

Prakarsa BWI untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam Lembar Keselamatan Bahan Kimia

BWI fokus pada mempromosikan sistem manajemen yang baik untuk perubahan berkelanjutan jangka panjang, memastikan bahwa pabrik melatih orang-orang yang tepat, dan meningkatkan kurikulum pelatihan

petugas bahan kimia.

BWI percaya bahwa perubahan perilaku berkelanjutan akan terjadi bila pabrik memiliki sistem manajemen yang berjalan untuk memastikan bahwa petugas bahan kimia yang sangat terlatih mengikuti prosedur yang tepat. Namun, BWI mengamati bahwa kurikulum pelatihan petugas bahan kimia kadang-kadang tidak memadai dan memperhatikan secara lebih kritis untuk memberikan saran perubahan pada kurikulum yang melibatkan petugas keamanan bahan kimia. Seminar industri merupakan salah satu alat BWI untuk memastikan bahwa pabrik mengetahui pendekatan pelatihan yang tepat dan bahwa pabrik mengetahui sumberdaya apa yang tersedia untuk meningkatkan kapasitas petugas bahan kimia.

Terakhir, keikutsertaan di seminar industri seringkali terbatas pada manajer pabrik yang tidak memegang tanggung-jawab langsung atas lembar keamanan bahan kimia. Seringkali seorang generalis, misalnya petugas kepatuhan akan mengikuti seminar, tetapi bukan pekerja yang bertanggung-jawab atas lembar keselamatan bahan kimia. Seringkali petugas bahan kimia juga memiliki peran penting di pabrik misalnya mekanik, dan manajer tidak ingin mereka mengambil libur kerja. BWI bekerja dengan pabrik untuk memastikan bahwa petugas keselamatan bahan kimia mengikuti seminar sehingga mereka mengetahui praktik terbaik dan juga mengetahui tanggung-jawab mereka dari perspektif pelatihan.

6. PETUGAS PERTOLONGAN PERTAMA: APAKAH TEMPAT KERJA MEMILIKI PETUGAS PERTOLONGAN PERTAMA YANG CUKUP TERLATIH?

Enam puluh dua persen pabrik tidak memiliki petugas pertolongan pertama terlatih dalam jumlah yang memadai. Tingginya angka ketidakpatuhan

adalah karena kesulitan dalam memperoleh sertifikat yang sesuai, kesulitan mempertahankan rasio yang tepat petugas pertolongan pertama dengan pekerja, dan kurangnya sumberdaya untuk melatih petugas pertolongan pertama.

Sebelum tahun 2017, BWI menerima sertifikat dari Palang Merah dan kurikulum lain dianggap cukup untuk memenuhi standar kepatuhan, dengan pengetahuan petugas pertolongan pertama menjadi kriteria utama untuk menentukan kepatuhan. Atas saran Kementerian Ketenagakerjaan, BWI memutuskan untuk hanya menerima sertifikat berdasarkan kurikulum yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Akibatnya, pabrik yang memiliki sertifikat yang menggunakan kurikulum berbeda dianggap tidak patuh, sekalipun petugas pertolongan pertama memiliki pengetahuan, sebagaimana sering terjadi pada pabrik yang tidak patuh.

Selain itu, pabrik mengalami kesulitan mempertahankan rasio 1 petugas pelatihan untuk setiap 250 pekerja. Melatih seorang petugas pertolongan pertama membutuhkan waktu 3 hari, maka bagi pabrik yang memiliki beberapa ribu pekerja, diperlukan jumlah hari kerja yang cukup banyak untuk melatih petugas pertolongan pertama, yang hampir selalu adalah pekerja produksi. Rata-rata pelatihan bersertifikat berbiaya USD 250 per petugas pertolongan pertama. Pabrik khawatir tentang waktu dan sumberdaya yang diperlukan untuk mematuhi hukum.

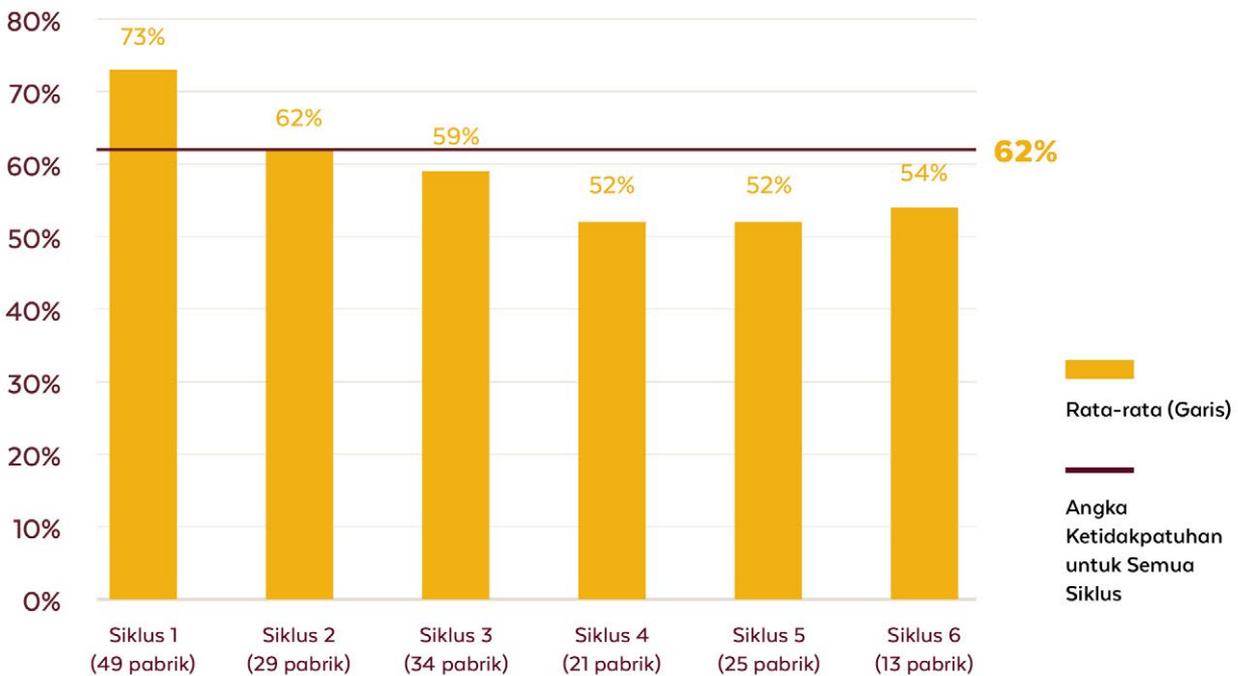
Prakarsa BWI untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam petugas pertolongan pertama

BW memberikan pelatihan untuk petugas pertolongan pertama dengan penyedia pelatihan yang disetujui oleh pemerintah sehingga pabrik dapat memperoleh sertifikat yang disetujui oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk petugas pertolongan pertama mereka. Pabrik mengambil pelatihan ini sebagai bagian dari paket

hari pelatihan 15 peserta dari BWI dalam model pemberian layanan. Memilah ketidakpatuhan berdasarkan siklus juga menunjukkan bahwa bersentuhan secara berkelanjutan dengan BW akan membantu pabrik memperbaiki ketidakpatuhan mereka.

GAMBAR 3. ANGKA KETIDAKPATUHAN TERPILAH MENURUT SIKLUS UNTUK PETUGAS PERTOLONGAN PERTAMA

Angka Ketidakpatuhan Tingkat Siklus “Apakah tempat kerja memiliki cukup petugas pertolongan pertama terlatih?”



7. PEMERIKSAAN KESEHATAN WAJIB: APAKAH PEMBERI KERJA MEMBERI PEKERJA PEMERIKSAAN KESEHATAN PRA PENUGASAN, TAHUNAN DAN KHUSUS BILA DIPERLUKAN?

Pemberi kerja diwajibkan memberi pekerja pemeriksaan kesehatan sebelum penugasan kerja mereka, tahunan, dan pemeriksaan kesehatan khusus untuk pekerja berusia di atas 40 tahun atau pekerja dengan kondisi kerja berisiko tinggi, misalnya pekerja yang bekerja dengan bahan kimia. Enam puluh persen pabrik tidak patuh dalam isu ini, dengan mayoritas tidak memberikan pemeriksaan kesehatan pra penugasan. Mayoritas pabrik memberikan pemeriksaan tahunan dan

pemeriksaan bagi pekerja dengan usia tertentu atau berpotensi menderita kondisi kerja berisiko tinggi, tetapi ada masalah yang terus muncul di dalam industri bahwa pemberi kerja mengharapkan pekerja melakukan pemeriksaan kesehatan pra kerja sendiri.

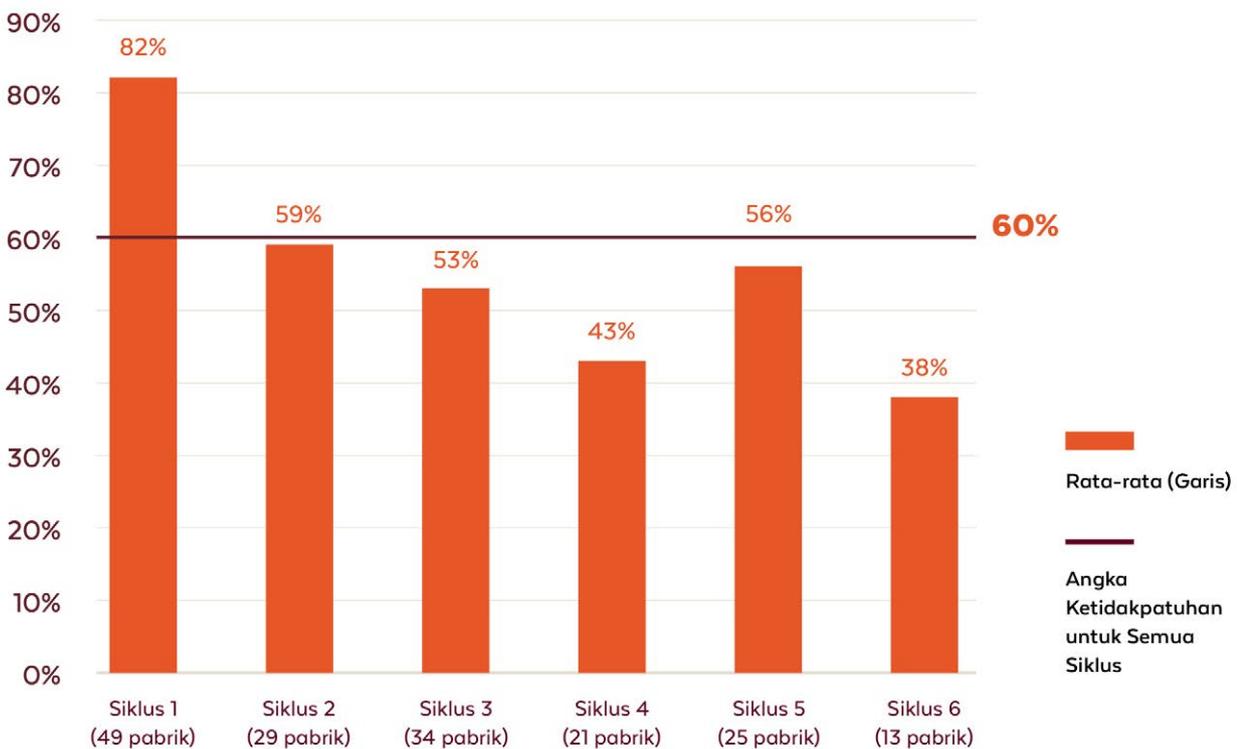
Prakarsa BWI untuk mendorong kepatuhan terhadap pemeriksaan kesehatan wajib

BWI akan bekerja dengan Komite Ad Hoc untuk menyelenggarakan sebuah lokakarya yang akan memberikan panduan praktis kepada pabrik tentang cara memenuhi

ketentuan hukum mereka berkenaan dengan semua pemeriksaan kesehatan. Panduan ini idealnya akan memberikan contoh praktis bagaimana pabrik dapat memenuhi ketentuan penting ini. Data juga menunjukkan bahwa pabrik yang telah bersama dengan BW lebih lama biasanya memiliki angka ketidakpatuhan lebih rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh gambar di bawah ini:

GAMBAR 4. ANGKA KETIDAKPATUHAN TERPILAH MENURUT SIKLUS UNTUK PEMERIKSAAN KESEHATAN

Angka Ketidakpatuhan Tingkat Siklus “Apakah pemberi kerja memberi pekerja pemeriksaan kesehatan pra penugasan, tahunan dan khusus bila diperlukan?”



