



**BetterWork**

# **Laporan Tahunan 2017:**

Sebuah Telaah Industri dan  
Pemenuhan Aturan Indonesia

---

**AGUSTUS 2015 SAMPAI DESEMBER 2016**



International  
Labour  
Organization



**International  
Finance  
Corporation**  
WORLD BANK GROUP

#### DATA KATALOG DALAM TERBITAN ILO

Better Work Indonesia: Laporan Tahunan 2017 : Tinjauan Industri dan Pemenuhan Aturan/Kantor Perburuhan Internasional; International Finance Corporation. - Jenewa: ILO, 2015

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

Kantor Perburuhan Internasional; International Finance Corporation

Hak cipta © International Labour Organization (ILO) dan International Finance Corporation (IFC) (2017)

First published (2017)

Publikasi ILO memiliki hak cipta berdasarkan Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan pendek darinya boleh direproduksi tanpa meminta izin, dengan syarat sumbernya ditunjukkan. Untuk hak reproduksi atau penerjemahan, harus mengajukan permohonan 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](mailto:pubdroit@ilo.org). IFC dan ILO menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, instansi dan pengguna lain yang terdaftar pada organisasi hak reproduksi sesuai dengan lisensi yang diterbitkan pada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi [www.ifro.org](http://www.ifro.org) untuk menemukan organisasi hak reproduksi di negara Anda.

Penunjukan yang digunakan dalam hal ini, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan pernyataan pendapat apapun dari pihak IFC atau ILO mengenai status hukum suatu negara, area atau wilayah atau pihak berwenang, atau mengenai batasan batas-batasnya.

Tanggung jawab atas pendapat yang disampaikan di dalam artikel, studi dan kontribusi bertanda-tangan lainnya ada semata-mata di tangan penulisnya, dan publikasi bukan merupakan dukungan IFC atau ILO atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

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

Publikasi ILO bisa didapatkan melalui toko 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 Cuma-Cuma dari alamat di atas, atau melalui email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Kunjungi situs web kami: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

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

Terbit pertama (2017)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Better Work Indonesia didukung oleh donor-donor berikut (dalam urutan alfabet):

- ① Australia (Departemen Luar Negeri dan Perdagangan, DFAT)
- ① Jerman (Kementerian Federal Bidang Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi, BMZ; Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ)
- ① Belanda (Kementerian Luar Negeri)
- ① Swiss (Sekretariat Negara Bidang Ekonomi, SECO)

Program Better Work Global didukung oleh (dalam urutan alfabet):

- ① Pemerintah Australia
- ① Kementerian Luar Negeri Belanda
- ① Sekretariat Negara Bidang Ekonomi, Swiss (SECO)
- ① Donasi korporasi dari the Levi Strauss Foundation dan the United States Council Foundation (dana disediakan oleh The Walt Disney Company)
- ① Departemen Ketenagakerjaan Amerika Serikat (USDOL)

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

Publikasi ini tidak serta-merta mencerminkan pandangan atau kebijakan organisasi atau lembaga yang tercantum di atas, penyebutan nama merk dagang, produk komersial, atau organisasi juga tidak menyiratkan dukungan oleh mereka.

<b>Ikhtisar Temuan</b>	<b>3</b>
Dampak dari Masa Bergabung Pabrik dengan BWI	3
Standar Ketenagakerjaan Inti ILO	4
Kondisi Kerja	5
<b>1. Pendahuluan</b>	<b>6</b>
Profil Industri	6
Better Work Indonesia	7
Konteks Kebijakan	8
<b>2. Temuan</b>	<b>9</b>
2.1. Tingkat Pemenuhan dan Masa Bergabung dengan Better Work	9
2.2. Isu-Isu dalam Laporan Publik: Kondisi yang ada dan perkembangannya	12
2.3 Temuan Pemenuhan Secara Umum	14
Temuan Rinci	17
Kontrak dan Sumberdaya Manusia	24
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27
<b>Kesimpulan</b>	<b>31</b>
Penekanan Tematik: Pelaporan Publik	31
<b>Lampiran</b>	<b>32</b>
Lampiran A: Pabrik yang dicakup di laporan ini	32
Lampiran B: Daftar Pembeli Peserta	34
Lampiran C: Metodologi dan Keterbatasan	34
Keterbatasan	36

## Ikhtisar Temuan

Better Work telah melaksanakan penilaian kondisi kerja di pabrik garmen berorientasi ekspor di Indonesia sejak tahun 2011. Laporan ini mengacu pada temuan penilaian yang dilaksanakan oleh Better Work Indonesia antara Agustus 2015 dan Desember 2016. Lebih dari separuh (80) dari 153 pabrik di dalam sampel adalah baru terdaftar dalam program ini, atau telah mengikuti program ini kurang 2 tahun (siklus satu atau siklus dua).

Pada bagian temuan, dapat dilihat hubungan antara lamanya waktu bergabung sebuah pabrik dengan tingkat ketidakpenuhan pada standar perburuhan ILO dan peraturan perundangan perburuhan nasional (Bagian 2.1). Analisa yang ada juga termasuk gambaran singkat dari isu-isu yang termasuk dalam laporan publik (lihat Kotak) Juli 2017 untuk keseluruhan 153 pabrik. Dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan dari laporan publik, Bagian 2.2 juga termasuk analisa kecenderungan atas pabrik-pabrik yang telah bergabung sekurangnya empat tahun. Grafik yang disajikan memperlihatkan penurunan tingkat ketidakpenuhan pada pabrik-pabrik yang terus menerima layanan-layanan nasehat teknis, penilaian dan pelatihan.

Sebagaimana publikasi terdahulu, laporan ini memberikan gambaran yang komprehensif (Bagian 2.3) dari tingkat ketidakpenuhan dari 153 pabrik yang di-assess dalam 18 bulan. Analisa dalam bagian ini meliputi tingkat ketidakpenuhan atas 37 poin pemenuhan yang meliputi kondisi kerja dan hal-hak dasar di tempat kerja. Bagian ini juga menyoroti beberapa hal yang menjadi alasan terjadinya ketidakpenuhan berdasarkan penilaian dan nasehat teknis Better Work Indonesia yang diberikan kepada pabrik.

### DAMPAK DARI MASA BERGABUNG PABRIK DENGAN BWI

◆ Meskipun data dari sejumlah pertanyaan belum terlalu kuat, namun pada umumnya telah memperlihatkan adanya perbaikan seiring lamanya

waktu pabrik bergabung dengan BWI. Dalam pertanyaan pemenuhan terkait Standar Pemutusan Hubungan Kerja (proses dan pembayaran hak-hak atas pekerja yang diberhentikan atau mengundurkan diri), tingkat ketidakpenuhan turun dari 61% pada siklus 1 ke 7% pada siklus 5.

◆ Pada isu-isu yang menjadi bagian dari laporan publik tingkat ketidakpenuhan yang signifikan ditemukan pada bagian Kompensasi, khususnya pada isu Lembur yang benar (50%). Yang juga signifikan adalah pada isu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terkait penyimpanan yang aman atas bahan-bahan kimia dan berbahaya (46%), keberadaan Komite K3 (44%), deteksi api dan sistem tanda bahaya (43%) dan akses kepada pintu keluar darurat (42%).

### Kecenderungan yang ada pada pabrik-pabrik dengan siklus penilaian empat tahun atau lebih

Deengan menggunakan 26 pertanyaan yang membentuk dasar dari laporan public per 1 Juli 2017 (lihat Kotak) dan dengan melihat pada 44 pabrik yang telah bergabung selama empat tahun atau lebih, beberapa hasil di bawah ini terlihat:

◆ Perbaikan yang konsisten, dan seringkali tampak dengan jelas, terlihat pada cluster K3 termasuk tentang penyimpanan bahan-bahan kimia dan berbahaya, air minum, sistem deteksi kebakaran dan keberadaan Komite K3. Sebagai contoh, tingkat ketidakpenuhan pada isu keberadaan Komite K3 turun dari 86% di siklus 1 ke 23% di siklus 4.

◆ Dalam cluster Kompensasi, semua grafik memperlihatkan memperlihatkan perbaikan dalam ketidakpenuhan, meskipun untuk pertanyaan tentang kerja lembur, belum terlihat perubahan. Di siklus 1, 52% pabrik masuk dalam kategori ketidakpenuhan dalam hal pembayaran kerja lembur yang benar di hari-hari kerja reguler. Pada siklus 4, tingkat ketidakpenuhan turun menjadi 41%.

- ◆ Pada cluster Kontrak dan Sumber Daya Manusia, tingkat ketidakpemenuhan dalam hal perjanjian kerja dan perundingan serta pelecehan memperlihatkan penurunan yang tajam dari 75% ke 16%, dan 30% ke 9% masing-masingnya.
- ◆ Standar utama ILO tentang Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama memperlihatkan perbaikan yang cukup baik dalam empat siklus. Di akhir siklus ke empat, keseluruhan 44 pabrik tidak mempunyai ketidakpemenuhan terkait dengan pertanyaan tentang kebebasan untuk bergabung dengan serikat pekerja, implementasi perjanjian kerja bersama dan tentang manajemen yang mencampuri urusan serikat pekerja.

Untuk bagian 2.3., ditemukan bahwa Hasil penilaian dari pabrik yang tercantum di dalam laporan ini sebagian besar konsisten dengan temuan laporan-laporan Better Work terdahulu, dengan ketidakpemenuhan paling terkonsentrasi di dalam klaster-klaster kondisi kerja, terutama poin-poin Pemenuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kontrak dan Sumber Daya Manusia. Terkait dengan standar ketenagakerjaan inti, upaya untuk mengatasi diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas terus menjadi tantangan. Selain itu, dari 53% pabrik yang ditinjau yang memiliki perjanjian kerja bersama (PKB), 22% di antaranya memiliki masalah terkait isi PKB yang tidak sesuai dengan undang-undang dan kurang diketahui oleh pekerja. Pabrik yang telah menjadi bagian dari Better Work untuk waktu yang lebih lama memiliki tingkat ketidakpemenuhan yang lebih rendah dibandingkan dengan yang bergabung lebih belakangan.

## STANDAR KETENAGAKERJAAN INTI ILO

### Pekerja Anak

Tidak ada temuan tentang anak-anak di bawah usia 15 tahun yang bekerja di pabrik-pabrik yang terdaftar pada BWI. Sumber ketidakpemenuhan dalam klaster Pekerja Anak mencakup tiga kejadian (2 persen) pekerja berusia di bawah 18 tahun yang bekerja di lingkungan yang, menurut peraturan yang berlaku, dianggap berbahaya; Tiga kasus (2 persen) pekerja

di bawah usia 18 tahun yang bekerja lembur atau di malam hari dan lima kasus (3 persen) dokumentasi pekerja di bawah usia 18 tahun yang tidak sesuai. Semua pabrik yang memiliki ketidakpemenuhan dalam klaster Pekerja Anak ada didalam siklusnya yang pertama atau kedua.

### Diskriminasi

Ketidakpemenuhan dalam klaster Diskriminasi sebagian besar disebabkan oleh ketidakmampuan memenuhi persyaratan nasional untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Delapan puluh tujuh persen pabrik tidak mematuhi kuota yang ditetapkan yaitu satu orang penyandang disabilitas dipekerjakan untuk setiap 100 pekerja. Meskipun ada peraturan inklusi sosial semacam itu dan prakarsa Better Work dan pemerintah untuk menangani masalah ini, pabrik tetap mengalami kesulitan dalam mendorong penyandang disabilitas agar melamar pekerjaan.

### Kerja Paksa

Dalam periode pelaporan ini, Better Work Indonesia tidak menemukan bukti adanya kerja paksa.

### Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

Ketidakpemenuhan di bawah klaster Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama sebagian besar disebabkan oleh masalah-masalah dalam Perundingan Bersama, dengan 22 persen pabrik tidak patuh terhadap masalah-masalah dalam poin Pemenuhan ini. Ada persentase yang lebih kecil dari pabrik yang tidak mematuhi masalah-masalah yang berkaitan dengan Kebebasan Berserikat (7 persen pabrik), Intervensi dan Diskriminasi (2 persen pabrik), dan Aktifitas Serikat Pekerja (2 persen pabrik). Klaster ini, bersama dengan beberapa aspek dari klaster Diskriminasi yang mencakup masalah-masalah seperti pelecehan seksual, mungkin dilaporkan tidak sebanyak yang sebenarnya karena kesulitan mendapatkan bukti ketidakpemenuhan yang meyakinkan dan tidak dapat disangkal, sebagaimana dipersyaratkan dalam penilaian Better Work.

## KONDISI KERJA

### Kompensasi

Tingkat ketidakpenuhan dalam kluster Kompensasi terkonsentrasi pada Jaminan Sosial dan Manfaat Lainnya (67 persen pabrik tidak patuh) dan Upah Lembur (64 persen pabrik tidak patuh). Ketidakpenuhan dalam kluster Kompensasi juga teramati pada Informasi, Penggunaan dan Pemotongan Upah (31 persen pabrik tidak patuh); Upah Minimum/Upah per Satuan (26 persen); Dan Cuti Berbayar (20 persen).