8. IKLIM TEMPAT KERJA: APAKAH IKLIM TEMPAT KERJA DIUKUR OLEH PEMBERI KERJA, DAN SEJALAN DENGAN STANDAR YANG BERLAKU?

Sedikit di atas separuh (55%) pabrik tidak patuh dalam mengukur suhu di pabrik sesuai dengan standar. Sebagian besar pabrik menggunakan termometer ruangan (pengukuran kering), ketika peraturan meminta pabrik menggunakan suhu bohlam basah. Pengukuran suhu bohlam basah

harus dilakukan oleh laboratorium bersertifikat yang disetujui oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebanyak dua kali setahun. Pabrik tidak patuh karena tidak mendapatkan uji bohlam basah - atau menggunakan laboratorium pihak ketiga yang tidak memiliki peralatan untuk melakukan uji suhu yang tepat - serta pabrik yang mengembalikan hasil buruk karena suhu terlalu tinggi.



Prakarsa BWI untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam pengukuran iklim

BWI sedang berupaya menggunakan kumpulan data yang lebih baik untuk mendorong diskusi tentang perubahan di masa depan, serta mensosialisasikan peraturan hukum. BWI mengumpulkan informasi yang semakin akurat di pabrik yang menggunakan uji yang tepat. Karena uji bohlam basah lebih akurat, BWI dapat memberikan saran tentang langkah-langkah untuk perbaikan jangka panjang isu-isu yang berkaitan dengan iklim tempat kerja. Untuk pabrik-pabrik yang belum menggunakan uji bohlam basah, BWI sedang berupaya membuat mereka mengetahui standar hukum sehingga pabrik memahami manfaat menggunakan uji yang lebih maju. Terakhir, BW menyediakan daftar perusahaan sertifikasi pihak ketiga yang dapat melakukan uji bohlam basah sehingga pabrik dapat mulai mendapatkan uji yang diperlukan.

9. PEKERJA NON-PRODUKSI: PERNAHKAH ANDA MENEMUKAN KETIDAKPATUHAN TERHADAP KETENTUAN HUKUM UNTUK KOMPENSASI, KONTRAK, K3, DAN/ATAU WAKTU KERJA BERKAITAN DENGAN PEKERJA NON-PRODUKSI YANG DIPEKERJAKAN LANGSUNG OLEH PABRIK?

Lima puluh tiga persen pabrik¹³ tidak patuh dalam memenuhi ketentuan hukum berkaitan dengan prosedur kontrak untuk pekerja non-produksi. BWI percaya bahwa pekerja non-produksi secara tidak disengaja diabaikan oleh sistem pemantauan yang ada. Secara umum, pekerja non-produksi lebih kecil jumlahnya, kurang terlihat, mencakup beragam jenis pekerjaan, dan tersebar di keseluruhan sebuah pabrik. Belum ada banyak prakarsa di dalam industri untuk menangani masalah yang dihadapi oleh petugas kebersihan, penjaga keamanan, dan pekerja non-produksi lainnya, dan para pekerja ini kurang terlihat dan kurang mendapatkan advokasi yang diperlukan. BWI aktif berusaha memahami situasi pekerja non-produksi guna untuk memberi

saran kepada pabrik secara lebih efektif tentang cara meningkatkan kondisi kerja bagi para pekerja ini.

Prakarsa BWI untuk memperbaiki prosedur kontrak bagi pekerja non-produksi

Dalam versi terbaru Alat Penilaian Kepatuhan (CAT), BWI memasukkan pertanyaan-pertanyaan khusus untuk memilah ketidakpatuhan berkaitan dengan kondisi kerja pekerja non-produksi. BWI sekarang sedang mengumpulkan data yang akan membantu membentuk intervensi untuk mempromosikan kondisi kerja layak bagi kelompok pekerja yang terabaikan ini. Better Work percaya bahwa memiliki data tambahan khusus akan memungkinkan pabrik memasukkan pekerja non-produksi ke dalam rencana perbaikan mereka. Tanpa data khusus, tidak mudah untuk memasukkan isu-isu pekerja non-produksi selama kunjungan konsultasi melalui siklus BW. Topik ini sekarang terlihat, dan akan dimasukkan dalam rencana perbaikan pabrik, yang juga dilihat oleh Mitra Pembeli. Mitra Pembeli akan sangat penting untuk berkomunikasi dengan pabrik tentang isu ini dan memperkuat pesan BWI tentang cara meningkatkan kepatuhan dalam siklus berikutnya.

10. PERSEDIAAN PERTOLONGAN PERTAMA: SUDAHKAH PEMBERI KERJA MEMASTIKAN BAHWA ADA KOTAK/PERSEDIAAN PERTOLONGAN PERTAMA YANG SIAP DIAKSES DALAM JUMLAH YANG CUKUP DI TEMPAT KERJA?

Lima puluh dua persen pabrik tidak memiliki kotak pertolongan pertama dalam jumlah yang diperlukan dan/atau persediaan dalam kotak pertolongan pertama tidak lengkap. BWI telah mengamati peningkatan jumlah kotak pertolongan pertama di seluruh pabrik, tetapi masih ada masalah terkait dengan persediaan di kotak

pertolongan pertama. Seringkali persediaan tidak sepenuhnya diisi ulang karena kurangnya sistem untuk melacak apakah persediaan sudah lengkap.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidakpatuhan berkenaan dengan kotak/persediaan pertolongan pertama

Selama beberapa tahun terakhir, BWI bekerjasama dengan Kemenaker tentang pendekatan terfokus risiko untuk regulasi pertolongan pertama. BWI percaya bahwa cara terbaik untuk memastikan pabrik memiliki kotak pertolongan pertama yang lengkap adalah apakah mereka memiliki sistem yang baik untuk melacak penggunaan. BWI sedang berusaha mengatasi ketidakpatuhan terhadap kotak/persediaan pertolongan pertama dalam pertemuan konsultasi, khususnya dengan mempromosikan sistem Manajemen K3 yang baik.

11. SISTEM DETEKSI DAN ALARM KEBAKARAN: APAKAH TEMPAT KERJA MEMILIKI SISTEM DETEKSI DAN ALARM KEBAKARAN?

Empat puluh tujuh persen pabrik tidak memiliki sistem deteksi dan alarm kebakaran yang memadai. Ketidakpatuhan sebagian besar terkait dengan tidak memadainya deteksi kebakaran di berbagai gudang dan cakupan detektor kebakaran di seluruh pabrik. Pabrik seringkali memiliki detektor api permanen di gudang permanen tetapi tidak memiliki detektor api di penyimpanan sementara. Selain itu, pabrik tidak selalu mengetahui jangkauan detektor api dan oleh karena itu menempatkan detektor api dalam jumlah yang tidak memadai untuk ruangan besar yang mungkin membutuhkan lebih dari yang diperlukan menurut manajer.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidakpatuhan dalam sistem deteksi dan alarm kebakaran

Better Work mempromosikan standar untuk memastikan detektor api dalam jumlah yang tepat dipasang per meter persegi, sesuai dengan praktik terbaik yang dipromosikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. BWI menjadikan ini sebagai titik tekan dalam rencana perbaikan pabrik sehingga diskusi berkelanjutan terjadi selama proses konsultasi tentang bagaimana cara mematuhi panduan Kemenaker.

12. PENYIMPANAN BAHAN KIMIA: APAKAH BAHAN KIMIA DAN ZAT BERBAHAYA SISIMPAN DENGAN BENAR?

Empat puluh enam persen pabrik tidak patuh terhadap standar penyimpanan bahan kimia. Serupa dengan pabrik yang tidak patuh terhadap pelabelan bahan kimia, sebagian besar ketidakpatuhan pada penyimpanan bahan kimia adalah karena kurangnya pelatihan petugas bahan kimia, dan tidak adanya sistem manajemen K3 yang efektif.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidakpatuhan dalam penyimpanan bahan kimia

Seperti prakarsa untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam pelabelan bahan kimia, BWI akan menggunakan seminar industri untuk mengkomunikasikan kepada pabrik jenis pelatihan yang diperlukan oleh petugas bahan kimia; terus mendorong agar petugas bahan kimia, bukan petugas kepatuhan, mengikuti seminar; dan terus mempromosikan sistem manajemen K3 yang efektif selama proses konsultasi.

13. KETENTUAN ERGONOMIS: APAKAH PEMBERI KERJA PATUH TERHADAP KETENTUAN ERGONOMIS?

Empat puluh enam persen pabrik tidak mematuhi ketentuan ergonomis. Alasan utama ketidakpatuhan adalah bahwa beberapa pabrik

tidak memiliki kursi yang cukup untuk pekerja yang berdiri sepanjang hari. Seringkali tidak ada sistem untuk memastikan bahwa pekerja yang berdiri memiliki kursi yang siap tersedia. Kursi seringkali digunakan untuk tujuan alternatif misalnya penyimpanan sementara atau untuk meletakkan garmen selama produksi melimpah. Selain itu, beberapa pabrik menyediakan kursi yang tidak memadai. Kursi harus memiliki sandaran punggung untuk dukungan dan tidak boleh berupa bangku.

Prakarsa BWI untuk memperbaiki angka ketidakpatuhan dalam ketentuan ergonomis

BWI sedang mempromosikan sistem manajemen K3 untuk memantau penempatan kursi untuk pekerja yang berdiri. BWI menekankan pentingnya memiliki kursi untuk pekerja selama pelatihan K3. Pekerja yang berdiri perlu memahami pentingnya duduk beristirahat sesekali, dan manfaat kesehatan dari perubahan posisi. BWI juga mengkomunikasikan nilai kepatuhan terhadap kewajiban ergonomis kepada manajer sat kunjungan konsultasi.

14. FASILITAS CUCI KIMIA: APAKAH PEMBERI KERJA MENYEDIAKAN FASILITAS CUCI DAN BAHAN PEMBERSIHAN YANG MEMADAI BILA TERJADI PAPARAN BAHAN KIMIA BERBAHAYA?

Empat puluh lima persen tidak patuh dalam fasilitas cuci dalam hal bahan kimia berbahaya. Lembar data keselamatan bahan (MSDS) pabrik akan menunjukkan apakah sebuah bahan kimia berpotensi menyebabkan iritasi mata dan memerlukan fasilitas cuci. Pabrik seringkali tidak patuh karena memiliki fasilitas cuci terlalu jauh dari tempat bahan kimia digunakan atau mereka tidak memiliki fasilitas sama sekali. Fokus pabrik pada penempatan pencuci mata di gudang bahan kimia dan area pembersihan, tetapi area lain misalnya bengkel mekanik, ruang ketel, yang juga menggunakan bahan kimia, mungkin tidak memilikinya atau fasilitas tersebut terlalu jauh.