### Kontrak dan Sumberdaya Manusia

Tingkat ketidakpenuhan dalam kluster Kontrak dan Sumber Daya Manusia adalah 68 persen untuk Dialog, Disiplin, dan Perselisihan dan Kontrak Kerja; 65 persen untuk Prosedur Kontrak; Dan 45 persen untuk Pemutusan Hubungan Kerja. Separuh pabrik yang ditinjau tidak mematuhi batasan berkenaan dengan penggunaan pekerja tidak tetap (PKWT). Lima belas persen pabrik tidak mematuhi persyaratan berkenaan dengan pekerja subkontrak.

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Seperti pada laporan-laporan terdahulu, tingkat ketidakpenuhan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tetap saja tinggi. Tingkat ketidakpenuhan tertinggi terkonsentrasi di Layanan Kesehatan dan Pertolongan Pertama (91 persen), Sistem Manajemen K3 (91 persen), Perlindungan Pekerja (90 persen), Kesiapsiagaan Darurat (86 persen) dan Bahan Kimia dan Zat Berbahaya (84 persen).

Alasan di balik ketidakpenuhan di bidang ini bervariasi. Kurangnya budaya keselamatan dan perawatan ada di balik beberapa masalah misalnya tidak tersedianya lembar data keselamatan bahan atau tidak

digunakannya peralatan APD. Tidak adanya sistem yang tepat terkadang ikut bermain, misalnya dalam kasus memudarnya tanda keluar darurat. Dan terakhir, pertimbangan biaya dan keuangan menjadi kendala Pemenuhan sebagaimana dapat dilihat pada kasus pemeriksaan kesehatan. Better Work telah berupaya secara intensif untuk meningkatkan Pemenuhan pabrik di bidang yang menantang ini. Analisis (bagian 2.2) terhadap beberapa masalah K3 yang dicakup oleh pelaporan publik menunjukkan bahwa perbaikan dapat dicapai dengan cara yang tegas dan berkelanjutan terutama untuk pabrik-pabrik yang telah lama mengikuti program ini.

### Waktu Kerja

Sebagian besar pabrik (71 persen) tidak memenuhi batas lembur harian dan mingguan. Masalah lembur merupakan tantangan yang terus-menerus untuk industri garmen, dan penelitian Better Work memberikan bukti konsekuensi buruk dari tekanan untuk pengadaan barang. Manajer pabrik khawatir tekanan rantai pasokan misalnya ketidakpastian pesanan, sanksi keterlambatan pengiriman, dan perubahan persyaratan teknis, persyaratan bea dan cukai Indonesia, dapat berbuntut pada pelanggaran jam kerja.<sup>1</sup>

Lebih dari 50 persen pabrik tidak mematuhi persyaratan waktu kerja reguler. Masalah utama mencakup waktu kerja reguler untuk penjaga keamanan dan ketidakakuratan catatan kehadiran, terutama karena lembur pada hari Minggu atau lebih dari tiga jam. Selain itu, empat puluh persen pabrik tidak memberi pekerja beberapa jenis cuti yang diatur oleh undang-undang. Pengusaha juga mengalami kesulitan dengan ketentuan libur publik yang sering tidak terduga dan kadang-kadang diumumkan oleh pemerintah secara agak mendadak. Pengusaha berharap adanya pengaturan libur dengan lebih terencana dan terkoordinasi diantara otoritas yang berwenang.

# 1. Pendahuluan

Indonesia adalah negara terpadat keempat di dunia, ekonomi terbesar ke-10 di dunia dalam hal daya beli, dan anggota G-20. Pasar tenaga kerja Indonesia terus berkinerja baik. Tingkat pengangguran terus menurun. Pada angka 6% (2016), tingkat pengangguran di Indonesia jauh di bawah tingkat yang teramati pada tahun 2007 (di atas 9%)<sup>2</sup>. Dengan sekitar 250 juta jumlah total penduduk, angkatan kerja Indonesia diperkirakan mencapai 125,3 juta orang, dimana total 2,2 juta<sup>3</sup> orang bekerja di sektor pakaian jadi. Sekitar seperempat pekerja ini (636.684), bekerja di 2.253 perusahaan besar dan menengah, yang sangat terkait dengan pasar ekspor.<sup>4</sup>

Program Better Work Indonesia berupaya mengatasi masalah kondisi kerja dengan fokus pada peningkatan kehidupan pekerja dan penguatan daya saing sektor garmen dan alas kaki Indonesia. Pada akhir tahun 2016, BWI bekerja dengan 182 pabrik, dengan total 400.000 pekerja, yang 83% di antaranya adalah pekerja perempuan<sup>5</sup>. Pabrik-pabrik ini mempekerjakan 111 hingga 12.899 pekerja, yang berarti bahwa semua pabrik BWI masuk ke dalam definisi badan statistik nasional (BPS) tentang perusahaan besar (di atas 100 pekerja). BWI berencana mencakup hampir separuh perusahaan garmen dan alas kaki besar pada akhir 2018.

Program ini merangkul pabrik peserta dengan melakukan penilaian independen dan menawarkan layanan pendampingan dan pelatihan. Sebagai bagian dari mandatnya untuk berbagi informasi dengan semua pemangku kepentingan program, dan mendorong perbaikan terus-menerus, BWI menggunakan data agregat penilaian pabrik untuk membuat laporan sintesis publik yang meninjau kinerja semua pabrik peserta selama periode pelaporan. Laporan sintesis keenam ini memberikan gambaran umum mengenai kondisi kerja 153 pabrik yang dinilai selama periode yang berlangsung dari bulan Agustus 2015 hingga De-

seMBER 2016. Meskipun total 184 penilaian dilakukan selama periode ini, hanya temuan penilaian terbaru untuk setiap pabrik yang digunakan dalam laporan ini.

## PROFIL INDUSTRI

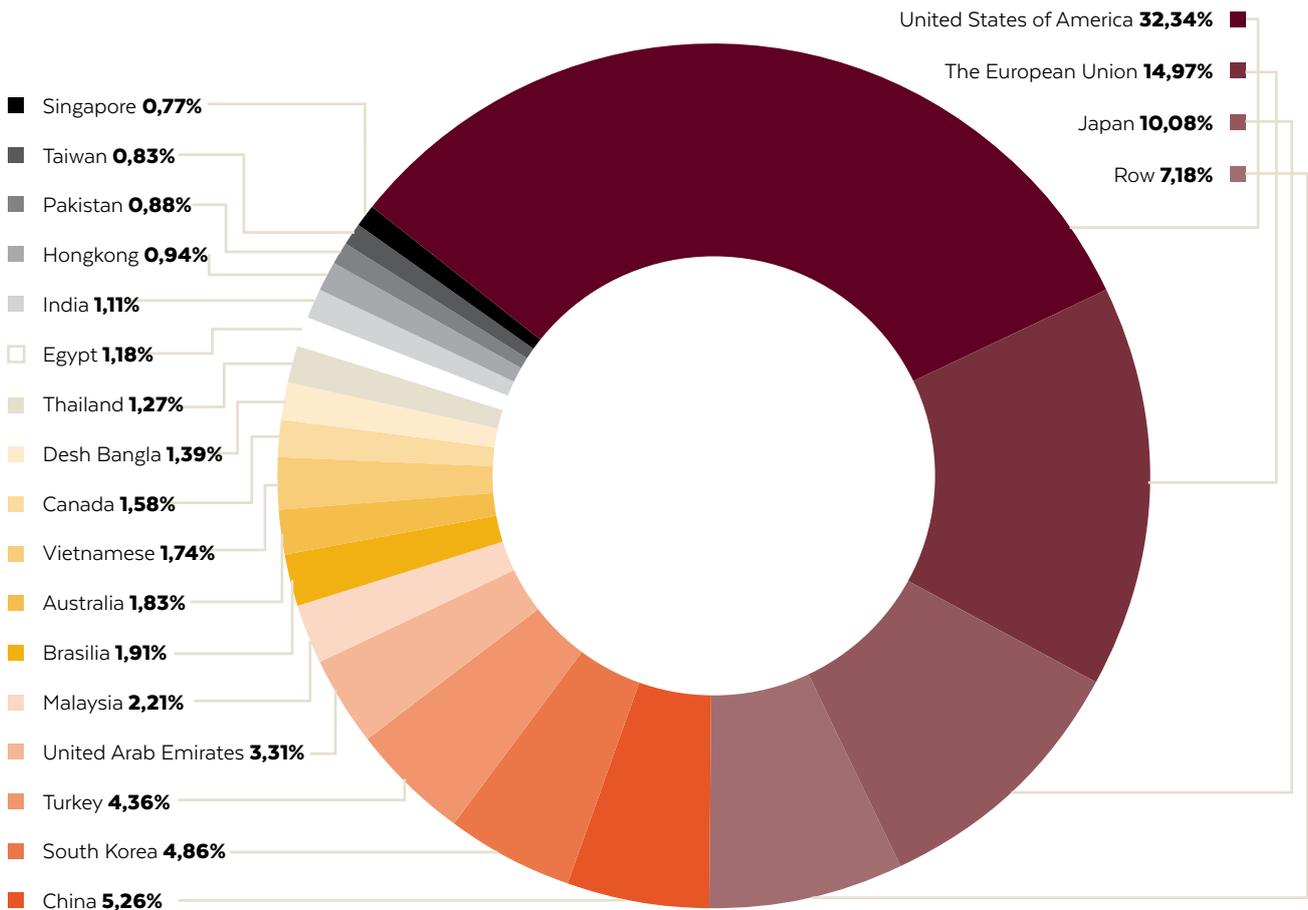
Industri garmen, bersama dengan industri tekstil, merupakan kontributor penting perekonomian Indonesia. Pada tahun 2015 Organisasi Perdagangan Dunia melaporkan bahwa Indonesia masuk ke dalam 15 besar eksportir garmen global, dengan nilai ekspor USD 7,7 miliar pada tahun 2014<sup>6</sup>. Lambannya pertumbuhan ekonomi global di tahun 2015 menurunkan ekspor Indonesia sebanyak 7,12 persen; Namun, menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Desember 2016, industri garmen masih menyumbang sekitar 10 persen dari total ekspor Indonesia, yang mencapai USD 4 miliar.<sup>7</sup>

Pemerintah Republik Indonesia telah menyusun peta jalan dan kerangka kerja untuk menggenjot ekspor tekstil dan pakaian jadi. Kementerian Perindustrian telah mengumumkan dua pendekatan untuk membangun daya saing sektor tersebut dan mensinergikan hubungan terpadu antara pemerintah pusat dan daerah. Pertama, melalui pengembangan 35 klaster industri prioritas. Kedua, melalui penentuan kompetensi inti industri lokal sehingga memiliki daya saing<sup>8</sup>. Selain itu, Kementerian telah melaporkan bahwa pemerintah optimis tentang kemajuan diskusi dan negosiasi perjanjian perdagangan dengan negara-negara pasar ekspor utamanya<sup>9</sup>.

Di tahun 2016, menurut Asosiasi Tekstil Indonesia (API), total ekspor Tekstil dan Produk Tekstil Indonesia mencapai nilai 11,83 milyar dengan nilai ekspor ke Amerika Serikat mencapai 32,34% dari nilai total ekspor tersebut, diikuti prosentase nilai ekspor ke Uni Eropa meliputi 14,97% dan Jepang 10,06% dari nilai total ekspor<sup>10</sup>.

**GAMBAR 1: TEKSTIL & EKSPOR PRODUK TEKSTIL**

**2016 = USD 11.83 MILYAR.**



Ada lebih dari 2.253 pabrik garmen berukuran sedang dan besar<sup>11</sup> di Indonesia, yang utamanya memproduksi kemeja, kaos katun, korset, pakaian dalam, mantel, baju olahraga dan celana panjang. Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2013 industri ini mempekerjakan sekitar 2 juta pekerja, di mana 636.684 bekerja di pabrik garmen besar dan menengah<sup>12</sup>. Kawasan produksi utama untuk produk garmen dan tekstil di Indonesia adalah provinsi DKI Jakarta, Jawa Timur, Tengah dan Barat. Provinsi Jawa Barat menyumbang sekitar 55% distribusi geografis industri ini<sup>13</sup>. Meskipun terjadi kemerosotan pertumbuhan industri pakaian dalam pada tiga tahun terakhir, Kementerian Perindustrian melaporkan bahwa arus investasi di sektor ini tetap stabil dengan pabrik-pabrik baru bermunculan di kawasan industri baru di Jawa Barat dan Tengah<sup>14</sup>.