Beberapa pabrik tidak secara kritis menilai MSDS sehubungan dengan penempatan pencuci mata.

Prakarsa BWI untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam fasilitas cuci untuk bahan kimia

Seminar industri tentang penanganan bahan kimia diadakan di tiap wilayah Indonesia dan disampaikan oleh EA dan titik fokus K3, yang menasar petugas K3 dan bahan kimia pabrik. Tim pelatihan dan EA bekerjasama untuk memastikan petugas bahan kimia pabrik mengikuti seminar ini, bukan petugas kepatuhan.

15. LISENSI K3: APAKAH OPERATOR/ TEKNISI/ PETUGAS YANG BERTANGGUNG-JAWAB ATAS MESIN/ PERALATAN/ INSTALASI/ PERALATAN PENGANGKATAN MEMILIKI LISENSI YANG DISYARATKAN?

Empat puluh lima persen pabrik tidak patuh terhadap perolehan lisensi yang disyaratkan untuk berbagai operator mesin dan peralatan di seluruh pabrik. Sumber utama ketidakpatuhan adalah pabrik yang tidak memiliki lisensi operator generator dan/atau lisensi ketel yang disyaratkan.

Pada tahun 2015 sebuah undang-undang aturan baru mulai berlaku yang mengharuskan setiap generator dengan kapasitas 200 kilovolt harus dioperasikan oleh ahli listrik bersertifikat. Sertifikasi akan dilakukan oleh Kemenaker. Guna untuk dilatih dan disertifikasi sebagai ahli listrik yang dapat menjalankan generator, pekerja harus memiliki ijazah di bidang teknik elektro. Pengalaman kerja tidak bisa menjadi pengganti untuk persyaratan pendidikan. Persyaratan pendidikan membatasi jumlah pekerja yang berpotensi memenuhi syarat untuk memperoleh sertifikasi pengoperasian generator listrik.

Selain sertifikat generator listrik, banyak pabrik mengalami kesulitan untuk patuh terhadap penjaminan bahwa pabrik memiliki operator ketel

berlisensi. Kadang-kadang asisten operator akan mengoperasikan ketel tanpa pengawasan operator berlisensi, yang tidak diperbolehkan oleh peraturan. Pabrik lain tidak cukup rajin memperbarui lisensi setelah habis masa berlakunya. Terakhir, lisensi operator ketel itu spesifik pabrik, yang berarti bahwa operator ketel yang berpengetahuan perlu mendaftarkan ulang lisensinya kepada Kementerian Ketenagakerjaan jika mereka mulai bekerja di pabrik lain.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidakpatuhan terhadap lisensi pengoperasian

BWI menekankan persyaratan pelatihan dan pendidikan yang diharuskan untuk ahli keselamatan kelistrikan yang bekerja dengan generator listrik. Peraturan tahun 2015 meletakkan beban yang lebih tinggi pada pabrik, maka BWI memastikan untuk mendiskusikan implikasinya dengan pabrik selama kunjungan konsultasi sehingga pabrik memahami ketentuan hukum tersebut. Pada saat yang sama, tim Pelatihan telah mulai mengkoordinasikan pelatihan pihak ketiga untuk pabrik untuk melatih Ahli Kelistrikan Bersertifikat dengan sertifikat yang diakui oleh Kemenaker. BWI mulai mengatur pelatihan ini sebagai bagian dari paket layanan guna untuk memenuhi kebutuhan khusus pabrik.

16. PINTU KELUAR DARURAT BERTANDA: APAKAH PINTU KELUAR DARURAT DAN JALUR EVAKUASI DIBERI TANDA DENGAN JELAS DAN DITEMPELKAN DI TEMPAT KERJA?

Empat puluh empat persen pabrik tidak patuh berkenaan dengan pintu keluar dan jalur evakuasi yang diberi tanda dengan jelas. Alasan tingginya angka ketidakpatuhan adalah karena memudarnya penanda yang belum disentuh dan/atau diagram tata letak bangunan yang kadaluarsa. Yang terakhir ini terjadi ketika pabrik mengalami

perluasan penataan ulang, dan mereka tidak mendokumentasikan perubahan.

Prakarsa BWI untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam pintu keluar darurat bertanda

BWI memiliki beberapa prakarsa untuk melatih pabrik dalam menerapkan sistem yang akan memungkinkan mereka mematuhi aspek penting K3 ini. Di awal tahun 2017 BWI mengadakan seminar industri yang fokus pada isu ini, dan akan melanjutkan seminar-seminar ini sepanjang tahun 2018. Pada tahun 2017, BWI juga mulai menawarkan seminar identifikasi bahaya dan seminar tentang praktik terbaik untuk memiliki Komite K3, yang merupakan komponen penting perubahan perilaku jangka panjang. Selain itu, BWI meluncurkan seminar industri baru tentang kesiapsiagaan darurat dan penyelidikan kecelakaan pada tahun 2018, yang akan memperkuat dan melengkapi pembelajaran dari seminar-seminar yang diluncurkan pada tahun 2017.

17. AKURASI CATATAN KEHADIRAN: APAKAH CATATAN KEHADIRAN MENCERMINKAN JUMLAH JAM KERJA SEBENARNYA?

Empat puluh empat persen pabrik tidak patuh terhadap catatan kehadiran yang mencerminkan jumlah jam kerja sebenarnya untuk pekerja. Menyimpan buku atau catatan lebih dari satu merupakan praktik ketidakpatuhan yang dapat menunjukkan keengganan pabrik untuk transparan. Yang menjadi perhatian pabrik, tampaknya, kemungkinan sanksi dari merek bila batasan jam kerja tidak dihormati. Selain itu, beberapa pabrik juga menghadapi kesulitan ketika mengadopsi sistem pencatatan waktu yang lebih elektronik. Misalnya, pekerja baru akan memasukkan data secara manual jika mereka belum terdaftar dalam sistem, dan entri tambahan ini dapat menyebabkan ketidakakuratan catatan kehadiran.

BWI juga memahami bahwa penggunaan pekerja harian/lepas dapat menyebabkan buruknya pencatatan jam kerja. BWI sedang mengumpulkan lebih banyak informasi tentang pekerja lepas, guna untuk memahami kondisi kerja mereka.

Prakarsa BWI untuk meningkatkan akurasi catatan kehadiran

Keberadaan buku atau catatan kehadiran ganda tidak dapat diterima dan BWI menggunakan layanan penilaian, konsultasi, dan pelatihannya untuk melawan praktik ini dan mendorong pabrik menyimpan satu set buku yang akurat.

Karena akurasi catatan kehadiran berkaitan dengan lembur yang berlebihan, BWI menekankan lembur yang berlebihan (dan konsekuensi ketidakpatuhan dalam catatan kehadiran) saat berdiskusi dengan Pembeli selama forum Pembeli tahun 2017.

BWI sedang berusaha meningkatkan visibilitas jam kerja berlebihan bagi pekerja PKWT. Program ini memberikan kontribusi terhadap panduan Kementerian Ketenagakerjaan tentang penggunaan PKWT di pabrik, dan konsekuensi hukum menggunakan pekerja PKWT dalam jumlah besar. BW berkontribusi terhadap satu bab tentang tanggung-jawab hukum ketika menggunakan kontrak PKWT. Tujuannya adalah untuk mengurangi penyalahgunaan pekerja lepas, yang difasilitasi dengan menyimpan catatan yang tidak akurat.

Terakhir, saat berdiskusi dengan Komite Ad Hoc Kementerian Ketenagakerjaan, BWI telah menekankan tantangan inheren dari memiliki batasan lembur yang berbeda dengan negara pesaing. Pabrik di Indonesia akan perlu memikirkan bagaimana mereka mendekati sourcing jika mereka ingin mematuhi hukum dan tetap kompetitif.

18. KOMITE BIPARTIT: APAKAH PABRIK MEMILIKI LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT YANG BERFUNGSI?

Empat puluh lima persen pabrik tidak memiliki komite bipartit (LKSB) yang berfungsi, yang merupakan komite yang beranggotakan perwakilan pekerja dan manajemen. Agar dinyatakan berfungsi, sebuah komite bipartit harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Pendaftaran komite dan pelaporan dua tahunan kegiatan Komite ke dinas Ketenagakerjaan setempat.
2. Komposisi Komite – harus ada komposisi yang sama antara manajemen dan perwakilan pekerja.
3. Untuk pabrik yang memiliki serikat pekerja, semua serikat pekerja harus memiliki perwakilan dan pekerja yang tidak berserikat harus dipilih secara demokratis.
4. Pertemuan rutin bulanan harus diselenggarakan.

Komposisi komite dapat menjadi sumber ketidakpatuhan karena dua alasan utama. Pertama, jika pabrik mengalami pergantian komite, maka muncullah ketidakseimbangan dalam komite jika perwakilan pekerja atau manajemen tidak segera diganti. Perwakilan pekerja juga harus mencerminkan keanggotaan serikat pekerja di pabrik, yang memastikan bahwa semua serikat pekerja memiliki suara. Di pabrik yang memiliki banyak serikat pekerja, persaingan dapat menyebabkan sebuah serikat pekerja bersikap abstain, atau mencegah perwakilan dari serikat pekerja lain aktif. Terakhir, di beberapa pabrik perwakilan pekerja dipilih oleh manajemen, yang meruntuhkan tujuan perwakilan mereka.

Setelah pabrik mampu memenuhi persyaratan komposisi, pabrik masih harus menyelenggarakan dan mendokumentasikan pertemuan bulanan untuk Kementerian Ketenagakerjaan.

Prakarsa BWI untuk memperbaiki ketidakpatuhan dalam komite bipartit yang efektif

Bagian dari kerja BWI untuk konsultasi pabrik fokus pada peningkatan komposisi, kualitas dan fungsi LKSB (komite bipartit). LKSB merupakan kendaraan utama perubahan di pabrik dan badan yang bertanggung-jawab atas perbaikan di semua tingkatan. LKSB sangat penting bagi pabrik untuk menguasai isu-isu yang mempengaruhi mereka dan menangani isu-isu tersebut secara permanen dan efektif.

Selain dukungan yang diberikan oleh layanan inti, BWI bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan untuk melatih pabrik tentang cara membuat dan memelihara LKSB yang berfungsi. BWI mengadakan sesi pelatihan di semua wilayah tentang bagaimana cara memiliki LKSB yang efektif, dengan mengundang pejabat Kementerian Ketenagakerjaan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk membantu pabrik memahami hukum dan pendekatan praktis untuk mempertahankan dialog sosial yang produktif melalui proses dan prosedur LKSB.

BWI juga bekerjasama dengan pembeli untuk memberikan pelatihan tambahan kepada manajemen dan anggota LKSB pemasok mereka. Pelatihan tersebut fokus pada kegiatan yang meningkatkan komunikasi antar anggota LKSB.

19. PERATURAN PERUSAHAAN YANG MEMATUHI KETENTUAN HUKUM DALAM UU KETENAGAKERJAAN: APAKAH PERATURAN PERUSAHAAN MEMATUHI KETENTUAN HUKUM YANG DITETAPKAN DI DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN?