#### **BETTER WORK INDONESIA**

Better Work adalah sebuah kemitraan antara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan International Finance Corporation (IFC), yang merupakan bagian dari Grup bank Dunia, dan para pemangku kepentingan lokal dan internasional utama lainnya termasuk pembeli-pembeli internasional yang mendapatkan sumber barangnya dari Indonesia. Program ini diluncurkan pada tahun 2008 atas permintaan dan dengan dukungan Pemerintah Indonesia dan mitra sosialnya. Tujuan program ini adalah untuk mengurangi kemiskinan dengan memperluas kesempatan kerja layak di sektor garmen. Program ini juga bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri dengan memastikan Pemenuhan terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia dan

Standar Ketenagakerjaan Inti ILO dan dengan meningkatkan kinerja ekonomi di tingkat perusahaan.

BWI merangkul pabrik-pabrik peserta dengan melakukan penilaian independen dan menawarkan layanan pendampingan dan pelatihan. Selain itu, program ini berbagi informasi dengan seluruh pemangku kepentingan dan menggunakan data agregatnya untuk melibatkan pemangku kepentingan lokal. Program ini diarahkan oleh Komite Penasihat Proyek (Project Advisory Committee, PAC) tripartit, yang terdiri dari perwakilan pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja<sup>15</sup>. PAC memainkan peran penting dalam membangun dukungan pemangku kepentingan untuk program ini, mengidentifikasi tantangan dan membangun konsensus tripartit seputar solusi yang diusulkan. PAC mengadakan pertemuan rutin di mana para anggota mendiskusikan hal-hal terbaru dalam industri dan melakukan curah pendapat tentang poin-poin tindakan. PAC dilengkapi oleh Forum Pembeli International tahunan, yang dapat digunakan pemangku kepentingan untuk berdiskusi dan berkolaborasi lebih luas.

### KONTEKS KEBIJAKAN

Tujuan jangka panjang Better Work adalah, sektor garmen dan alas kaki yang stabil dan sejahtera yang bersaing dalam hal kondisi kerja dan kualitas produk. Ini hanya bisa dicapai dengan terus bekerja di tingkat pabrik tetapi juga melalui kebijakan pemerintah yang mendukung dan pekerja yang terberdayakan dan manajemen bekerja dalam kemitraan.

Kemitraan BWI dengan pemerintah Indonesia dan terutama dengan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) telah menghasilkan hal-hal penting misalnya dibentuknya komite ad-hoc untuk interpretasi dan penegakan hukum - sebuah forum diskusi yang penting dengan pemerintah mengenai masalah-masalah yang berdampak pada sektor ini dan masalah-masalah pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Saat ini BWI mendukung Kantor ILO Jakarta dalam keterlibatannya dengan pemerintah dan mitra sosial mengenai masalah-masalah kebijakan upah dan berfungsinya lembaga kerjasama bipartit (LKSB).

BWI terus mendukung pengembangan Program Pemenuhan Ketenagakerjaan Kemenaker - PROKEP (Program Pemenuhan). PROKEP bertujuan untuk meningkatkan Pemenuhan dan mengatasi keterbatasan sumber daya pengawas ketenagakerjaan melalui kemitraan dengan sektor swasta. PROKEP, dalam bentuknya saat ini (draft), akan berfungsi sebagai alat penilaian resiko bagi pengusaha dan akan menghantarkan pada pengakuan publik, oleh pemerintah, mengenai tingkat Pemenuhan perusahaan terhadap hukum nasional.

Sebuah proses peninjauan UU Ketenagakerjaan telah diumumkan pada akhir tahun 2016 yang bertujuan untuk merevisi tiga UU Ketenagakerjaan utama, yaitu UU No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Proses peninjauan tersebut bertujuan untuk memperbarui rujukan hukum terkini mengingat putusan-putusan beberapa tahun terakhir oleh mahkamah konstitusi yang telah membuat sebagian besar naskah hukum ini kadaluarsa. Ini juga di lihat di dalam keseluruhan konteks penyederhanaan undang-undang ketenagakerjaan dan promosi strategi yang lebih pro-investasi. Setidaknya ada tiga bidang utama yang sedang dibahas - efisiensi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penggunaan pekerja tidak tetap dan sistem pembayaran pesangon. BWI ikut terlibat dengan para pelaku utama di balik proses peninjauan tersebut karena ini bisa secara signifikan mempengaruhi lanskap Pemenuhan untuk tahun-tahun mendatang di sektor ini maupun yang lebih luas.

BWI juga berusaha melaksanakan program-program spesifik untuk mendukung kapasitas dan jangkauan serikat pekerja dan organisasi pengusaha di sektor ini. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas serikat pekerja tingkat pabrik dan cabang untuk: mencegah dan menyelesaikan perselisihan dan memajukan hak-hak; mendukung anggotanya dengan lebih baik; dan meningkatkan kolaborasi antar dan intra-serikat. Fokus khusus juga akan diberikan pada pemberdayaan perempuan di serikat pekerja dan lembaga kerjasama bipartit.

## 2. Temuan

Bagian ini memperlihatkan kecenderungan umum korelasi antara lamanya keterlibatan peran Better Work Indonesia dan tingkat pemenuhan pabrik. Dengan menggunakan beberapa kriteria pemenuhan pilihan, yaitu beberapa isu yang menjadi bagian laporan publik, laporan ini memperlihatkan sekilas gambaran kondisi terkini pabrik yang bergabung di BWI dan sekaligus melihat kecenderungan kinerja dari 44 pabrik yang telah mengikuti program BWI selama empat tahun.

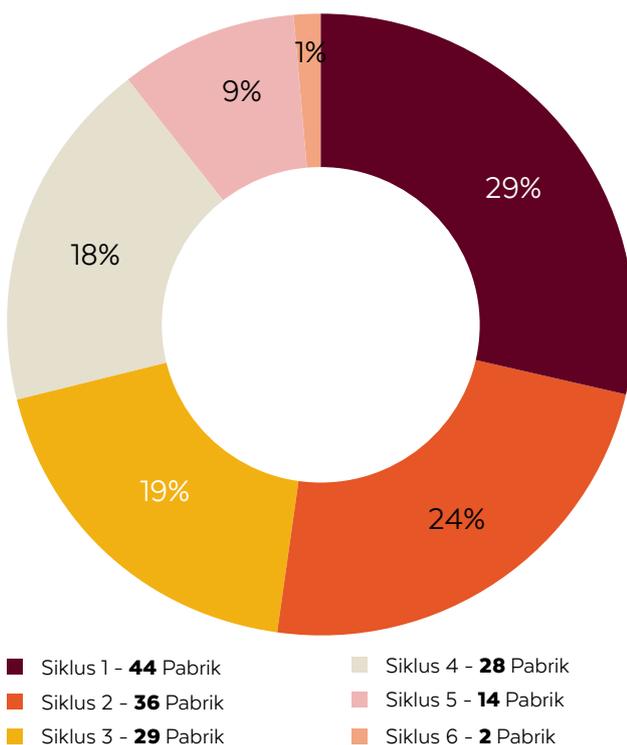
Analisa diikuti oleh pemaparan yang lebih detil dari situasi pemenuhan yang lebih luas pada semua kriteria di dalam satu masa pelaporan. Hal itu mencakup analisa dari temuan penilaian mengenai standar

utama ILO dan standar nasional di semua pabrik yang relevan (yaitu pabrik-pabrik yang telah mengikuti dua siklus penilaian).

### 2.1. TINGKAT PEMENUHAN DAN MASA BERGABUNG DENGAN BETTER WORK

Lebih dari separuh dari 153 pabrik di dalam sampel adalah pabrik yang baru terdaftar ke program ini, atau telah mengikuti program ini hingga 2 tahun (siklus satu atau siklus dua). Pabrik-pabrik lainnya hampir terbagi rata dalam siklus 3 dan 4 (total 57 pabrik) dengan hanya 16 pabrik yang terdaftar dalam program ini selama lima dan enam siklus.

**GAMBAR 2: JUMLAH PABRIK DI SEBUAH SIKLUS DAN PERSENTASE DARI SELURUH PABRIK DALAM PERIODE PENILAIAN BULAN AGUSTUS 2015 HINGGA DESEMBER 2016**

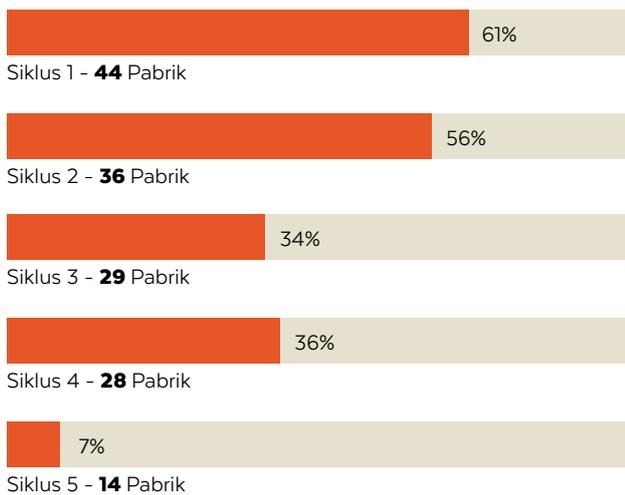


Pabrik-pabrik yang telah menjadi bagian dari Better Work untuk waktu lebih lama umumnya memiliki tingkat ketidakpemenuhan yang lebih rendah dari pada yang baru saja bergabung dalam program ini. Kecenderungan ini dapat dengan jelas dilihat pada Poin Pemenuhan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Klaster Kontrak dan Sumber Daya Manusia (lihat Grafik 3). Pabrik-pabrik yang berada dalam siklus 1, selama periode penilaian terbaru, memiliki tingkat ketidakpemenuhan yang jauh lebih tinggi (61%), bila dibandingkan dengan pabrik-pabrik yang berada di Siklus 4 (36%). Sebagaimana ditunjukkan oleh diagram lingkaran di atas (Grafik 2), kebanyakan pabrik ada di Siklus 1 dan 2, dan tingginya konsentrasi ketidakpemenuhan di kalangan pabrik baru dapat menyebabkan munculnya jumlah yang tidak sebenarnya dalam penggambaran umum.

Grafik 3 memperlihatkan hubungan antara lamanya sebuah pabrik mengikuti siklus BWI dan kecenderungan pemenuhan dari pabrik tersebut terkait per-

tanyaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, yang memperlihatkan kecenderungan bahwa Penilaian dan Advisory dan pelatihan BWI yang diikuti pabrik membawa dampak yang baik dalam upaya peningkatan pemenuhan.

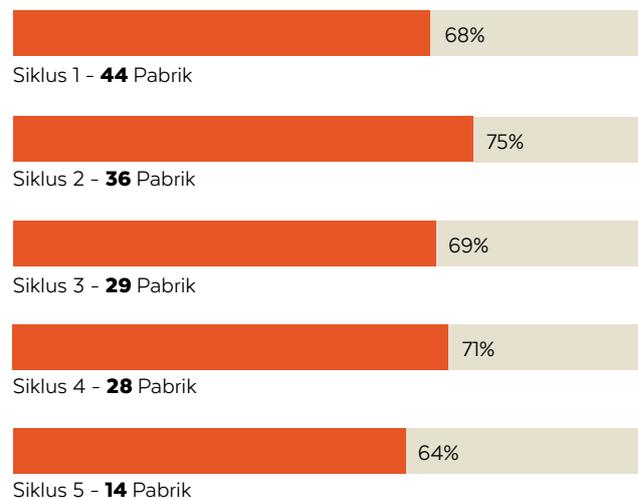
**GAMBAR 3 : TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN DIPILAH BERDASARKAN SIKLUS PABRIK DALAM POIN PEMENUHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (TINGKAT KESELURUHAN KETIDAKPEMENUHAN SEBESAR 45%)**



Namun demikian, tidak semua kecenderungan terlihat dengan jelas. Pemisahan berdasarkan data siklus dalam beberapa isu pemenuhan hanya memperlihatkan variasi kecil dalam ketidakpenuhan. Contoh, dalam isu Waktu Lembur (Grafik 4), tidak terlihat kecenderungan yang jelas. Hal ini juga menunjukkan beberapa sifat ketidakpenuhan yang bertahan, terus terjadi.

Bila ketidakpenuhan dipilah dalam poin-poin Pemenuhan lain menurut Siklusnya, kita terkadang hanya melihat sedikit variasi dalam ketidakpenuhan oleh pabrik-pabrik dalam siklus berbeda. Misalnya, mengenai Sistem Manajemen K3, terdapat kecenderungan yang sedikit menurun dalam ketidakpenuhan saat pabrik-pabrik lebih lama ada di dalam program tetapi kecenderungan itu berkontradiksi dari waktu ke waktu dan menunjukkan bahwa sebagian ketidakpenuhan terjadi terus menerus.

**GAMBAR 4: TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN DIPILAH BERDASARKAN SIKLUS PABRIK DALAM POIN LEMBUR (TINGKAT KESELURUHAN KETIDAKPEMENUHAN SEBESAR 91%)**



KOTAK: Laporan Publik dari pemenuhan utama a

Mulai 1 Januari 2017, semua pabrik yang sekurang-kurangnya telah mendapatkan dua kali penilaian akan menjadi bagian dari laporan publik, dimana data akan pertama kalinya terdapat di laman Better Work Indonesia (Portal Transparansi) pada Juli 2017. Pengenalan pelaporan publik tingkat pabrik merupakan perubahan yang signifikan terhadap pendekatan Better Work Indonesia. Hal ini mulcul dengan belajar dari pengalaman Better Factories Cambodia bahwa pelaporan publik ternyata meningkatkan tingkat Pemenuhan di tingkat perusahaan dan reputasi sektor garmen.