Empat puluh dua persen pabrik memiliki peraturan perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan

perundang-undangan ketenagakerjaan terbaru. Pabrik tidak patuh dalam isu ini karena dua alasan utama:

1. Keterlambatan memasukkan standar dari peraturan baru: Pabrik tidak selalu mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan terbaru.
2. Mempertahankan peraturan usang: Ketika terdapat revisi terhadap peraturan yang ada, beberapa kebijakan perusahaan perlu disesuaikan atau dinyatakan tidak berlaku. Terjadi keterlambatan dalam penyesuaian atau penghapusan peraturan usang yang sudah tidak berlaku.

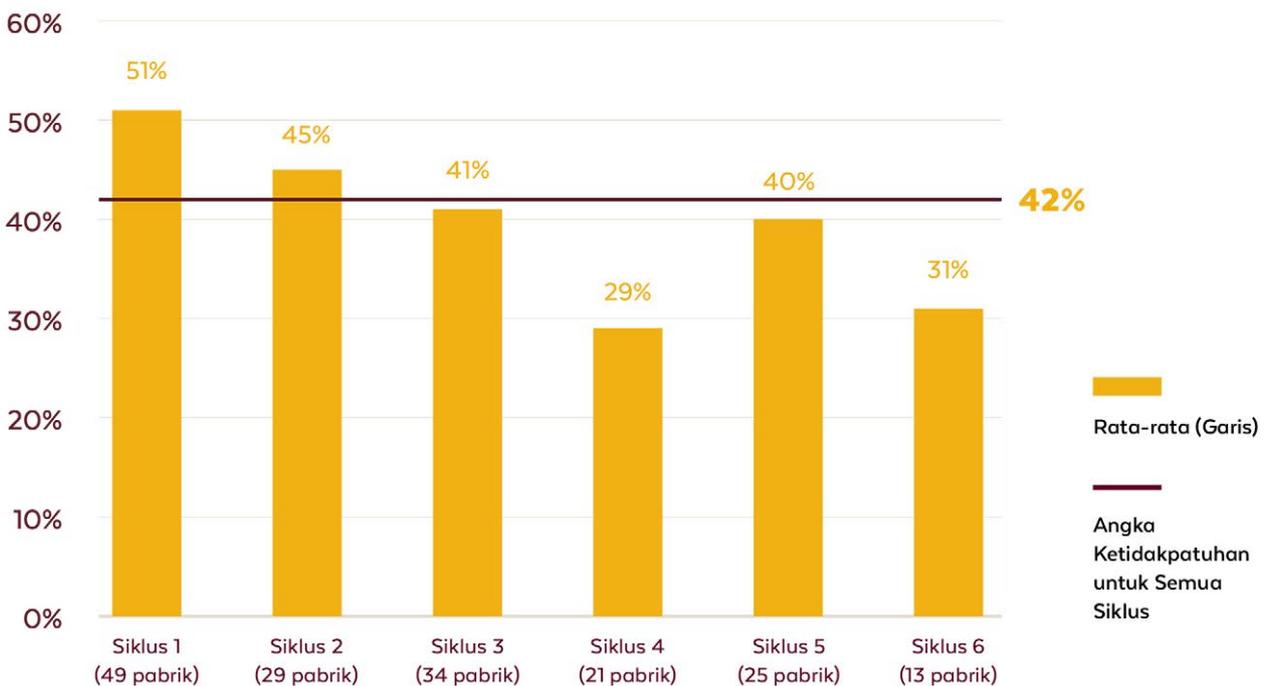
Sementara banyak ketidakpatuhan terkait dengan peraturan perusahaan tertulis, BWI juga menemukan pabrik tidak patuh terhadap kebijakan atau peraturan perusahaan mereka sendiri. Jika praktik atau kebijakan tidak sejalan dengan peraturan perusahaan, itu dicatat di bawah isu terkait.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidakpatuhan dalam peraturan pabrik

BWI memberikan panduan tentang pembaruan hukum di halaman web BWI. Selain memberikan informasi kepada pabrik tentang perubahan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, BWI berusaha mendidik pabrik tentang perubahan dalam hukum melalui kunjungan konsultasi. Biasanya, EA fokus pada pembahasan penerapan peraturan baru di awal dalam masa tenggang tiga bulan yang diberikan oleh Pemerintah kepada pabrik untuk mematuhi pembaruan hukum. Meskipun tantangan tetap ada, tetapi terdapat bukti bahwa waktu dengan Better Work akan membantu pabrik akhirnya mematuhi hukum nasional.

GAMBAR 5. ANGKA KETIDAKPATUHAN TERPILAH MENURUT SIKLUS UNTUK KEPATUHAN PERATURAN PERUSAHAAN TERHADAP PERUNDANGAN

Angka Ketidapatuhan Tingkat Siklus “Apakah peraturan perusahaan mematuhi ketentuan hukum sebagaimana ditetapkan di peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?”



20. BATASAN MEMPEKERJAKAN PEKERJA TIDAK TETAP: APAKAH PEMBERI KERJA MEMATUHI BATASAN PENGGUNAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (YAKNI, BATASAN MEMPEKERJAKAN PEKERJA TIDAK TETAP)?

Empat puluh satu persen pabrik tidak patuh terhadap penggunaan pekerja tidak tetap. Pemberi kerja boleh mempekerjakan pekerja di bawah perjanjian kerja tidak tetap (PKWT) untuk pekerjaan tambahan guna memenuhi pesanan atau tugas tambahan. Undang-undang menetapkan bahwa perjanjian kerja tidak tetap hanya dapat digunakan untuk maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk maksimal satu tahun. Setelah perpanjangan, pabrik harus memberi pekerja tersebut perjanjian kerja tetap (PKWTT) jika mereka ingin mempertahankan pekerja tersebut. Untuk perjanjian kerja semacam ini, peraturan tidak

memperbolehkan pembaruan kontrak untuk pekerja tidak tetap setelah masa tenggang.

Sayangnya, terdapat pabrik dalam jumlah besar yang terus memberikan kontrak pekerja tidak tetap. Konsultan Perusahaan akhirnya mengetahui praktik ini melalui wawancara pekerja yang ekstensif. Ada contoh pekerja yang bekerja di pabrik selama bertahun-tahun tetapi pabrik hanya menyimpan perjanjian kerja tidak tetap untuk beberapa bulan terakhir.

Prakarsa BWI untuk mengurangi ketidapatuhan dalam mempekerjakan pekerja tidak tetap

BWI telah memperoleh masukan dari Serikat Pekerja, Pembeli, dan asosiasi

pengusaha (APINDO) untuk menyusun panduan penggunaan PKWT yang legal. Bermitra dengan Kemenaker, BWI sekarang sedang menyusun panduan praktik terbaik mempekerjakan PKWT. BWI berencana mendistribusikan panduan tersebut kepada para pengawas Disnaker dan akan memasukkan panduan ke dalam kurikulum konsultasi kami.





Bagian III: Kesimpulan

Laporan Tahunan ini fokus pada poin-poin kepatuhan di pabrik garmen yang memiliki angka ketidakpatuhan tertinggi; serta inisiatif kolaboratif yang dilakukan oleh BWI untuk memperbaikinya – melalui kerja tingkat pabrik dan bekerjasama dengan para mitra misalnya Kementerian Ketenagakerjaan. Sebagaimana tahun-tahun sebelumnya, data komprehensif tentang semua Poin Kepatuhan dan pertanyaan Kepatuhan juga dicantumkan di dokumen ini untuk tujuan acuan.

Salah satu pelajaran utama dari tahun-tahun sebelumnya adalah perlunya pemilahan data lebih lanjut. Ini dicontohkan oleh analisis ketidakpatuhan untuk pekerja non-produksi, yang membantu menunjukkan tantangan unik yang dihadapi oleh kelompok pekerja yang sering terabaikan ini. Selain itu, pemilahan data tambahan membantu BWI memahami tantangan khusus untuk pekerja yang menjadi peserta dalam dana perawatan kesehatan. Pengumpulan informasi ini konsisten dengan upaya Better Work untuk memahami faktor-faktor kompleks yang membentuk kondisi kerja di pabrik garmen Indonesia. Terdapat bidang tambahan yang teridentifikasi yang perlu digali di sektor ini, termasuk penelitian tambahan tentang dampak praktik sourcing terhadap isu ketidakpatuhan.

BWI telah berkomitmen sumberdaya untuk tujuan penelitian, serta bermitra dengan peneliti lokal dan internasional untuk menggali lebih dalam alasan yang mendasari ketidakpatuhan. Contoh prakarsa semacam itu adalah penelitian bersama BWI dengan proyek Rantai Pasokan Global ILO untuk menggali dampak Perjanjian kerja bersama pada kondisi kerja, khususnya di bidang-bidang yang terkait dengan jam kerja dan lembur. Dalam kuartal-kuartal mendatang, BWI berharap sumber-sumber pengetahuan itu akan memberikan wawasan tambahan.

Para penulis laporan ini ingin menekankan pentingnya kerjasama dengan para pemangku kepentingan untuk perubahan jangka panjang dan berkelanjutan dalam kondisi kerja. Prakarsa-prakarsa yang disoroti dalam sub-bagian tentang kerjasama Kemenaker merupakan daftar contoh spesifik keterlibatan BWI dengan pemangku kepentingan pemerintah, tetapi contoh penting kerjasama ada dengan pembeli, serikat pekerja, dan kelompok industri. Keterlibatan dengan pemangku kepentingan lainnya juga merupakan bagian penting keterlibatan strategis BWI dan dapat berfungsi sebagai penekanan tematik yang berguna dalam Laporan Tahunan mendatang atau publikasi terpisah.



Lampiran-lampiran

LAMPIRAN A: PABRIK YANG DICAKUP DALAM LAPORAN INI

| NAMA PABRIK | SIKLUS | | |
|--|--------|---|---|
| | | PT Mingala | 1 |
| PT Andalan Mandiri Busana (Solo 1) | 1 | PT Nesia Pan Pacific Clothing | 1 |
| PT Andalan Mandiri Busana (Solo 2) | 1 | PT Nirwana Alabare Garment | 1 |
| PT Anggun Kreasi Garmen | 1 | PT Pantjatunggal Knitting Mill (Simongan) | 1 |
| PT Arindo Garmentama (Purwoyoso) | 1 | PT Prima Success Pro | 1 |
| PT Berkah Indo Garment (Demak) | 1 | PT Purnama Asih Sur | 1 |
| PT Berkah Indo Garment (Ungaran) | 1 | PT Sahabat Unggul International | 1 |
| PT Big Golden Bell | 1 | PT Sansan Saudaratex Jaya (Semarang) | 1 |
| PT Buana Samudra Lestari | 1 | PT SC Enterprises | 1 |
| PT Dasan Pan Pacific Indonesia | 1 | PT Sejin Global Indonesia | 1 |
| PT Dodo Activewear | 1 | PT Simone Accessary Collection | 1 |
| PT Eagle Nice Indonesia | 1 | PT Star Fashion Ungaran | 1 |
| PT Eins Trend | 1 | PT Sukwang Indonesia | 1 |
| PT Fasic Indonesia | 1 | PT Sung Won Indonesia | 1 |
| PT Gaya Indah Kharisma | 1 | PT Sunwoo Garment Indonesia | 1 |
| PT Harapan Global Apparel | 1 | PT Tiara Utama Laundry | 1 |
| PT IEMOTO | 1 | PT Tun Hong Garment Indonesia | 1 |
| PT Java Gloves Perdana | 1 | PT Tuntex Garment Indonesia (Cikupa II) | 1 |
| PT Jaya Perkasa Textile | 1 | PT Tuntex Garment Indonesia (Tangerang) | 1 |
| PT Jiale Indonesia Textile (Jepara - Garment Unit) | 1 | PT Visionland Global Apparel | 1 |
| PT Jin Myoung Industrial | 1 | PT Yakjin Jaya Indonesia | 1 |
| PT Kanindo Makmur Jaya | 1 | PT Young Won Indonesia | 1 |
| PT Kwanglim Indonesia | 1 | PT Younghyun Star | 1 |
| PT L&B Indonesia | 1 | PT Yutu Leports Jaya | 1 |
| PT Manito World | 1 | PT Anugerah Abadi Bersama | 2 |
| PT Melady Garment International | 1 | PT Busana Indah Global | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| PT CCH Indonesia | 2 | PT Dada Indonesia | 3 |
| PT Dayup Indo | 2 | PT Dewhirst Menswear | 3 |
| PT Dragon Forever | 2 | PT G-Textpia International | 3 |
| PT Fotexco Busana International (Bogor) | 2 | PT GA Indonesia | 3 |
| PT Great Apparel Indonesia | 2 | PT Ganada Makmur Jaya | 3 |
| PT Handsome | 2 | PT Gistex Garmen Indonesia (Bandung) | 3 |
| PT Hansae Indonesia Utama (5,6,6A) | 2 | PT Gistex Garmen Indonesia (Majalengka) | 3 |
| PT Hyun Dong Indonesia | 2 | PT Globalindo Intimates | 3 |
| PT Inko Prima Idaman Apparel | 2 | PT Golden Flower | 3 |
| PT Jiale Indonesia Garment (Bandung) | 2 | PT Greentex Indonesia Utama (Bandung) | 3 |
| PT Kwanglim YH Indah | 2 | PT Istana Garmino Jaya | 3 |
| PT Leaders World | 2 | PT Laxmirani Mitra Garmino | 3 |
| PT Liebra Permana (Wonogiri) | 2 | PT Marel Sukses Pratama | 3 |
| PT Minu Garment Sukses | 2 | PT Morich Indo Fashion (Unit 2) | 3 |
| PT Mod Indo | 2 | PT Muara Griya Lestari | 3 |
| PT Nesia Pan Pacific Knit | 2 | PT Mulia Cemerlang Abadi (Sukabumi) | 3 |
| PT Pan Brothers 9 Tbk. (Boyolali) | 2 | PT Notos | 3 |
| PT PPF Indonesia | 2 | PT Pan Rama Vista Garment | 3 |
| PT SAI Garments Industries | 2 | PT Sam Kyung Jaya Garments | 3 |
| PT Sam Kyung Jaya Busana | 2 | PT Sandang Mutiara Cemerlang | 3 |
| PT Samwon Busana Indonesia (Jepara) | 2 | PT Sari Warna Asli Textile Industry (Surakarta) | 3 |
| PT Seyang Activewear | 2 | PT Shinwon Indonesia | 3 |
| PT Seyang Indonesia | 2 | PT SJ Mode Indonesia | 3 |
| PT SNG Garmino | 2 | PT Solo Kawistara Garmino | 3 |
| PT Starcam Apparel Indonesia | 2 | PT Solve it | 3 |
| PT Trigoldenstar Wisesa | 2 | PT Sri Rejeki Isman Tbk | 3 |
| PT Woori Sukses Apparel | 2 | PT Sumber Bintang Rejeki (Semarang) | 3 |
| PT Buma Apparel Industry | 3 | PT Tainan Enterprises Indonesia | 3 |
| PT Busanaremaja Agracipta (Klodran) | 3 | PT Tupai Adyamas Indonesia | 3 |
| PT Busanaremaja Agracipta (Singosaren) | 3 | PT YB Apparel Jaya | 3 |
| PT Crevis Tex Jaya | 3 | | |

| | | | |
|--|---|---|---|
| PT Ameya Livingstyle Indonesia | 4 | PT Leetex Garment Indonesia | 5 |
| PT Cartini Lingerie Indonesia | 4 | PT Poong In Indonesia | 5 |
| PT Daese Garmin | 4 | PT SAI Apparel Industries | 5 |
| PT Doosan Dunia Busana | 4 | PT Samwon Busana Indonesia (Semarang) | 5 |
| PT Fajar Tunggal Nasional | 4 | PT Semarang Garment | 5 |
| PT Gunung Salak Sukabumi | 4 | PT TA Global Indonesia | 5 |
| PT Hari Mau Indah | 4 | PT Tiga Gunung Internasional | 5 |
| PT Holi Karya Sakti | 4 | PT Tiga Kyung Seung Garmen | 5 |
| PT Hop Lun Indonesia | 4 | PT Ungaran Sari Garments (Congol) | 5 |
| PT Jaya Asri Garmindo | 4 | PT Ungaran Sari Garments (Diponegoro) | 5 |
| PT JS Jakarta | 4 | PT Ungaran Sari Garments (Pringapus) | 5 |
| PT Kahatex | 4 | PT Victory Apparel Semarang | 5 |
| PT Leading Garment Industries | 4 | PT Vision Land Semarang | 5 |
| PT Masterindo Jaya Abadi | 4 | PT Willbes Global | 5 |
| PT Pan Asia Jaya Abadi | 4 | PT Yongjin Javasuka Garment I | 5 |
| PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang | 4 | Avery Dennison Group (Paxar Indonesia, Pacific Label Indonesia, Avery Dennison Packaging Indonesia) | 6 |
| PT Pertiwi Indo Mas | 4 | PT Citra Abadi Sejati (Bogor) | 6 |
| PT Sgwicus Indonesia | 4 | PT Citra Abadi Sejati (Cileungsi) | 6 |
| PT Shinwon Ebenezer | 4 | PT Dream Sentosa Indonesia | 6 |
| PT Yongjin Javasuka Garment II | 4 | PT Dream Wear | 6 |
| PT Youtex | 4 | PT Hansae Indonesia Utama (1,3) | 6 |
| PT C-Site Texpia | 5 | PT Kahoiindah Citragarment | 6 |
| PT Cipta Dwi Busana | 5 | PT Kukdong International | 6 |
| PT Daehan Global (Cibinong) | 5 | PT Mitra Garindo Perkasa | 6 |
| PT Daehan Global (Sukabumi) | 5 | PT Mulia Cemerlang Abadi (Tangerang) | 6 |
| PT Dong-A Decal | 5 | PT Pan Pacific Nesia | 6 |
| PT Doosan Jaya Sukabumi | 5 | PT Sandrafine Garment | 6 |
| PT HS Apparel | 5 | PT Taitat Putra Rejeki | 6 |
| PT ING International | 5 | PT Greentex Indonesia Utama (Jakarta) | 7 |
| PT Inkosindo Sukses | 5 | | |
| PT Koin Baju Global | 5 | | |

LAMPIRAN B: DAFTAR PEMBELI PARTISIPAN

| | |
|------------------------------------|--|
| Abercrombie & Fitch | Li & Fung |
| American Eagle Outfitters, Inc. | Marks & Spencer |
| Ascena | New Balance Athletic Shoe, Inc. (NBAS) |
| Asics | NIKE, Inc. |
| Asos | Nordstrom Inc. |
| Debenhams | Patagonia, Inc. |
| Dick's Sporting Goods Ltd | Pentland Brands Limited |
| Disney. | Primark Stores Ltd. |
| Esprit | Puma SE |
| Fast Retailing Co., Ltd (BWI Only) | PVH / Phillips-Van Heusen Corporation |
| Gap Inc. | Ralph Lauren |
| Global Brands Group | Recreational Equipment Inc. (REI) |
| H & M Hennes & Mauritz AB | Ryohin Keikaku Co.,Ltd. (Muji) |
| Inditex | Talbots, Inc. |
| J.Crew | Target Corporation (US) |
| John Lewis PLC | Target Australia |
| Kate Spade & Company | The Children's Place |
| Kmart Australia | zLabels |
| Levi Strauss & Co. | |

LAMPIRAN C: METODOLOGI DAN KETERBATASAN**PENILAIAN PABRIK**

Better Work melakukan penilaian pabrik untuk memantau kepatuhan terhadap Standar Ketenagakerjaan Internasional dan hukum ketenagakerjaan nasional. Laporan penilaian menyoroti temuan ketidakpatuhan, yang kemudian digunakan untuk membantu pabrik mengidentifikasi bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan. Mengumpulkan dan melaporkan data ini dari waktu ke waktu membantu pabrik menunjukkan komitmen mereka untuk memperbaiki kondisi kerja.

Better Work menyusun pelaporan ke dalam

delapan klaster. Empat klaster pertama terdiri dari standar ketenagakerjaan inti - Pekerja Anak, Diskriminasi, Kerja Paksa, dan Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama. Standar-standar ini melindungi hak-hak dasar di tempat kerja berdasarkan 8 Konvensi Ketenagakerjaan Internasional Inti ILO, dan Standar ketenagakerjaan Internasional digunakan sebagai dasar untuk kepatuhan dalam empat klaster ini. Klaster sisanya - Kompensasi, Kontrak dan Sumber Daya Manusia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Waktu Kerja - masuk dalam Kondisi Kerja. Poin-poin kepatuhan untuk bidang-bidang ini memasukkan perbedaan dalam perundang-undangan nasional tergantung

pada negara operasinya. Better Work menetapkan tolok ukur berdasarkan standar internasional dan praktik baik di bidang-bidang di mana undang-undang nasional tidak mencakup atau tidak cukup menangani sebuah isu terkait kondisi kerja. Delapan klaster tersebut kemudian dibagi menjadi poin-poin klaster (CP), dan masing-masing CP mencakup sejumlah pertanyaan, yang mungkin berbeda di setiap negara.

KLASTER DAN POIN KEPATUHAN PENILAIAN BETTER WORK.

| | | KLASTER KEPATUHAN | POIN KEPATUHAN |
|---|---|--|---|
| STANDAR KETENAGAKERJAAN INTI | 1 | Pekerja Anak | Pekerja Anak |
| | | | Dokumentasi dan Perlindungan Pekerja Anak |
| | | | Pekerjaan Berbahaya dan Bentuk Terburuk Lainnya |
| | 2 | Diskriminasi | Gender |
| | | | Dasar Lainnya |
| | | | Ras dan Asal-Usul |
| | | | Agama dan Pendapat Politik |
| | 3 | Kerja Paksa | Kerja Terikat |
| | | | Pemaksaan |
| | | | Kerja Paksa dan Lembur |
| | | | Pekerja Penjara |
| | 4 | Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama | Perundingan Bersama |
| | | | Kebebasan Berserikat |
| | | | Intervensi dan Diskriminasi |
| | | | Pemogokan |
| | | | Operasi Serikat Pekerja |
| KONDISI KERJA | 5 | Kompensasi | Metode Pembayaran |
| | | | Upah Minimum/Upah Satuan |
| | | | Upah Lembur |
| | | | Cuti Berbayar |
| | | | Jaminan Sosial dan Manfaat Lainnya |
| | | | Informasi, Penggunaan dan Pematangan Upah |
| | 6 | Kontrak dan Sumber Daya Manusia | Prosedur Kontrak |
| | | | Dialog, Disiplin & Perselisihan |
| | | | Kontrak Kerja |
| | | | Pemutusan Hubungan Kerja |
| | 7 | Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Bahan Kimia dan Zat Berbahaya |
| | | | Kesiapsiagaan Darurat |
| | | | Layanan Kesehatan dan Pertolongan Pertama |
| | | | Sistem Manajemen K3 |
| | | | Fasilitas Kesejahteraan |
| | | | Akomodasi Pekerja |
| | | | Perlindungan Pekerja |
| | | | Lingkungan Pekerja |
| | 8 | Waktu Kerja | Cuti |
| | | | Lembur |
| | | | Jam Reguler |

MENGHITUNG KETIDAKPATUHAN

Better Work menghitung angka ketidakpatuhan untuk tiap pabrik dan melaporkannya dalam laporan masing-masing pabrik. Angka ketidakpatuhan dilaporkan untuk tiap poin kepatuhan (CP), dan sebuah CP dilaporkan sebagai tidak patuh jika satu pertanyaannya atau lebih menunjukkan bukti ketidakpatuhan. Dalam laporan tahunan, Better Work menggunakan angka kepatuhan rata-rata di semua pabrik partisipan dalam periode pelaporan. Misalnya, angka ketidakpatuhan rata-rata 100 persen di bawah sebuah pertanyaan menunjukkan bahwa semua pabrik partisipan memiliki pelanggaran di bidang itu.