Ada 26 pertanyaan Pemenuhan yang dipilih untuk pelaporan publik. Pertanyaan-pertanyaan dipilih berdasarkan berbagai kriteria, yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada, hal-hal berikut: tingkat resiko terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk risiko kematian); Apakah mereka melanggar hak-hak dasar pekerja; dan apakah mereka diklasifikasikan sebagai potensi gejala berkembang luasnya masalah sistemik yang dapat membahayakan hak, kesehatan dan/atau kesejahteraan pekerja.

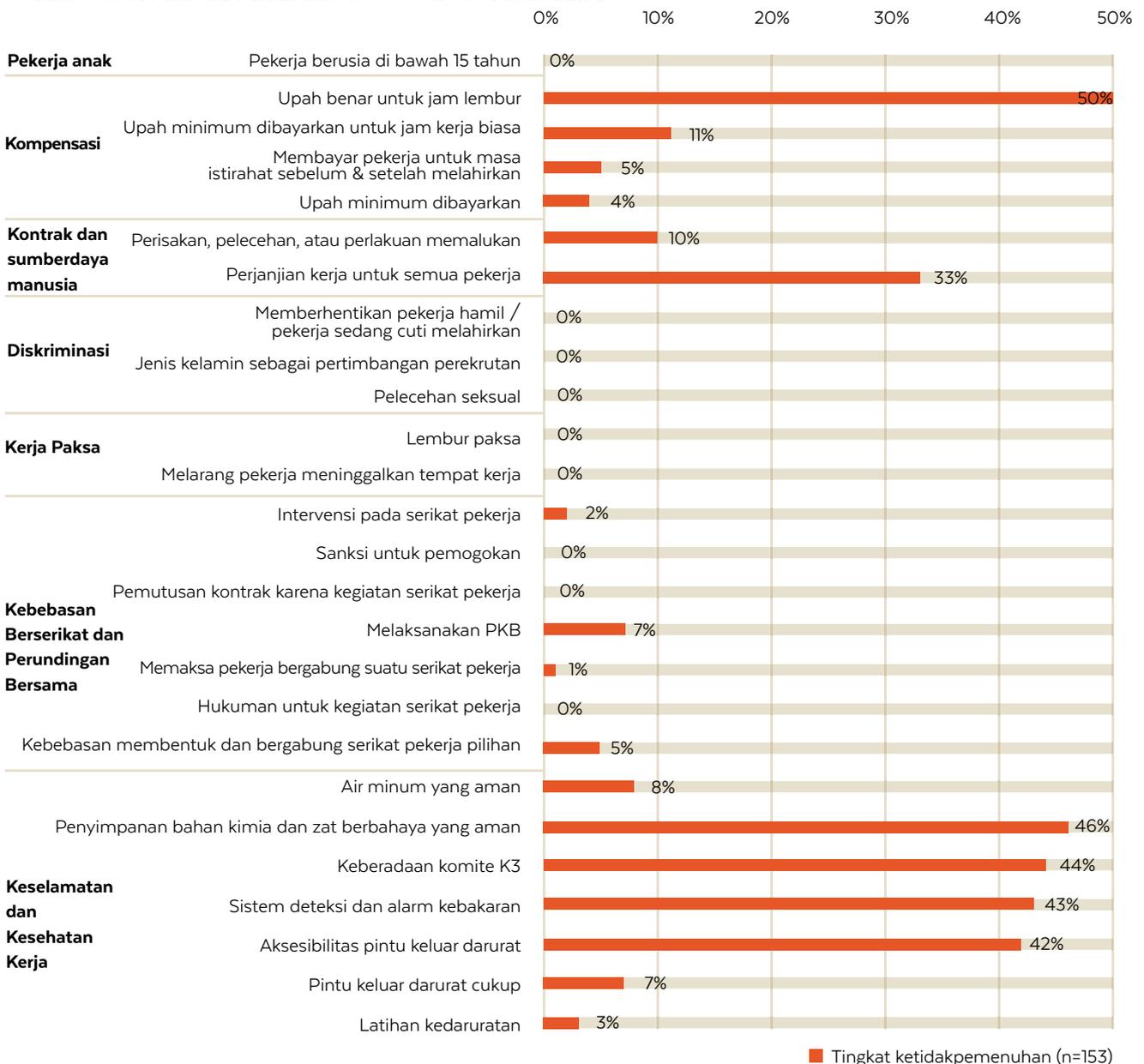
**TABEL 1: DAFTAR POIN PEMENUHAN PELAPORAN PUBLIK BWI**

	<b>KLASTER</b>	<b>PERTANYAAN PENILAIAN UNTUK PELAPORAN PUBLIK</b>
1	Pekerja Anak	Pernahkah Anda mendapati pekerja berusia di bawah 15 tahun?
2	Diskriminasi	Apakah pemberi kerja memberhentikan pekerja yang hamil atau sedang cuti melahirkan atau memaksa mereka mengundurkan diri?
3	Diskriminasi	Apakah jenis kelamin pelamar menjadi faktor dalam keputusan berkenaan dengan kondisi kerja?
4	Diskriminasi	Adakah pelecehan seksual terhadap pekerja di tempat kerja?
5	Kerja Paksa	Apakah pekerja dipaksa bekerja lembur dengan ancaman sanksi?
6	Kerja Paksa	Apakah pemberi kerja melarang pekerja meninggalkan tempat kerja?
7	KB/PB <sup>16</sup>	Pernahkah pemberi kerja tidak melaksanakan ketentuan perjanjian kerja bersama yang berlaku?
8	KB/PB	Bisakah pekerja bebas membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka?
9	KB/PB	Pernahkah pemberi kerja berupaya melakukan intervensi, memanipulasi, atau mengendalikan serikat pekerja?
10	KB/PB	Apakah pemberi kerja mengharuskan pekerja bergabung dengan suatu serikat pekerja?
11	KB/PB	Apakah pemberi kerja menghukum pekerja karena bergabung dengan serikat pekerja atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja?
12	KB/PB	Pernahkah pemberi kerja menghukum pekerja yang mengikuti pemogokan?
13	KB/PB	Pernahkah pemberi kerja memberhentikan pekerja atau tidak memperbaharui perjanjian kerja mereka karena keanggotaan atau kegiatan sang pekerja dalam serikat pekerja?
14	K3 <sup>17</sup>	Apakah ada pintu keluar darurat yang tidak bisa diakses, terhalang, atau terkunci selama jam kerja, termasuk lembur?
15	K3	Apakah ada cukup pintu keluar darurat?
16	K3	Apakah tempat kerja memiliki sistem deteksi atau alarm kebakaran?
17	K3	Apakah pemberi kerja mengadakan latihan kedaruratan secara berkala?
18	K3	Apakah pabrik memiliki P2K3?
19	K3	Apakah pemberi kerja menyediakan cukup air minum yang aman secara cuma-cuma untuk pekerja?
20	K3	Apakah bahan kimia dan zat berbahaya disimpan dengan benar?
21	Kompensasi	Apakah pemberi kerja membayar dengan upah minimum kabupaten/kota yang benar untuk jam kerja normal kepada pekerja tidak tetap (PKWT) dan pekerja masa percobaan?
22	Kompensasi	Apakah pemberi kerja membayar dengan upah minimum kabupaten/kota yang benar untuk jam kerja normal kepada pekerja tetap penuh waktu (PKWTT)?
23	Kompensasi	Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar untuk semua jam lembur yang dijalani pada hari kerja normal?
24	Kompensasi	Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar selama waktu istirahat sebelum dan setelah melahirkan?
25	Kontrak dan Sumberdaya Manusia	Apakah semua orang yang melaksanakan pekerjaan di pabrik, baik di tempat maupun di luar, memiliki perjanjian kerja?
26	Kontrak dan Sumberdaya Manusia	Pernahkah ada pekerja yang dirisak, dilecehkan, atau mendapat perlakuan yang memalukan?

## 2.2. ISU-ISU DALAM LAPORAN PUBLIK: KONDISI YANG ADA DAN PERKEMBANGANNYA

Bagian ini berisi cuplikan tingkat ketidakpemenuhan pada isu-isu dalam pelaporan publik sejak 1 Januari 2017 (lihat kotak) untuk 153 pabrik dalam periode Penilaian terakhir<sup>18</sup>. Dibagian ini juga mencakup analisa kecenderungan untuk 44 pabrik yang telah bergabung dengan Better Work selama sekurang-kurangnya empat tahun. Analisa kecenderungan ini berfungsi sebagai contoh bagaimana periode waktu sebuah pabrik bergabung bersama dengan Better Work bisa membantu mengurangi ketidakpemenuhan dalam masalah-masalah kunci.

**GAMBAR 5: KETIDAKPEMENUHAN DALAM MASALAH-MASALAH PELAPORAN PUBLIK UNTUK PERIODE PENILAIAN AGUSTUS 2015- DESEMBER 2016**



Tingkat ketidakpenuhan tertinggi yang tercatat adalah pembayaran jam lembur yang benar (50%), penyimpanan bahan kimia dan zat berbahaya yang aman (46%), keberadaan P2K3 (44%), sistem deteksi dan alarm kebakaran (43%), Aksesibilitas pintu keluar darurat (42%), dan keberadaan perjanjian kerja untuk semua pekerja (33%). Tidak ada pertanyaan Pemenuhan lain di subset pertanyaan pelaporan publik yang memiliki lebih dari 11% ketidakpenuhan, dan sembilan dari 26 pertanyaan tidak memiliki ketidakpenuhan selama periode penilaian terakhir.

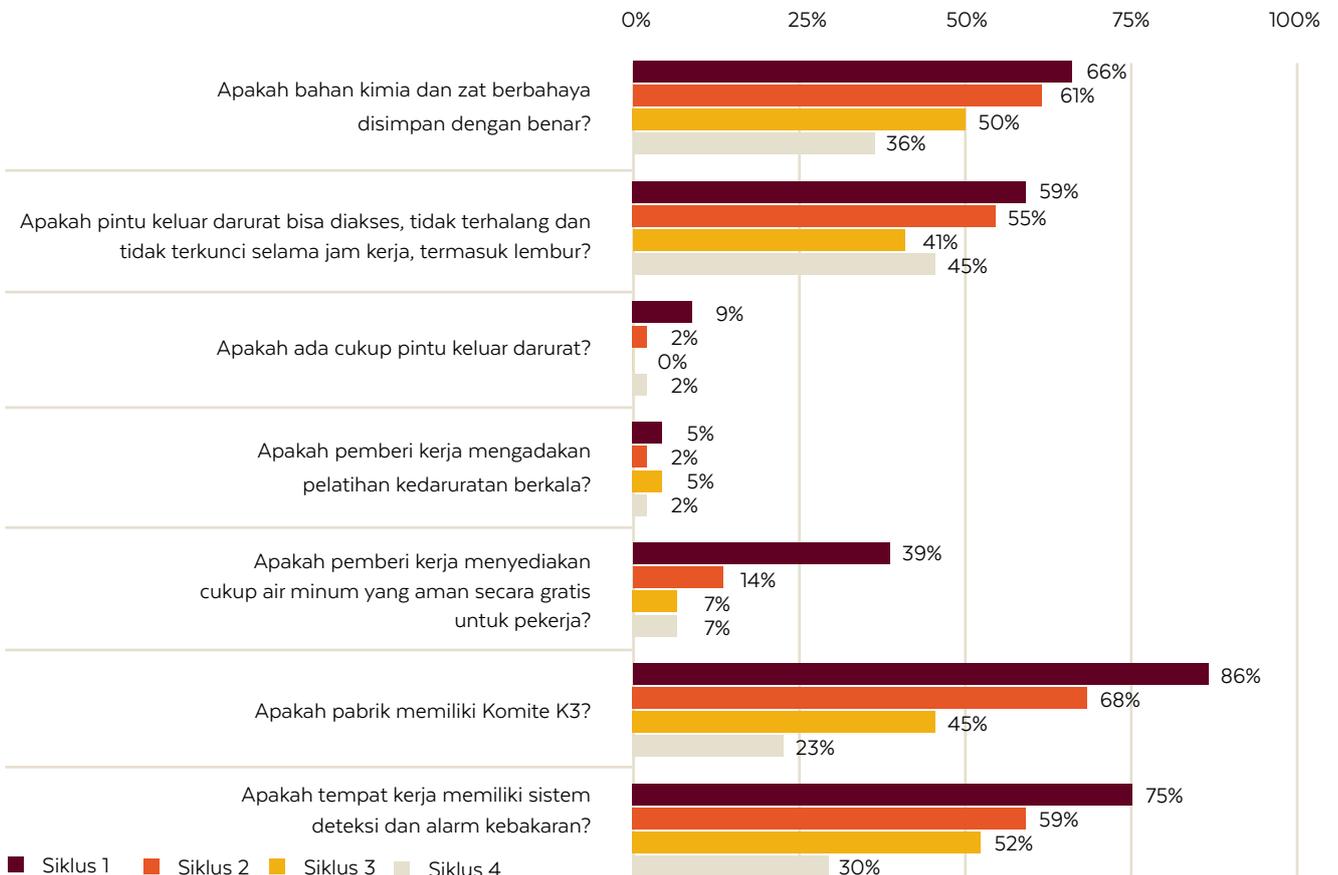
Kecenderungan berikut didapat dengan melihat sub sampel dari 153 pabrik yang telah mengikuti program ini selama empat tahun atau lebih yang terdiri dari 44 pabrik. Dengan memeriksa ke 44 pabrik ini, BWI dapat mengidentifikasi bagaimana periode bergabung dengan Better Work mempengaruhi hasil Pemenuhan

untuk masalah-masalah yang yang akan segera menjadi sorotan publik. Secara umum, dari 44 pabrik itu, tingkat ketidakpenuhan terkait 26 pertanyaan yang ada terlihat menurun setelah berpartisipasi dalam Better Work selama beberapa tahun.

Bagian ini akan menggambarkan kecenderungan ketidakpenuhan pada pertanyaan Pemenuhan di kluster Kompensasi, Kontrak dan Sumber Daya Manusia, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

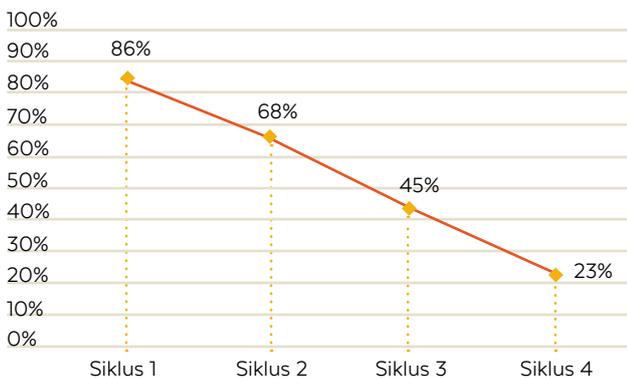
Sebagaimana dapat dilihat pada Grafik 6, Meskipun terdapat tingkat ketidakpenuhan yang tinggi di beberapa cluster namun terlihat pabrik tampak melakukan perbaikan terus-menerus terhadap ketidakpenuhan dari siklus 1 hingga 4.

**GAMBAR 6: PERBAIKAN TINGKAT KETIDAKPEMUNAHAN UNTUK 44 PABRIK SAMPEL: PERTANYAAN PELAPORAN PUBLIK DALAM KLASTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**



Salah satu pertanyaan di Klaster K3 yang tercantum di dalam daftar pelaporan publik berkaitan dengan pabrik-pabrik yang memiliki P2K3 yang berfungsi. Tingkat ketidakpemuhan di pabrik-pabrik sampel terkait pertanyaan tentang ada atau tidaknya Komite K3 yang berfungsi dengan baik terlihat turun dari 86 persen pada siklus pertama menjadi 23 persen pada siklus keempat.

**GAMBAR 7: PERBAIKAN TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN UNTUK 44 PABRIK SAMPEL: APAKAH PABRIK MEMILIKI P2K3?**



Tingkat ketidakpemuhan mengenai penyimpanan bahan kimia dan zat berbahaya turun dari 66 persen pada siklus pertama pabrik sampel menjadi 36 persen pada siklus keempat. Hal ini merupakan validasi yang menjanjikan terkait hasil pendampingan tematik yang dilakukan oleh BWI untuk menangani penyimpanan bahan kimia selama lima tahun terakhir.

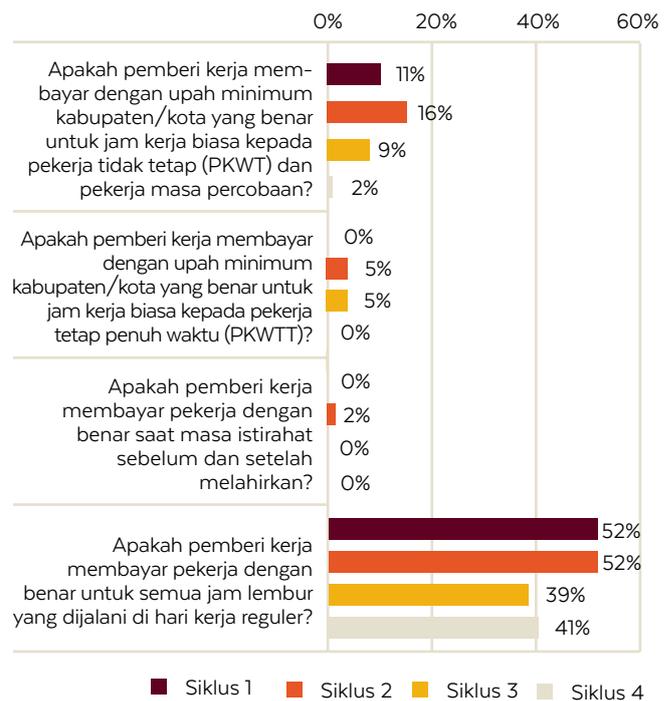
Sistem deteksi dan alarm kebakaran dan akses ke pintu keluar darurat juga merupakan masalah yang menunjukkan kecenderungan menurun dalam ketidakpemuhan untuk pabrik sampel, walaupun kurang drastis dan konsisten dibandingkan penurunan ketidakpemuhan dalam masalah K3 dan penyimpanan bahan kimia. Jumlah pabrik yang tidak patuh dalam sistem deteksi dan alarm kebakaran terus menurun dari waktu ke waktu, dari 75 persen di siklus pertama menjadi 30 persen di siklus keempat.

Tingkat perbaikan pada pertanyaan tentang akses pintu keluar darurat tampak tidak terlalu terlihat. Ketidakpemuhan pada aksesibilitas pintu keluar darurat turun dari 59 persen pada siklus pertama menjadi 41 persen pada siklus ketiga dan naik 45 persen pada siklus keempat. Lebih kecilnya penurunan tersebut menunjukkan bahwa

bahkan pabrik-pabrik yang telah mengikuti Better Work mengalami kesulitan menyesuaikan perilaku mereka untuk memenuhi kriteria Pemenuhan. Kurang efektifnya sistem manajemen bisa jadi menjadi penyebab ketidakmampuan melanjutkan kemajuan yang dicapai setelah Siklus ketiga.

### Kecenderungan dalam masalah pelaporan publik di Klaster Kompensasi

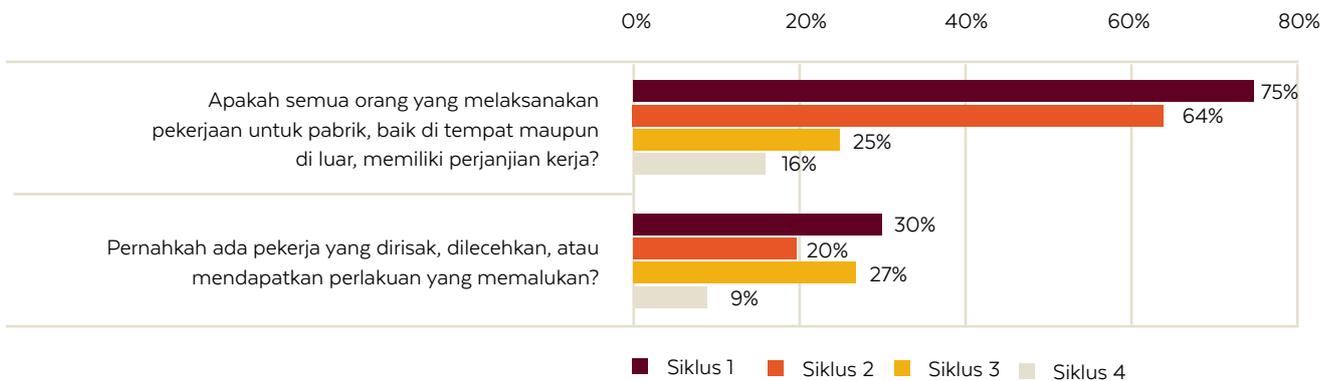
**GAMBAR 8: PERBAIKAN TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN UNTUK 44 PABRIK SAMPEL: PERTANYAAN PELAPORAN PUBLIK DALAM KLASTER KOMPENSASI**



Pembayaran lembur yang benar merupakan masalah yang terus muncul bahkan setelah empat tahun terlibat dengan Better Work. Namun, Pertanyaan ketidakpemuhan lainnya dalam klaster Kompensasi di pelaporan publik menurun secara signifikan atau terhapuskan sepenuhnya setelah empat siklus. Pembayaran yang benar untuk jam kerja lembur, misalnya jam kerja yang terlalu panjang, merupakan masalah yang rumit karena berbagai tekanan pengadaan yang diterima oleh pabrik dari pembeli. Better Work terus menekankan dampak rantai pasokan yang kompleks terhadap pekerja.

**Kecenderungan dalam masalah pelaporan publik di Klaster Kontrak dan Sumberdaya Manusia**

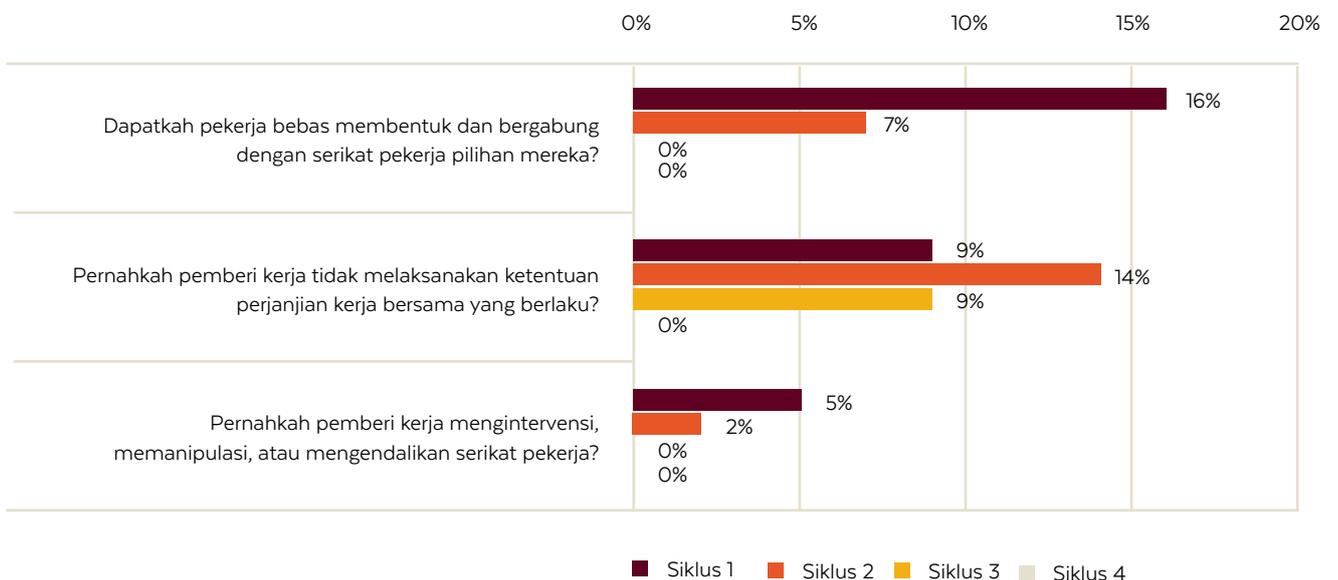
**GAMBAR 9: PERBAIKAN TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN UNTUK 44 PABRIK SAMPEL: PERTANYAAN PELAPORAN PUBLIK DALAM KLASTER KONTRAK DAN SUMBERDAYA MANUSIA**



Meskipun masih ada ketidakpenuhan dalam dua pertanyaan pelaporan publik di Klaster Kontrak dan Sumber Daya Manusia, terjadi penurunan yang stabil dari Siklus 1 hingga 4 untuk 44 Pabrik. Pada Siklus empat, pabrik-pabrik telah meningkat pesat dalam memberikan perjanjian kerja kepada semua pekerja. Perisakan masih menjadi masalah, meskipun ketidakpenuhan membaik dari 40 persen di Siklus 1 menjadi 9 persen di Siklus 4 untuk pabrik sampel.