KETERBATASAN

KETERBATASAN PENILAIAN BETTER WORK

Laporan penilaian pabrik terperinci didasarkan semata-mata pada apa yang diamati, diselidiki dan dianalisis selama kunjungan penilaian. Sebelum laporan menjadi resmi, pabrik diberi waktu lima hari kerja untuk memberikan umpan balik dan klarifikasi, yang dalam beberapa kasus berdampak pada language dalam laporan akhir. Isu-isu tertentu tetap sulit untuk dinilai dan diverifikasi secara independen. Misalnya, pelecehan seksual sulit diidentifikasi selama kunjungan penilaian pabrik. Umumnya itu dianggap sebagai isu sensitif dan kemungkinan tidak dilaporkan. Rendahnya tingkat melek huruf sejumlah besar pekerja juga dapat mempengaruhi integritas dokumentasi yang terkait dengan persetujuan pekerja untuk kerja lembur, menyimpan dokumen pribadi, prosedur disiplin dan hak kerja. Untuk mengatasi keterbatasan semacam itu hingga batas tertentu, informasi yang diberikan oleh pekerja dan manajemen diperiksa ulang melalui sampel wawancara yang representatif dan berbagai dokumen yang disimpan di pabrik.

KETERBATASAN MENGHITUNG KETIDAKPATUHAN

Struktur biner 'ya atau tidak' dari jawaban kepatuhan membatasi kemampuan Better Work untuk secara numerik menyajikan tingkat keparahan ketidakpatuhan, dan tidak kondusif untuk menangkap 'tingkat ketidakpatuhan'. Misalnya, sebuah pabrik dapat meningkat secara signifikan di bidang tertentu tetapi mungkin masih tidak memenuhi syarat untuk disebut patuh. Meskipun indikator agregat dan ketat, angka ketidakpatuhan berguna untuk Better Work untuk membandingkan data di seluruh negara dan memiliki gagasan umum tentang bidang-bidang ketidakpatuhan dalam industri. Seringkali di luar kapasitas angka-angka tersebut untuk sepenuhnya menangkap isu-isu spesifik yang teramati selama penilaian pabrik.

Dengan demikian, penting untuk mengkaji Klaster dan CP secara lebih rinci untuk menciptakan pemahaman yang lebih komprehensif tentang industri ini dan angka ketidakpatuhan secara keseluruhan. Untuk alasan ini, bagian berikutnya menyajikan angka ketidakpatuhan rata-rata dan temuan ketidakpatuhan untuk tiap CP.



LAMPIRAN D: TABEL KETIDAKPATUHAN KOMPREHENSIF**PEKERJA ANAK****TABEL 1: PEKERJA ANAK**

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|------------------------------|--------------------------------|
| Pernahkah Anda mendapati pekerja berusia di bawah 15 tahun? | 0 | 0% |

TABEL 2: DOKUMENTASI DAN PERLINDUNGAN PEKERJA ANAK

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah pemberi kerja memiliki sistem verifikasi untuk memastikan mereka tidak mempekerjakan pekerja anak sesuai dengan Hukum Nasional? | 2 | 1% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi persyaratan dokumentasi untuk pekerja berusia di bawah 18 tahun? | 1 | 1% |

TABEL 3: PEKERJAAN BERBAHAYA DAN BENTUK TERBURUK LAINNYA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah pekerja yang berusia di bawah 18 tahun melaksanakan pekerjaan yang berbahaya secara alami, atau apakah mereka bekerja di lingkungan kerja yang berbahaya? | 1 | 1% |
| Apakah pekerja yang berusia di bawah 18 tahun bekerja lembur atau bekerja di malam hari? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja menugaskan pekerja berusia di bawah 18 tahun melaksanakan bentuk pekerjaan terburuk untuk anak? | 0 | 0% |

DISKRIMINASI

TABEL 4: GENDER

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Apakah jenis kelamin pelamar menjadi faktor dalam merekrut atau mempekerjakan? | 5 | 3% |
| Apakah pemberi kerja memberhentikan pekerja yang hamil atau sedang cuti hamil atau memaksa mereka mengundurkan diri? | 1 | 1% |
| Apakah pemberi kerja mengubah status pekerjaan, posisi, upah, tunjangan atau senioritas pekerja selama cuti melahirkan? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja mewajibkan tes kehamilan atau penggunaan kontrasepsi sebagai syarat kerja? | 0 | 0% |
| Apakah jenis kelamin menjadi faktor dalam keputusan mengenai kondisi kerja? | 0 | 0% |
| Apakah jenis kelamin menjadi faktor dalam keputusan mengenai peluang promosi atau akses ke pelatihan? | 0 | 0% |
| Apakah jenis kelamin menjadi faktor dalam keputusan mengenai upah? | 0 | 0% |
| Apakah jenis kelamin menjadi faktor dalam keputusan pemberi kerja mengenai pemutusan hubungan kerja atau pensiun pekerja? | 0 | 0% |
| Apakah cuti melahirkan tidak dimasukkan sebagai masa kerja pekerja berkelanjutan? | 0 | 0% |
| Apakah ada pelecehan seksual terhadap pekerja di tempat kerja? | 0 | 0% |

TABEL 5: DISKRIMINASI ATAS DASAR LAIN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Apakah pemberi kerja mempekerjakan satu pekerja penyandang disabilitas untuk setiap 100 pekerja? | 140 | 81% |
| Sudahkah pemberi kerja mengambil langkah untuk mengakomodasi pekerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan tingkat disabilitas mereka? | 0 | 0% |
| Apakah disabilitas menjadi faktor dalam keputusan mengenai kondisi kerja, akses ke pelatihan, promosi dan upah? | 0 | 0% |
| Apakah disabilitas menjadi faktor dalam keputusan pemberi kerja mengenai pemutusan hubungan kerja dan pensiun? | 0 | 0% |
| Apakah terjadi pelecehan pekerja atas dasar disabilitas? | 0 | 0% |

TABEL 6: RAS DAN ASAL-USUL

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|--------------------------------------|--|
| Apakah ras, warna kulit atau asal-usul pelamar menjadi faktor dalam merekrut atau mempekerjakan? | 0 | 0% |
| Apakah ras, warna kulit atau asal-usul menjadi faktor dalam keputusan mengenai kondisi kerja, akses ke pelatihan, promosi atau upah? | 0 | 0% |
| Apakah ras, warna kulit atau asal-usul menjadi faktor dalam keputusan pemberi kerja mengenai pemutusan hubungan kerja atau pensiun pekerja? | 0 | 0% |
| Apakah terjadi pelecehan pekerja atas dasar ras, warna kulit atau asal-usul? | 0 | 0% |

TABEL 7: AGAMA DAN PENDAPAT POLITIK

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|--------------------------------------|--|
| Apakah agama atau pendapat politik pelamar menjadi faktor dalam merekrut atau mempekerjakan? | 0 | 0% |
| Apakah agama atau pendapat politik menjadi faktor dalam keputusan mengenai kondisi kerja, akses ke pelatihan, promosi atau upah? | 0 | 0% |
| Apakah agama atau pendapat politik menjadi faktor dalam keputusan pemberi kerja mengenai pemutusan hubungan kerja atau pensiun pekerja? | 0 | 0% |
| Apakah terjadi pelecehan pekerja atas dasar agama dan pendapat politik? | 0 | 0% |

KERJA PAKSA**TABEL 8: KERJA TERIKAT**

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|--------------------------------------|--|
| Dapatkah pekerja yang berhutang kepada pemberi kerja dan/atau pihak ketiga bebas meninggalkan pekerjaan mereka? | 0 | 0% |

TABEL 9: PEMAKSAAN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|--------------------------------------|--|
| Apakah pemberi kerja menunda atau menahan pembayaran upah guna untuk memaksa pekerja bekerja? | 1 | 1% |
| Apakah pemberi kerja menolak akses pekerja ke dokumen pribadi mereka (misalnya akte kelahiran, paspor, izin kerja dan kartu ID) ketika mereka membutuhkannya? | 1 | 1% |
| Apakah pekerja bebas berhenti bekerja dengan pemberitahuan yang wajar dan meninggalkan pekerjaan mereka ketika kontrak mereka berakhir? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja membatasi pekerja meninggalkan tempat kerja? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja memaksa pekerja bekerja untuk mendisiplinkan mereka atau sebagai hukuman atas keikutsertaan dalam pemogokan? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja membatasi kebebasan pekerja untuk datang dan pergi dari asrama dan/atau taman atau zona industri tempat pabrik berada? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja menggunakan taktik pemaksaan lain untuk menekan kemampuan pekerja untuk membuat keputusan demi kepentingan mereka sendiri? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja menggunakan ancaman misalnya deportasi, pembatalan visa atau pelaporan kepada pihak berwenang untuk memaksa pekerja tetap bekerja? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja menggunakan kekerasan atau ancaman kekerasan untuk mengintimidasi pekerja? | 0 | 0% |

TABLE 10: KERJA PAKSA DAN LEMBUR

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|--------------------------------------|--|
| Apakah pekerja dipaksa bekerja lembur di bawah ancaman sanksi? | 0 | 0% |

TABEL 11: PEKERJA PENJARA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Jika pekerja penjara digunakan, apakah tahanan mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja non-penjara yang bekerja di pabrik? | 0 | 0% |
| Jika pekerja penjara digunakan, apakah tahanan bebas menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan? | 0 | 0% |
| Jika pekerja penjara digunakan, apakah pekerjaan dilakukan di bawah pengawasan dan kendali otoritas publik? | 0 | 0% |

KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERUNDINGAN BERSAMA

TABEL 12: PERUNDINGAN BERSAMA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Jika terdapat perjanjian kerja bersama, apakah ketentuannya sekurang-kurangnya menguntungkan bagi pekerja sama seperti hukum? | 28 | 16% |
| Apakah pemberi kerja memberitahukan kepada pekerja tentang isi perjanjian kerja bersama, dan memberikan naskah perjanjian kepada pekerja? | 20 | 12% |
| Pernahkah pemberi kerja tidak melaksanakan salah satu ketentuan perjanjian kerja bersama yang berlaku? | 13 | 8% |
| Apakah pemberi kerja berunding dengan pekerja/serikat pekerja bila diharuskan secara hukum? | 2 | 1% |
| Apakah pemberi kerja menolak berunding bersama atau menolak berunding dengan itikad baik dengan serikat pekerja, perwakilan pekerja, federasi atau konfederasi serikat pekerja? | 0 | 0% |

TABEL 13: KEBEBASAN BERSERIKAT

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pemberi kerja mewajibkan pekerja bergabung dengan serikat pekerja? | 5 | 3% |
| Dapatkah pekerja bebas membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka? | 2 | 1% |
| Dapatkah serikat pekerja bebas membentuk dan bergabung dengan federasi dan konfederasi pilihan mereka? | 0 | 0% |

TABEL 14: INTERVENSI DAN DISKRIMINASI

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|--------------------------------------|--|
| Apakah pemberi kerja mencoba mengintervensi, memanipulasi, atau mengendalikan serikat pekerja? | 4 | 2% |
| Pernahkah pemberi kerja memutuskan hubungan kerja atau tidak memperbarui kontrak pekerja karena pekerja tersebut menjadi anggota atau mengikuti kegiatan serikat pekerja? | 1 | 1% |
| Apakah pekerja bebas mengadakan pertemuan tanpa kehadiran manajemen? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja memberikan insentif kepada pekerja untuk mencegah mereka bergabung dengan atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja menghukum pekerja karena bergabung dengan atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja mengancam, mengintimidasi, atau mengganggu pekerja yang bergabung dengan atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja? | 0 | 0% |
| Pernahkah pemberi kerja memutuskan hubungan kerja seorang pengurus serikat pekerja dengan cara yang tidak mematuhi hukum? | 0 | 0% |
| Jika ada lebih dari satu serikat pekerja, apakah pemberi kerja memperlakukan mereka sebagaimana ditentukan oleh hukum nasional? | 0 | 0% |
| Apakah keanggotaan serikat pekerja atau kegiatan serikat pekerja menjadi faktor saat mengambil keputusan perekrutan? | 0 | 0% |

TABEL 15: PEMOGOKAN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|--------------------------------------|--|
| Pernahkah pemberi kerja mempekerjakan pekerja baru untuk menggantikan pekerja yang mogok saat pemogokan? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja menghukum pekerja karena mengikuti pemogokan? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja berusaha mencegah pekerja mengikuti pemogokan? | 0 | 0% |
| Apakah penjaga keamanan, polisi atau angkatan bersenjata dipanggil oleh pemberi kerja untuk membubarkan pemogokan damai atau menangkap pekerja yang mogok? | 0 | 0% |

TABEL 16: OPERASI SERIKAT PEKERJA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah pemberi kerja memotong iuran serikat pekerja dari upah ketika serikat pekerja dan pekerja meminta ini, atau mengizinkan serikat pekerja memungut iuran langsung dari anggotanya? | 3 | 2% |
| Apakah pemberi kerja mengizinkan pekerja melaksanakan kegiatan serikat pekerja selama jam kerja sebagaimana disepakati oleh kedua belah pihak? | 1 | 1% |
| Apakah perwakilan serikat pekerja memiliki akses ke pekerja di tempat kerja tersebut? | 0 | 0% |

KOMPENSASI**TABEL 17: METODE PEMBAYARAN**

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|----------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah upah dibayar tepat waktu? | 14 | 8% |

TABEL 18: UPAH MINIMUM/UPAH SATUAN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah pemberi kerja menetapkan struktur upah dan skala upah, mengumumkannya kepada semua pekerja, dan menyerahkannya ke Dinas Tenaga Kerja Setempat? ¹⁴ | 21 | 26% |
| Apakah pemberi kerja membayar upah minimum kabupaten yang benar untuk jam kerja biasa kepada pekerja tidak tetap (PKWT) dan pekerja percobaan? | 25 | 15% |
| Apakah pemberi kerja membayar lebih tinggi dari upah minimum kabupaten untuk jam kerja biasa kepada pekerja tetap (PKWTT) dan tidak tetap (PKWT) yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun? | 24 | 14% |
| Apakah pemberi kerja membayar upah minimum kabupaten yang benar untuk jam kerja biasa bagi pekerja tetap penuh waktu (PKWTT)? | 12 | 7% |
| Apakah pemberi kerja membayarkan upah satuan kepada pekerja dengan benar untuk jam kerja biasa? | 2 | 1% |

TABEL 19: UPAH LEMBUR

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|--------------------------------------|--|
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar untuk semua jam kerja lembur pada hari kerja biasa? | 67 | 39% |
| Apakah pemberi kerja memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori kepada pekerja yang bekerja lembur selama 3 jam atau lebih? | 41 | 24% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar untuk semua jam kerja lembur pada libur hari besar dan hari libur mingguan? | 38 | 22% |

TABEL 20: CUTI BERBAYAR

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|--------------------------------------|--|
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar selama penghentian kerja? | 16 | 9% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar selama cuti sakit? | 13 | 8% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar bila mereka mengambil cuti untuk urusan pribadi/keluarga, sebagaimana diharuskan oleh hukum nasional | 5 | 3% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar selama waktu istirahat sebelum dan sesudah melahirkan? | 3 | 2% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar selama cuti tahunan? | 1 | 1% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar selama masa istirahat menyusui, sebagaimana yang diharuskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama? | 1 | 1% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar untuk libur hari besar berbayar? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar ketika mereka merasa sakit dalam dua hari pertama menstruasi dan mereka menyampaikan pemberitahuan kepada pemberi kerja? | 0 | 0% |

TABEL 21: JAMINAN SOSIAL DAN MANFAAT LAIN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pemberi kerja mematuhi semua ketentuan terkait dana perawatan kesehatan nasional (BPJS kesehatan), termasuk mendaftarkan pekerja, membayar kontribusi pemberi kerja, dan memungut serta meneruskan kontribusi pekerja? ¹⁵ | 55 | 69% |
| Apakah pemberi kerja membayar kontribusi yang diwajibkan untuk asuransi sosial (BPJS Ketenagakerjaan) dan dana perawatan kesehatan (BPJS Kesehatan) kepada BPJS? ¹⁶ | 62 | 67% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi semua ketentuan terkait dengan asuransi sosial nasional (BPJS Ketenagakerjaan), termasuk mendaftarkan pekerja, membayar kontribusi pemberi kerja, dan memungut serta meneruskan kontribusi pekerja? ¹⁷ | 30 | 38% |
| Apakah pemberi kerja memungut dan meneruskan semua kontribusi pekerja untuk asuransi sosial (BPJS Ketenagakerjaan) dan dana perawatan kesehatan (BPJS Kesehatan)? ¹⁸ | 20 | 22% |
| Apakah pemberi kerja membayarkan tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja? | 23 | 13% |
| Apakah pemberi kerja memberikan makanan dan minuman bergizi kepada pekerja perempuan yang bekerja antara jam 23 dan 7? | 19 | 11% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan transportasi pulang pergi untuk pekerja perempuan yang bekerja antara jam 23 dan 5? | 17 | 10% |

TABEL 22: INFORMASI, PENGGUNAAN DAN PEMOTONGAN UPAH

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pemberi kerja hanya menyimpan satu catatan/buku pembayaran gaji yang akurat? | 36 | 21% |
| Pernahkah pemberi kerja melakukan pemotongan upah tidak sah? | 14 | 8% |

KONTRAK DAN SUMBER DAYA MANUSIA

TABEL 23: PROSEDUR KONTRAK

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| Pernahkah Anda menemukan ketidakpatuhan terhadap ketentuan hukum untuk kompensasi, kontrak, K3, dan/atau waktu kerja terkait dengan pekerja non-produksi yang dipekerjakan langsung oleh pabrik? ¹⁹ | 42 | 53% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi batasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (yaitu, batasan mempekerjakan pekerja tidak tetap)? | 71 | 41% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan hukum terkait dengan pekerja alih daya? ²⁰ | 21 | 26% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan hukum ketika mensubkontrakkan sebagian pekerjaannya ke perusahaan lain? ²¹ | 14 | 18% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan hukum tentang praktik peserta pemagangan di tempat kerja? ²² | 5 | 6% |
| Apakah masa percobaan hanya berlaku untuk pekerja tetap (PKWTT) dan tidak lebih dari 3 bulan? | 2 | 1% |
| Apakah pekerja membayar biaya perekrutan? | 0 | 0% |

TABEL 24: DIALOG, DISIPLIN DAN PERSELISIHAN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pabrik memiliki lembaga kerjasama bipartit yang berfungsi? | 77 | 45% |
| Apakah tindakan disiplin mematuhi ketentuan hukum? | 53 | 31% |
| Pernahkah terjadi pekerja dirisak, dilecehkan, atau menjadi sasaran perlakuan memalukan? | 8 | 5% |
| Apakah pemberi kerja menyelesaikan keluhan dan perselisihan sesuai dengan ketentuan hukum? | 0 | 0% |

TABEL 25: KONTRAK KERJA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah peraturan perusahaan mematuhi ketentuan hukum sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan? | 72 | 42% |
| Apakah perjanjian kerja menetapkan syarat dan ketentuan kerja? | 41 | 24% |
| Apakah perjanjian kerja mematuhi peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku? | 36 | 21% |
| Apakah semua orang yang melaksanakan pekerjaan untuk pabrik, baik di dalam maupun di luar pabrik, memiliki perjanjian kerja? | 33 | 19% |
| Apakah pemberi kerja memberikan salinan perjanjian kerja dalam Bahasa Indonesia kepada pekerja? | 27 | 16% |

TABEL 26: PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pemberi kerja memberi kompensasi kepada pekerja untuk cuti tahunan yang tidak terpakai dan tunjangan pemberhentian/ pengunduran diri lainnya yang diwajibkan secara hukum? | 45 | 26% |
| Apakah pemberi kerja hanya memberhentikan pekerja karena alasan yang sah? | 22 | 13% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan berkenaan dengan pembayaran pesangon dan penghargaan masa kerja? | 16 | 9% |
| Apakah pekerja diberi kesempatan yang diwajibkan oleh hukum untuk membela diri sebelum mereka diberhentikan? | 1 | 1% |

KESELAMATAN DAN BAHAYA KERJA

TABEL 27: KESELAMATAN BAHAN KIMIA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|--------------------------------------|--|
| Apakah perusahaan memiliki lembar data keselamatan bahan kimia untuk bahan kimia berbahaya yang digunakan di tempat kerja, dan apakah bahan kimia diberi label dengan tepat? | 107 | 62% |
| Apakah bahan kimia dan zat berbahaya disimpan dengan tepat? | 79 | 46% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan fasilitas cuci dan bahan pembersih yang memadai dalam hal terkena bahan kimia berbahaya? | 78 | 45% |
| Apakah pemberi kerja menyimpan inventaris bahan kimia dan zat berbahaya yang digunakan di tempat kerja? | 68 | 40% |
| Apakah pemberi kerja sudah menunjuk Petugas Bahan Kimia? | 49 | 28% |
| Apakah pemberi kerja sudah melatih semua pekerja yang bekerja dengan bahan kimia dan zat berbahaya? | 19 | 11% |