**Kecenderungan dalam masalah pelaporan publik di Klaster Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama**

**GAMBAR 10: PERUBAHAN TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN UNTUK PERTANYAAN PELAPORAN PUBLIK DALAM KLASTER KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERUNDINGAN BERSAMA**

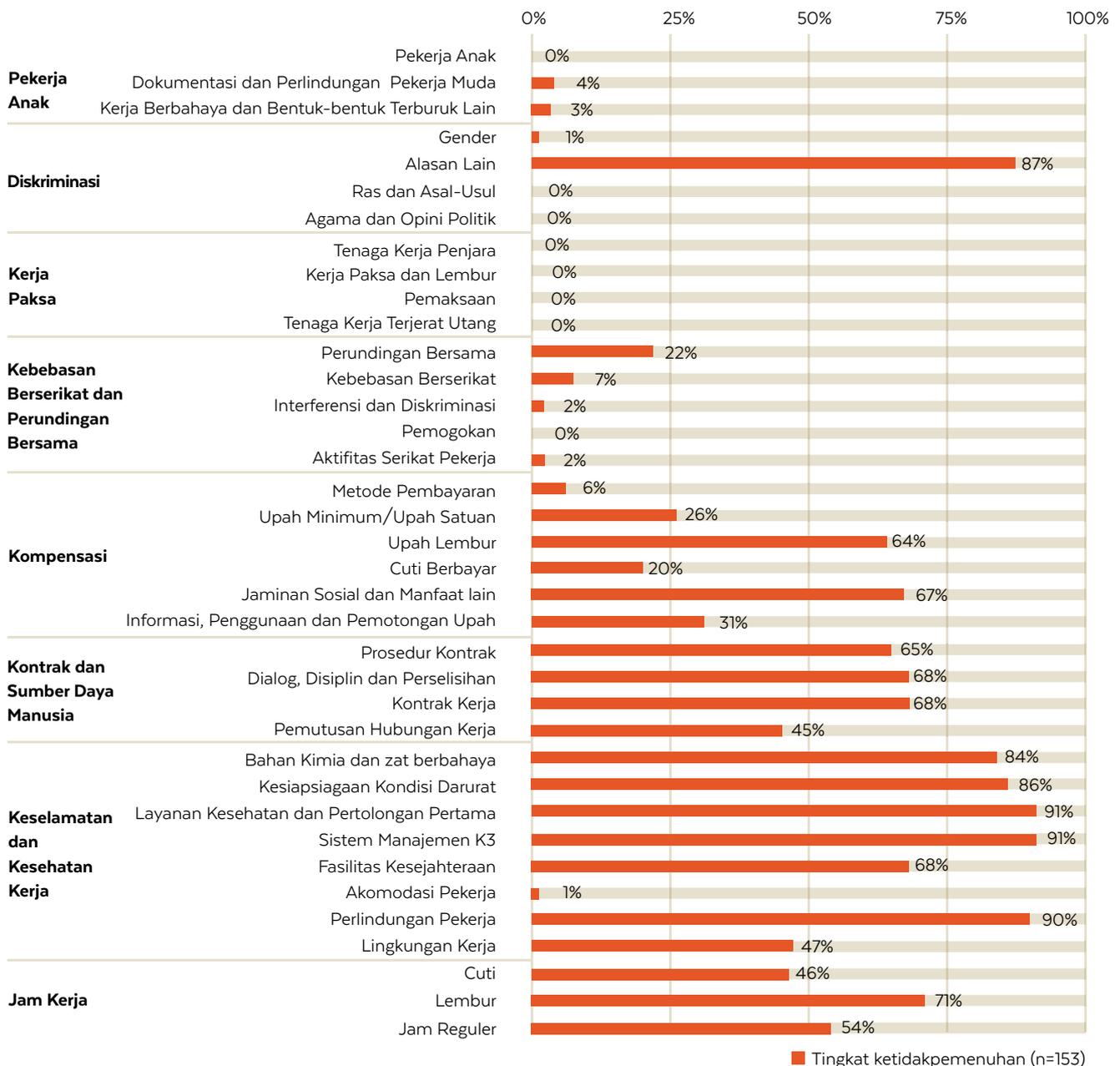


Ketidakpemenuhan untuk 44 pabrik terus menurun hingga tidak ada ketidakpemenuhan dalam masalah-masalah di pelaporan publik di bawah Klaster Kebebasan Berserikat. Empat puluh empat pabrik di dalam sampel menghapuskan ketidakpemenuhan di klaster ini setelah empat tahun dengan Better Work, sebagaimana ditunjukkan di Gambar 10.

### 2.3 TEMUAN PEMENUHAN SECARA UMUM

Pada bagian berikut ini, laporan ini akan memperlihatkan secara lebih detil kondisi pemenuhan yang ada dalam periode yang dilaporkan. Hal itu mencakup analisa atas temuan penilaian di semua pabrik yang relevan terkait standar utama ILO dan standar nasional.

**GAMBAR 11: TINGKAT KETIDAKPEMENUHAN MENURUT POIN PEMENUHAN**



## TEMUAN RINCI

### Pekerja Anak

Dalam periode pelaporan ini, tidak ada bukti adanya pekerja anak berusia di bawah 15 tahun di pabrik-pabrik Better Work Indonesia. Sumber ketidakpenuhan di dalam klaster Pekerja Anak mencakup tiga pabrik (2 persen pabrik) di mana pekerja berusia di bawah 18 tahun ditemukan bekerja dengan mesin jahit, yang dianggap sebagai kegiatan berbahaya menurut hukum Indonesia. Juga, di tiga pabrik (2 persen), pekerja di bawah 18 tahun ditemukan bekerja lembur dan ada beberapa kasus tidak memadainya dokumentasi pekerja di bawah 18 tahun. Semua pabrik yang memiliki ketidakpenuhan di klaster Pekerja Anak berada di siklus pertama atau kedua.

Better Work Indonesia mencatat beberapa masalah yang cenderung mendorong ketidakpenuhan dalam klaster Pekerja Anak yang mencakup tidak memadainya sistem sumber daya manusia dan perekrutan dan kurangnya kesadaran akan peraturan terkait. Tiga persen pabrik tidak patuh terhadap persyaratan dokumentasi untuk pekerja yang berusia di bawah 18 tahun yang tidak ada di dalam perjanjian kerja, atau perjanjian kerja yang tidak mematuhi ketentuan hukum. Selain itu, tiga persen pabrik di dalam sampel tidak memiliki sistem verifikasi usia yang memadai.

Masalah kekurangan tenaga kerja tampaknya menjadi pendorong penggunaan pekerja muda (di bawah 18 tahun) di sektor ini. Pemerintah saat ini sedang meninjau peraturan yang menetapkan jenis-jenis kegiatan yang dianggap berbahaya untuk melihat apakah pekerja berusia antara 15-18 tahun bisa bekerja dengan mesin jahit apabila pelatihan komprehensif untuk mengoperasikan mesin yang disediakan. Dibutuhkan analisis yang lebih mendalam, mengingat ekspansi industri garmen ke daerah-daerah baru misalnya Jawa Tengah di mana terdapat kekurangan tenaga kerja dan berlimpah pekerja berusia kurang (di bawah 18). Ada kekhawatiran bahwa mempertahankan peraturan ketat itu bisa menghambat pekerja berusia antara 15-18 tahun dipekerjakan di sektor formal di mana kemungkinan diberikannya perlindungan yang lebih baik itu lebih besar daripada sektor informal.

Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan sedang memprakarsai sebuah program untuk mengembalikan 17.000 pekerja anak kembali ke sistem pendidikan, baik melalui sistem pendidikan formal ataupun pelatihan kejuruan. Prakarsa ini merupakan peluang bagi Better Work untuk berkolaborasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, terutama dengan Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas.

### Diskriminasi

Tidak ada pabrik peserta program Better Work Indonesia yang memiliki ketidakpenuhan di Klaster Diskriminasi berkenaan dengan poin Pemenuhan Ras dan Asal-Usul dan poin Agama dan Opini Politik. Sumber ketidakpenuhan di klaster Diskriminasi meliputi diskriminasi gender (satu persen pabrik tidak patuh) dan diskriminasi berdasarkan Alasan Lain (pekerja dengan disabilitas, 87 persen). Tingginya tingkat ketidakpenuhan di poin yang terakhir tersebut sebagian besar disebabkan oleh ketidakmampuan pabrik untuk memenuhi persyaratan nasional mengenai perekrutan pekerja penyandang disabilitas. Dalam periode pelaporan ini, 87 persen pabrik (133 dari 153 pabrik) tidak mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Laporan ini menunjukkan bahwa, kecuali satu kasus diskriminasi berdasarkan gender dan masalah disabilitas yang lebih luas, tidak ada kasus atau kejadian diskriminasi lain yang ditemukan. Ini merupakan bidang perhatian Better Work Indonesia. Kurangnya temuan ketidakpenuhan tidak selalu menunjukkan bahwa tidak ada masalah dalam diskriminasi. Hasil terbaru dari penilaian mengenai dampak Better Work<sup>19</sup> menunjukkan tingginya tingkat keprihatinan pekerja di seputar masalah pelecehan seksual. Karena sensitivitas masalah tersebut, latar budaya dan sifat penilaian dan kerja pendampingan, kasus pelecehan seksual sangat sulit diidentifikasi. Korban seringkali tidak mau berbicara. Kerjasama dengan pemerintah setempat, masyarakat sipil dan serikat pekerja sangatlah penting serta penekanan yang lebih besar pada peningkatan kesadaran dan pengembangan kapasitas seputar masalah tersebut.

## GENDER

Satu pabrik mewajibkan uji kehamilan atau penggunaan alat kontrasepsi sebagai syarat kerja. Ini adalah pertama kalinya Better Work Indonesia menemukan bukti uji kehamilan diminta dalam dua periode terakhir laporan tahunan sebelumnya (April 2013 - Maret 2014 dan Juni 2014 - Juli 2015).

### Studi Kasus 1. Tes Kehamilan

Masalah ini ditemukan di sebuah pabrik yang baru terdaftar dalam program ini. Begitu layanan pendampingan diluncurkan di pabrik tersebut, masalah diskriminasi terhadap perempuan telah diprioritaskan. Pembeli internasional juga terlibat dalam proses pendampingan untuk mempercepat perbaikan. Berdasarkan laporan terbaru mengenai proses perbaikan di pabrik, masalah tersebut telah diperbaiki. Dilaporkan juga bahwa pabrik tersebut telah merevisi dan menerapkan kebijakan perekrutan yang telah diperbaiki. Perwakilan pekerja di dalam lembaga kerjasama bipartit (LKS Bipartit) telah mengkonfirmasi bahwa uji kehamilan tidak lagi menjadi bagian dari proses perekrutan pabrik.

## PEKERJA DENGAN DISABILITAS

Dua puluh pabrik dari 153 pabrik mematuhi kuota mempekerjakan penyandang disabilitas. Ini merupakan perkembangan menggembirakan, yang menunjukkan bahwa perbaikan di bidang ini bisa tercapai dari waktu ke waktu.

Namun demikian, delapan puluh tujuh persen pabrik, atau 133 pabrik tidak dapat memenuhi kuota satu persen untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Ini adalah masalah yang selalu terjadi di pabrik-pabrik. Para manajer pabrik melaporkan bahwa sebenarnya mereka telah berusaha mendapatkan pekerja dengan disabilitas. Namun demikian, meskipun mereka telah berusaha, tidak ada penyandang disabilitas yang melamar untuk posisi yang lowong dan diiklankan tersebut. Dalam konsultasi dengan APINDO, disampaikan pula informasi bahwa tantangan lain yang dijumpai para manajer pabrik

adalah bagaimana pihak pabrik juga harus dapat menjamin keselamatan pekerja dengan disabilitas (termasuk dalam konteks respon darurat). Tantangan ini relatif lebih tinggi untuk pabrik-pabrik yang berekspansi ke kawasan industri baru. Selain itu, Better Work Indonesia juga mengidentifikasi bahwa pabrik-pabrik yang baru terdaftar cenderung tidak memiliki pengetahuan dan kesadaran tentang ketentuan mengenai kuota disabilitas.

Better Work Indonesia telah dan akan terus bekerja sama dengan pemangku kepentingan, instansi pemerintah dan lembaga nirlaba terkait untuk meningkatkan kesadaran pabrik-pabrik tentang mempekerjakan penyandang disabilitas, sekaligus meningkatkan kualitas keterampilan penyandang disabilitas.

## Kerja Paksa

Pada periode pelaporan ini, Better Work Indonesia tidak menemukan bukti adanya ketidakpenuhan dalam kluster kerja paksa. Tak satu pun pabrik yang dinilai ditemukan membatasi gerak pekerja, menolak akses pekerja ke dokumen pribadi mereka atau menggunakan tenaga kerja terjerat utang/tenaga kerja yang dipenjarakan.

## Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No 87 dan 98 tentang Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama pada tahun 1999. Ini memberikan kerangka hukum bagi, antara lain, pekerja dan pengusaha untuk berorganisasi dan membuat perjanjian kerja bersama. Meskipun sudah ada peraturan yang terstruktur dengan baik yang memberikan perlindungan hak berorganisasi dan berunding bersama di tempat kerja, namun masih ada masalah dengan hak pekerja untuk membentuk dan menjalankan sebuah serikat pekerja atau dengan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

Data Pemenuhan saat ini menunjukkan bahwa pekerja memiliki masalah dalam berorganisasi di sekurang-kurangnya lima persen pabrik. Ini merupakan satu bidang lain di mana pelaporan masalah tidak sebanyak yang sebenarnya bisa terjadi dikarenakan sulitnya mendapatkan bukti ketidakpenuhan yang meyakinkan dan tak terbantahkan. Sedikitnya temuan mengenai

Intervensi dan Diskriminasi Serikat Pekerja juga menjadi perhatian karena Better Work Indonesia kadang-kadang menghadapi tuduhan semacam ini. Selain lebih berinvestasi pada keterampilan investigasi staf Better Work Indonesia di bidang masalah-masalah semacam itu, telah ada upaya untuk menghubungkan lebih jauh dan berinteraksi dengan serikat pekerja tingkat nasional dan lokal. Pelatihan Kerjasama di Tempat Kerja merupakan bagian dari penawaran pelatihan rutin ke pabrik.

Kualitas Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi masalah menantang lainnya. Delapan belas persen pabrik memiliki PKB dengan ketentuan yang dibawah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### KEBEBASAN BERSERIKAT

Lima persen pabrik (8 pabrik) memiliki persoalan terkait bergabungnya pekerja ke serikat pekerja atau soal membentuk serikat pekerja, sesuai pilihan mereka. Di banyak kasus, pekerja secara otomatis menjadi anggota sebuah serikat pekerja tanpa mengajukan formulir pendaftaran atau cara lain untuk menyampaikan keinginan atau niat mereka untuk menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya pemahaman tentang kebebasan berserikat dan juga karena persyaratan dasar administrasi pendaftaran serikat, seperti misalnya persoalan registrasi. Pekerja juga ternyata tidak selalu tahu bahwa mereka punya hak memutuskan apakah mereka menerima bergabung dengan sebuah serikat pekerja, atau tidak. Dalam kasus lain, pekerja juga tidak menyadari jika mereka ternyata tercatat sebagai anggota serikat pekerja. Juga, di sekurang-kurangnya dua pabrik, ditemukan bahwa manajemen meminta pekerjanya agar bergabung dengan serikat pekerja yang telah ada. Hal ini ternyata kadang-kadang didorong oleh keinginan membantu serikat.

Dalam perkembangannya ditemukan bahwa hampir disemua temuan ketidakpenuhan dalam kebebasan berserikat, kecuali dalam satu kasus, ternyata perbaikan-perbaikan telah dengan segera dilakukan dan keadaan membaik.

#### AKTIFITAS SERIKAT PEKERJA

Dua persen pabrik (3 pabrik) menolak memotong iuran

serikat pekerja dari upah pekerja atau tidak mengizinkan serikat pekerja mengutip iuran langsung dari anggotanya.

#### INTERVENSI DAN DISKRIMINASI

Di pabrik-pabrik yang terdapat ketidakpenuhan, anggota manajemen terlibat dalam kegiatan serikat pekerja dan bertindak sebagai pengurus serikat pekerja, yang bertentangan dengan hukum nasional. Hal-hal seperti ini ditemukan pada sekitar 2 persen pabrik dalam periode laporan ini. Kekurangtahuan, dan kekurangpahaman akan adanya peraturan perundang-undangan yang relevan terkait hal ini nampaknya menjadi penyebab ketidakpenuhan ini. Padahal, merujuk kepada Konvensi ILO, lepas dari alasannya, keterlibatan tersebut termasuk dalam kategori bentuk-bentuk intervensi, manipulasi atau mengendalikan serikat pekerja yang dilarang oleh konvensi.

#### PERUNDINGAN BERSAMA

Ada 54 pabrik yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dari 153 pabrik yang dilaporkan dalam periode ini. Delapan belas persen pabrik di antaranya memiliki perjanjian kerja bersama (PKB) dengan beberapa ketentuan dibawah peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini meliputi masalah-masalah misalnya pabrik yang tidak memberikan kepada pekerja manfaat atau kompensasi yang telah disepakati (misalnya bonus atau tunjangan); atau ketentuan yang menetapkan tidak dibayarnya kerja lembur pada hari libur umum atau hari libur mingguan karena sebagai pengganti libur di hari kerja. Masalah umum lainnya yang ditemukan adalah ketentuan yang mengatur bahwa pemberi kerja bisa memberhentikan pekerja yang diduga melakukan tindak pidana tanpa menunggu selesainya proses hukum (yaitu putusan pengadilan). Beberapa pabrik tidak mengetahui bahwa baru-baru ini undang-undang telah diubah dalam hal ini. Sebagian PKB juga tidak diperbarui saat ada undang-undang atau peraturan baru dikeluarkan.

Tujuh persen pabrik tidak memberikan salinan PKB kepada pekerjanya. Tujuh persen pabrik lainnya tidak melaksanakan apa yang telah disepakati di PKB dengan alasan kesulitan keuangan dari pabrik (misalnya untuk memenuhi

isi PKB untuk mengadakan darmawisata sekali setahun), atau juga karena kurangnya konsistensi serikat pekerja untuk memastikan ditegakkannya PKB yang ada.

Secara umum, perjanjian kerja bersama hanya digunakan di sekitar sepertiga pabrik yang dinilai dan sebagian di antaranya bertentangan dengan kewajiban yang tercantum dalam undang-undang nasional. Rendahnya jumlah PKB secara keseluruhan, sebagian bisa disebabkan oleh tingginya standar dalam undang-undang ketenagakerjaan di negara ini yang dirasakan oleh pengusaha dan juga kenaikan upah baru-baru ini yang tampaknya hanya memberi sedikit ruang untuk perundingan dan negosiasi di bidang ini. Persoalan jumlah PKB dan kualitas PKB mungkin juga disebabkan oleh kurangnya kapasitas pekerja dan pengusaha untuk bernegosiasi dalam hal kondisi kerja. Better Work Indonesia menyadari bahwa telah ada upaya untuk mencapai PKB multi-perusahaan di daerah seperti Subang. Beberapa pabrik Better Work Indonesia juga terdaftar dalam sebuah proyek ILO untuk membangun kapasitas untuk menegosiasikan PKB berdasarkan bukti empiris yang ada.

**TABEL 2. TABEL DALAM FOKUS: PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK- PATUHAN PER PERTANYAAN</b>
Jika ada perjanjian kerja bersama, apakah ketentuannya menguntungkan pekerja sekurang-kurangnya sama seperti UU?	28	18%
Apakah pemberi kerja memberi tahu pekerja tentang isi perjanjian kerja bersama, dan memberi pekerja naskah perjanjian tersebut?	11	7%
Apakah pemberi kerja tidak melaksanakan ketentuan perjanjian kerja bersama yang berlaku?	10	7%

## Kompensasi

Tingkat ketidakpemenuhan tertinggi dalam kluster Kompensasi terkonsentrasi di sekitar Jaminan Sosial dan Manfaat Lain (67 persen pabrik tidak patuh) dan Upah Lembur (64 persen pabrik tidak patuh).

## METODE PEMBAYARAN

Dalam periode pelaporan ini, enam persen pabrik tidak patuh karena terlambat membayar gaji. Empat dari lima pabrik terlambat membayar gaji terakhir pekerja yang mengundurkan diri; sementara lima pabrik lainnya terlambat membayar gaji karena kesulitan keuangan. Perusahaan mengharuskan pekerja yang mengundurkan diri mengembalikan properti pabrik sebelum perusahaan membayar upah terakhir pekerja. Perusahaan menerapkan praktik ini guna untuk mendorong pekerja mengikuti proses pengunduran diri yang semestinya.

## UPAH LEMBUR

Di dalam poin Pemenuhan Upah Lembur, terdapat temuan tiga puluh tujuh persen pabrik tidak patuh terhadap pembayaran lembur di hari libur nasional dan hari libur mingguan. Masalah yang ditemukan di poin Pemenuhan ini sebagian besar disebabkan oleh kesalahan klasifikasi pekerja yang tidak mendapatkan upah lembur, premi lembur rata untuk pekerjaan di hari libur nasional, pekerjaan di hari libur mingguan yang didokumentasikan dengan tidak benar, atau pengaturan giliran kerja yang tidak mempertimbangkan hari libur nasional. Yang terakhir ini sebagian besar terjadi berkenaan dengan petugas keamanan. Sehubungan temuan ini, yang juga perlu ditingkatkan adalah kesadaran pekerja untuk memahami dengan seksama kontrak kerja mereka terkait aturan pengupahan sebelum kontrak ditandatangani.

Sepuluh pabrik tidak patuh untuk membayar pekerja secara akurat untuk bekerja lembur pada hari kerja reguler. Ada beberapa alasan di balik ketidakpemenuhan dalam hal ini yang meliputi penggunaan "kontrak all-in" secara salah, pembayaran besaran upah rata untuk lembur malam hari dan kekeliruan perhitungan komponen upah.

### Pekerja All-In

Masalah upah lembur sering muncul ketika pabrik salah mengklasifikasi pekerja misalnya operator pemotongan, operator sampel, administrator produksi atau penjaga keamanan sebagai “pekerja all-in”<sup>20</sup>. Di atas kertas, gaji pekerja all-in lebih tinggi dari pada pekerja tingkat produksi; Meskipun demikian, karena mereka bekerja dengan jam kerja panjang atau giliran kerja yang panjang (hingga 12 jam per hari untuk petugas keamanan), para pekerja ini menerima gaji lebih rendah dari pada pekerja produksi yang berhak atas upah lembur. Karena tidak mendapatkan bayaran lembur, pekerja all-in juga tidak diberi upah lembur saat bekerja pada hari libur nasional atau hari libur mingguan.

Masalah lain tentang pembayaran lembur adalah waktu kerja tambahan yang tidak dibayar. Situasi terjadi ketika pekerja bekerja antara 15-60 menit sebelum jam kerja dimulai, saat istirahat makan siang atau setelah jam kerja reguler selesai. Ini adalah periode waktu yang digunakan untuk mengadakan pelatihan atau “rapat staf”. Terdapat persentase kecil kasus pencatatan penggajian yang tidak tepat ketika pembayaran lembur yang tidak tercatat tidak bisa diverifikasi atau bila dibayar secara terpisah pembayaran dilakukan secara tunai dan biasanya dalam jumlah yang lebih rendah daripada aturan yang ada.

Dua puluh empat persen pabrik tidak menyediakan makan dan minum sekurang-kurangnya 1400 kalori untuk pekerja yang bekerja lembur selama 3 jam atau lebih. Faktor yang berkontribusi dalam hal ini meliputi pekerja yang meminta untuk mengganti makan dan minum lembur dengan uang tunai sehingga mereka bisa membawanya pulang atau membeli makanan dan minuman pilihan mereka dari pedagang kaki lima. Pabrik-pabrik yang terpencil seringkali tidak memiliki katering yang memadai, atau ada kemungkinan penentangan dari masyarakat setempat yang memiliki usaha menjual makan dan minum kaki lima di luar pabrik.

**TABEL 3. TABEL DALAM FOKUS: UPAH LEMBUR**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar untuk semua jam lembur yang dijalani di hari libur nasional atau hari libur mingguan?	56	37%
Apakah pemberi kerja membayar pekerja dengan benar untuk semua jam lembur yang dijalani di hari kerja reguler?	76	50%
Apakah pemberi kerja menyediakan makan dan minum sekurang-kurangnya 1.400 kalori untuk pekerja yang bekerja lembur selama 3 jam atau lebih?	36	24%

### UPAH MINIMUM/UPAH SATUAN

Enam belas persen pabrik tidak membayar pekerja yang telah bekerja 12 bulan atau lebih dengan upah yang lebih tinggi dari upah minimum. Mereka hanya dibayar sebesar upah minimum yang berlaku, dimana hal ini bertentangan dengan hukum. Alasan ketidakpenuhan ini sebagian besar disebabkan oleh sistem penggajian yang hanya memungkinkan pabrik membuat penyesuaian upah pada satu waktu (misalnya setiap bulan Januari) atau pabrik yang tidak mengetahui tentang desain upah dan struktur pembayaran.

Selain itu, sebelas persen pabrik tidak membayar upah minimum kabupaten atau kota yang benar kepada pekerja tidak tetap (PKWT) (4 persen) atau pekerja dalam masa percobaan. Sistem pembulatan ke bawah dalam upah dasar, strukturisasi upah yang tidak akurat, tiadanya pembayaran untuk pekerja baru yang dipekerjakan selama orientasi atau induksi, penundaan upah minimum yang tidak tepat atau faktor pembagi upah harian yang tidak akurat untuk pekerja lepas menyebabkan ketidakpenuhan pada dua poin Penuhan ini.