TABEL 28: KESIAPSIAGAAN DARURAT

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|--------------------------------------|--|
| Apakah tempat kerja memiliki sistem deteksi dan alarm kebakaran? | 81 | 47% |
| Apakah pintu keluar darurat dan jalur evakuasi ditandai dengan jelas dan dipasang di tempat kerja? | 75 | 44% |
| Apakah pemberi kerja sudah menunjuk dan melatih tim manajemen kebakaran? | 67 | 39% |
| Apakah pintu keluar darurat dapat diakses, tidak terhalang dan tidak terkunci selama jam kerja, termasuk lembur? | 58 | 34% |
| Apakah tempat kerja memiliki peralatan pemadam kebakaran yang memadai? | 53 | 31% |
| Apakah bahan mudah terbakar disimpan dengan aman? | 44 | 26% |
| Apakah kemungkinan sumber api diamankan dengan benar? | 21 | 12% |
| Apakah terdapat cukup pintu keluar darurat? | 9 | 5% |
| Apakah pemberi kerja mengadakan latihan kedaruratan berkala? | 6 | 3% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan keadaan darurat? | 1 | 1% |

TABEL 29: LAYANAN KESEHATAN DAN PERTOLONGAN PERTAMA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah tempat kerja memiliki cukup petugas pertolongan pertama terlatih? | 106 | 62% |
| Apakah pemberi kerja memberi pekerja pemeriksaan kesehatan pra penugasan, tahunan dan khusus bila diperlukan? | 103 | 60% |
| Apakah pemberi kerja sudah memastikan bahwa terdapat kotak pertolongan pertama yang siap diakses dalam jumlah cukup di tempat kerja? | 89 | 52% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan layanan kesehatan kerja yang diperlukan? | 66 | 38% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan fasilitas pertolongan pertama yang memadai? | 30 | 17% |
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan tentang HIV/AIDS? | 19 | 11% |
| Apakah pemberi kerja menangani risiko keselamatan dan kesehatan bagi pekerja perempuan, termasuk pekerja yang hamil atau menyusui? | 7 | 4% |

TABEL 30: SISTEM MANAJEMEN K3

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pemberi kerja memastikan bangunan aman dan menyimpan izin yang diwajibkan secara hukum? | 124 | 72% |
| Apakah perusahaan sudah melakukan peninjauan awal dan rutin terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja di pabrik? | 66 | 38% |
| Apakah pabrik memiliki Komite K3? | 48 | 28% |
| Apakah pemberi kerja mencatat dan melaporkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja ke Dinas Ketenagakerjaan Setempat? | 28 | 16% |
| Apakah pemberi kerja memiliki sertifikat yang diperlukan untuk instalasi/ operasi instalasi listrik dan mesin dan peralatan lain? | 22 | 13% |
| Apakah pabrik memiliki kebijakan K3 tertulis? | 14 | 8% |

TABEL 31: FASILITAS KESEJAHTERAAN

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah tempat kerja memiliki area makan yang cukup? | 59 | 34% |
| Apakah tempat kerja memiliki fasilitas cuci tangan yang memadai dan sabun yang memadai? | 39 | 23% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan loker yang memadai bagi pekerja untuk menyimpan barang-barang pribadi mereka? | 30 | 17% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan cukup air minum aman dan gratis bagi pekerja? | 15 | 9% |
| Apakah tempat kerja memiliki toilet terakses yang memadai (dipisahkan berdasarkan jenis kelamin)? | 14 | 8% |

TABEL 32: AKOMODASI PEKERJA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|------------------------------|--------------------------------|
| Apakah akomodasi terpisah dari tempat kerja (meskipun mungkin berada di kompleks/taman industri yang sama)? | 1 | 1% |
| Apakah akomodasi mematuhi persyaratan ruang minimum? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi memiliki fasilitas memasak dan penyimpanan yang memadai? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi memiliki toilet, kamar mandi, sistem pembuangan kotoran dan sampah yang memadai? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi memiliki air bersih yang cukup? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi memberikan privasi yang memadai kepada pekerja? | 0 | 0% |
| Apakah pemberi kerja sudah cukup siap untuk keadaan darurat di akomodasi? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi cukup terang? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi cukup terlindungi dari panas, dingin, dan kelembaban? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi cukup berventilasi? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi terlindung dari hewan atau serangga pembawa penyakit? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi terlindung dari kebakaran? | 0 | 0% |
| Apakah akomodasi terlindung dari kebisingan? | 0 | 0% |

TABEL 33: PERLINDUNGAN PEKERJA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan ergonomis? | 79 | 46% |
| Apakah operator/ teknisi/ petugas yang bertanggung-jawab atas mesin/ peralatan/ instalasi / peralatan pengangkatan memiliki lisensi yang disyaratkan? | 77 | 45% |
| Apakah semua pekerja dilatih dan diwajibkan menggunakan alat pelindung diri yang disediakan? | 59 | 34% |
| Apakah pemberi kerja memberi pekerja semua pakaian dan alat pelindung diri yang diperlukan? | 52 | 30% |
| Apakah pengaman yang tepat dipasang dan dipelihara pada semua bagian bergerak dari mesin dan peralatan yang berbahaya? | 35 | 20% |
| Apakah semua pekerja terlatih dan diwajibkan menggunakan mesin dan peralatan dengan aman? | 31 | 18% |
| Apakah pekerja dilindungi dari terjatuh dari ketinggian? | 12 | 15% |
| Apakah kabel, sakelar dan colokan listrik terpasang dengan benar, ditanam, dan dipelihara? | 23 | 13% |
| Apakah peringatan keselamatan yang sesuai dipasang di tempat kerja? | 16 | 9% |
| Apakah pekerja dihukum jika mereka melepaskan diri dari situasi kerja yang mereka yakini menimbulkan bahaya langsung dan serius terhadap nyawa atau kesehatan? | 0 | 0% |

TABEL 34: LINGKUNGAN KERJA

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Apakah iklim tempat kerja diukur oleh perusahaan, dan sesuai dengan standar yang berlaku? | 95 | 55% |
| Apakah tempat kerja bersih dan rapi? ²³ | 6 | 8% |
| Apakah tingkat kebisingan diukur oleh pemberi kerja dan sesuai dengan standar yang berlaku? | 10 | 6% |
| Apakah tempat kerja cukup terang? | 5 | 3% |

WAKTU KERJA

TABEL 35: CUTI

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Apakah pemberi kerja mengizinkan pekerja mengambil cuti ayah/untuk urusan pribadi atau keluarga sebagaimana diwajibkan oleh hukum nasional? | 22 | 13% |
| Apakah pemberi kerja memberikan kesempatan untuk istirahat menyusui? | 20 | 12% |
| Apakah pemberi kerja menyediakan jumlah waktu cuti yang tepat untuk istirahat bersalin, termasuk dalam kasus keguguran? | 18 | 10% |
| Dapatkah pekerja perempuan mengambil cuti bila mereka merasa sakit selama dua hari pertama menstruasi dan mereka menyampaikan pemberitahuan kepada pemberi kerja? | 16 | 9% |
| Apakah pemberi kerja memberikan cuti tahunan 12 hari per tahun? | 15 | 9% |
| Apakah pemberi kerja mengizinkan pekerja mengambil cuti bila mereka sakit? | 2 | 1% |

TABEL 36: LEMBUR

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|--|-----------------------|-------------------------|
| Apakah lembur dibatasi hingga 3 jam per hari, 14 jam per pekan? | 108 | 63% |
| Apakah pemberi kerja menyiapkan instruksi tertulis tentang lembur? | 24 | 14% |
| Apakah lembur bersifat sukarela? | 0 | 0% |

TABEL 37: JAM REGULER

| PERTANYAAN KEPATUHAN | # PABRIK DITEMUKAN TP | ANGKA TP PER PERTANYAAN |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Apakah catatan kehadiran mencerminkan jam kerja sebenarnya? | 75 | 44% |
| Apakah jam kerja reguler sehari dan sepekan melebihi batas legal (40 jam sepekan; 7 jam sehari, 6 hari seminggu atau 8 jam sehari, 5 hari sepekan)? | 11 | 6% |

CATATAN AKHIR

1. Mengacu pada Standard International Trade Classification, Revisi 4, "pakaian" dicantumkan di bawah Divisi 84: Pakaian Jadi dan Aksesoris Pakaian: jaket Men's or boys coats, jackets, suits, blazers, trousers, shorts, shirts, underwear etc., among others.
2. Sumber: WTO World Trade Statistical Report 2017, Tabel A23.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 14/2015 mengenai Rencana Utama Pengembangan Industri Nasional Tahun 2015 hingga 2035
4. Tekstil, kulit, alas kaki, dll.
5. Siaran Pers resmi Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, disertai pidato resmi Menteri Airlangga Hartarto pada Konferensi Tahunan International Textile Manufacturers Federation (ITMF) Tahun 2017, Nusa Dua, Bali, Jum'at (15/9/2017), sebagaimana diunggah di situs resmi Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: <http://www.kemenperin.go.id/artikel/18144/Kemenperin-Bidik-Ekspor-TPT-Capai-USD15-Miliar-Tahun-2019>, terakhir dikunjungi pada hari Rabu, 20 Juni 2018.
6. Sumber: Indonesia Textile, Fact Sheets of Indonesia Textile Association, update March, 27, 2017
7. Sumber: BPS (2015) National accounts, Badan Pusat Statistik, Jakarta
8. Sumber: BPS (2014) National accounts, Badan Pusat Statistik, Jakarta
9. Sumber: Emerging Market Direct, Indonesia's Textile and Garment Industry Profile (2015)
10. Sumber: Kementerian Perindustrian Tahun 2016
11. KPP Better Work Indonesia terdiri dari: Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian-Kementerian kunci lainnya misalnya Perindustrian dan Perdagangan, Asosiasi Pengusaha Indonesia dan Asosiasi Pertekstilan Indonesia (APINDO/ API) dan 4 federasi paling representatif di sektor ini (FSPTSK-KSPSI, SPN-KSPI, GARTEKS-KSBSI)
12. Sebelumnya, pertanyaan kepatuhan ini ditulis "Apakah pemberi kerja mematuhi semua ketentuan terkait dengan dana perawatan kesehatan nasional (BPJS kesehatan), yang meliputi mendaftarkan pekerja, membayar kontribusi pemberi kerja, dan memungut dan meneruskan kontribusi pekerja?"
13. Ini adalah pertanyaan ketidakpatuhan baru yang ditanyakan hanya pada 97 dari 172 pabrik dalam sampel.
14. Pertanyaan ketidakpatuhan ini dimasukkan di tengah-tengah periode penilaian dan ditanyakan hanya kepada 80 pabrik.
15. Karena Ada Perubahan dalam alat Penilaian Kepatuhan Indonesia pertanyaan ini ditanyakan kepada 80 pabrik.
16. Karena Ada Perubahan dalam alat Penilaian Kepatuhan Indonesia pertanyaan ini ditanyakan kepada 92 pabrik.
17. Karena Ada Perubahan dalam alat Penilaian Kepatuhan Indonesia pertanyaan ini ditanyakan kepada 80 pabrik.
18. Karena Ada Perubahan dalam alat Penilaian Kepatuhan Indonesia pertanyaan ini ditanyakan kepada 92 pabrik.
19. Ini adalah pertanyaan baru untuk Alat Penilaian Kepatuhan Indonesia dan ditanyakan hanya kepada 80 pabrik.
20. Ini adalah pertanyaan baru untuk Alat Penilaian Kepatuhan Indonesia dan ditanyakan hanya kepada 80 pabrik.
21. Ini adalah pertanyaan baru untuk Alat Penilaian Kepatuhan Indonesia dan ditanyakan hanya kepada 80 pabrik.
22. Ini adalah pertanyaan baru untuk Alat Penilaian Kepatuhan Indonesia dan ditanyakan hanya kepada 80 pabrik.
23. "Apakah tempat kerja bersih dan rapi" adalah pertanyaan kepatuhan baru dan ditanyakan hanya kepada 80 pabrik.



International
Labour
Organization