**TABEL 4. TABEL DALAM FOKUS: UPAH MINIMUM/UPAH SATUAN**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b>#PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja membayar lebih tinggi dari pada upah minimum kabupaten/kota untuk jam kerja normal untuk pekerja tetap (PKWTT) dan tidak tetap (PKWT) yang telah bekerja lebih dari 1 tahun?	24	16%
Apakah pemberi kerja membayar upah minimum kabupaten/kota yang benar untuk jam kerja normal untuk pekerja tidak tetap (PKWT) dan pekerja masa percobaan?	17	11%
Apakah pemberi kerja membayar upah minimum kabupaten/kota yang benar untuk jam kerja normal untuk pekerja tetap penuh waktu (PKWTT)?	6	4%

**CUTI BERBAYAR**

Tujuh persen pabrik ditemukan tidak patuh karena tidak membayar pekerja saat mereka absen karena sakit. BWI menemukan bahwa pekerja telah memberikan surat keterangan sakit dari dokter, namun meskipun demikian upah pekerja tetap tidak dibayarkan sebagaimana seharusnya. Di 10 pabrik (7 persen), pemberi kerja tidak membayar pekerja dengan benar selama penghentian pekerjaan yang biasanya terjadi karena rendahnya volume produksi. Tingkat ketidakpenuhan yang lebih rendah ditemukan di 5 persen pabrik yang tidak membayar pekerja dengan benar selama waktu istirahat sebelum dan sesudah melahirkan.

**JAMINAN SOSIAL DAN MANFAAT LAIN**

Sebagian besar ketidakpenuhan pada poin Pemenuhan Jaminan Sosial dan Manfaat Lain berkaitan dengan kasus tidak menyediakan paket jaminan sosial ketenagakerjaan yang lengkap (BPJS Ketenagakerjaan) atau mendaftarkan pekerja pada jaminan pemeliharaan kesehatan (BPJS Kesehatan). Ini mempengaruhi lebih dari separuh pabrik (56 persen). Selain itu, dua puluh persen pabrik memungut kontribusi pekerja untuk jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan iuran perawatan kesehatan (BPJS Kesehatan), namun tidak meneruskannya ke instansi terkait. Kasus salah perhitungan tarif, berdasarkan upah minimum alih-alih upah bulanan pekerja, juga diidentifikasi. Terkait kesalahan penghitungan tarif, dapat pula ditambahkan disini bahwa berdasarkan temuan yang ada, banyak kasus yang terjadi adalah bahwa disaat penghitungan jumlah biaya yang harus dibayarkan (iur) maka seharusnya hal itu dihitung berdasarkan jumlah upah bulanan sepenuhnya (upah pokok dan tunjangan tetap) namun dalam banyak kasus yang dihitung hanya dari upah pokoknya saja. Peristiwa lain, ada juga ditemukan bahwa penghitungan tariff hanya sekedar dihitung dengan upah minimum saja.

Pemenuhan terhadap peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan jaminan perawatan kesehatan (BPJS Kesehatan) masih menjadi tantangan. Masalah mulai terjadi sejak pemerintah secara resmi meluncurkan jaminan pensiun sebagai bagian dari paket jaminan sosial ketenagakerjaan pada tanggal 1 Juli 2015. Kurangnya sosialisasi, persepsi tentang kompleksitas proses, tidak maunya pengusaha dan pekerja untuk berpartisipasi, atau tidak efektifnya penegakan hukum bisa berkontribusi terhadap ketidakpenuhan ini.

Tingkat pemahaman tentang dan kesediaan pengusaha dan pekerja untuk bergabung dengan program BPJS Kesehatan cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan kesediaan berkontribusi untuk jaminan pensiun BPJS. Namun, kompleksitas administrasi misalnya transfer dari peserta mandiri ke peserta perusahaan, adanya perawatan kesehatan pemerintah pusat dan daerah atau ketiadaan kerjasama antar lembaga berkenaan dengan penerima manfaat perawatan kesehatan (Penerima Bantuan Iuran) tampaknya membuat pengusaha kesulitan menyediakan perlindungan kesehatan kepada semua pekerja.

Meskipun ada tantangan-tantangan ini dan tingginya tingkat ketidakpenuhan, pabrik-pabrik dalam program Better Work Indonesia secara bertahap menyesuaikan diri dengan kewajiban mereka. Tingkat ketidakpenuhan telah mengalami penurunan cukup besar bila melihat periode pelaporan sebelumnya (dari 78% tidak patuh menjadi 67%).

Ketidakpenuhan lain yang patut dicatat di bidang ini menyangkut masalah seputar tidak dibayarkannya tunjangan hari raya keagamaan yang teridentifikasi di sepuluh persen pabrik.

**TABEL 5. TABEL DALAM FOKUS: JAMINAN SOSIAL DAN MANFAAT LAIN**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja membayar kontribusi wajib untuk jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (BPJS Kesehatan) ke BPJS?	86	56%
Apakah pemberi kerja memungut dan meneruskan kontribusi semua pekerja untuk jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dan jaminan pemeliharaan kesehatan (BPJS Kesehatan)?	30	20%
Apakah pemberi kerja membayarkan tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja?	16	10%

#### **INFORMASI, PENGGUNAAN DAN PEMOTONGAN UPAH**

Dua puluh tiga persen pabrik tidak patuh dalam penyimpanan satu catatan penggajian yang akurat. Pabrik yang tidak patuh, mempunyai catatan pembayaran lembur atau membayar lembur atau upah di luar sistem penggajian, biasanya secara tunai. Masalah ini juga terjadi pada pekerja lepas, yang hanya bekerja untuk jangka waktu yang singkat dan mereka biasanya melaksanakannya di luar sistem penggajian.

Masalah lain yang ditemukan di poin Pemenuhan Informasi, Penggunaan dan Pemotongan Upah adalah pemotongan upah yang tidak sah (12 persen pabrik tidak patuh). Pemotongan tersebut tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan ataupun di PKB (denda disipliner), dibuat tanpa persetujuan tertulis pekerja (seringkali untuk pinjaman dan iuran serikat pekerja) atau dibuat di luar sistem penggajian.

**TABEL 6. TABEL DALAM FOKUS: INFORMASI, PENGGUNAAN DAN PEMOTONGAN UPAH**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja hanya menyimpan satu catatan/buku penggajian yang akurat?	35	23%
Pernahkah pemberi kerja melakukan pemotongan upah yang tidak sah?	18	12%

## KONTRAK DAN SUMBERDAYA MANUSIA

Tingkat ketidakpemenuhan dalam Klaster Kontrak dan Sumber Daya Manusia adalah 68 persen untuk Dialog, Disiplin, dan Perselisihan dan Kontrak Kerja; 65 persen untuk Prosedur Kontrak; dan 45 persen untuk Pemutusan Hubungan Kerja.

### PROSEDUR KONTRAK

Pada periode pelaporan ini, separuh pabrik (50%) tidak mematuhi batasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Ini meliputi durasi dan perpanjangan (berapa kali batas sebuah PKWT dapat diperbaharui).

Penggunaan PKWT di industri garmen cukup menyita perhatian. Ada berbagai interpretasi dan praktik tentang kelayakan dan penggunaan perjanjian kerja semacam itu di sektor garmen berorientasi ekspor. Ada juga ketidakselarasan sikap antar pemerintah daerah terhadap legalitas perjanjian kerja semacam itu. Better Work Indonesia menyelenggarakan dialog antara pemerintah (pusat dan daerah), pabrik dan pembeli internasional seputar masalah ini yang diharapkan akan memberikan kejelasan dan konsistensi terhadap praktik ini.

Isu lain yang patut dicatat menyangkut subkontrak dan penggunaan pekerja alih daya. Lima belas persen pabrik tidak mematuhi persyaratan mengenai pekerja sub-kontrak di tempat kerja. Sebagian besar pabrik menggunakan perusahaan alih daya untuk memasok petugas keamanan atau petugas kebersihan. Better Work menemukan bahwa pekerja alih daya tidak dijamin mendapatkan manfaat yang sama dengan pekerja langsung. Mereka tidak diberi jaminan sosial ketenagakerjaan maupun perawatan kesehatan, dibayar di bawah upah minimum, tidak dianggap berhak mendapatkan cuti atau cuti atau libur berbayar wajib, atau waktu kerja reguler mingguan mereka lebih dari 40 jam. Selain itu, dua belas persen pabrik tidak mematuhi peraturan perundang-undangan tentang alih daya. Sebagian besar pabrik ini tidak memiliki perjanjian subkontrak atau alih daya yang memadai, atau perjanjian tersebut tidak didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Satu ketidakpemenuhan mencolok yang patut dicatat, meskipun hanya mempengaruhi satu pabrik dalam sampel, adalah praktik pemungutan biaya perekrutan.

### Studi Kasus 2. Biaya Perekrutan

Sejak dimulainya Better Work Indonesia pada tahun 2011, hampir tidak ada ketidakpemenuhan biaya perekrutan. Dalam kasus ini, seorang supervisor meminta bayaran, berkisar antara Rp. 200.000 hingga 500.000, dari bawahan langsungnya dengan imbalan promosi menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Setelah penilaian, yang difasilitasi oleh Pendamping dari Better Work Indonesia, pabrik tersebut berupaya memperbaiki ketidakpemenuhan dengan melakukan penyelidikan lebih lanjut mengenai kasus ini dan membuat rencana perbaikan. Rencana perbaikan tersebut mencakup sanksi terhadap sang supervisor, pelatihan untuk semua supervisor mengenai larangan meminta biaya promosi/perekrutan, penetapan kebijakan mengenai perlindungan untuk pengungkap kasus (whistle blower) dan prosedur yang jelas mengenai promosi dan perekrutan. Dalam tindak lanjut selanjutnya, dipandang bahwa masalah ini telah diselesaikan.

**TABEL 7. TABEL DALAM FOKUS: PROSEDUR KONTRAK**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b>#PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja mematuhi batas penggunaan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (yakni, batas pemekerjaan pekerja tidak tetap)?	77	50%
Apakah pemberi kerja mematuhi persyaratan tentang pekerja sub-kontrak di tempat kerja?	24	16%
Apakah pemberi kerja mematuhi peraturan perundang-undangan tentang mensubkontrakkan sebagian kerjanya ke perusahaan lain?	19	12%
Apakah pekerja membayar biaya perekrutan?	1	1%

**KONTRAK KERJA**

Tiga puluh tiga persen pabrik tidak memiliki perjanjian kerja untuk semua pekerja (baik karyawan di tempat maupun di luar). Ketidakpemenuhan dalam poin Pemenuhan Kontrak Kerja cukup signifikan karena pekerja alih daya (sebagian besar petugas keamanan dan petugas kebersihan) dan subkontrak dimasukkan dalam pertanyaan ini.

Ketidakpemenuhan lainnya di bagian ini terkait dengan perjanjian kerja. Dua puluh persen pabrik tidak menetapkan syarat dan ketentuan kerja utama di dalam perjanjian kerja termasuk waktu kerja, upah atau metode pembayaran. Pekerja di 19 persen pabrik tidak menerima salinan perjanjian kerja. Perjanjian kerja di 16 persen pabrik tidak mematuhi peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan

perundang-undangan lainnya yang berlaku dalam hal perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama harus disahkan oleh dinas ketenagakerjaan setempat, untuk memastikan peraturan tersebut sesuai dengan peraturan nasional. Better Work dan Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama untuk menindaklanjuti masalah ini di dinas-dinas ketenagakerjaan daerah.

**TABEL 8. TABEL DALAM FOKUS: KONTRAK KERJA**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah peraturan perusahaan mematuhi kewajiban hukum yang ditetapkan di peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?	59	39%
Apakah semua orang yang melaksanakan pekerjaan di pabrik, baik di tempat maupun di luar, memiliki perjanjian kerja?	50	33%
Apakah perjanjian kerja tersebut menetapkan syarat dan ketentuan kerja?	31	20%
Apakah pemberi kerja memberikan salinan perjanjian kerja dalam Bahasa Indonesia kepada pekerja?	29	19%
Apakah perjanjian kerja mematuhi peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku?	25	16%

## DIALOG, DISIPLIN DAN PERSELISIHAN

Separuh pabrik di dalam sampel tidak memiliki lembaga kerjasama bipartit (LKS Bipartit) yang berfungsi. Sebuah LKS Bipartit dianggap berfungsi jika dibentuk dan didaftar ke Dinas Ketenagakerjaan setempat, dan jika komposisi keanggotaannya mencerminkan representasi yang seimbang antara manajemen dan pekerja (atau serikat pekerja) sesuai persyaratan undang-undang (ditunjuk untuk manajemen dan serikat pekerja, dipilih untuk perwakilan pekerja). Selain itu, sebuah LKS Bipartit yang berfungsi dengan baik mengadakan pertemuan rutin dan menyampaikan laporan kegiatannya ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Pabrik yang tidak patuh berarti tidak memenuhi sekurang-kurangnya salah satu kriteria ini. Meskipun demikian, Better Work Indonesia terus bekerja bersama dengan komite-komite semacam itu selama proses perbaikan, sembari pada saat yang sama mendukung pemenuhan tantangan administratif, perwakilan dan operasional yang terkadang mendasari keberfungsian komite-komite tersebut.

Di 42 persen pabrik (64 pabrik), langkah-langkah indisipliner yang dibentuk atau dipraktikkan tidak mematuhi ketentuan hukum. Ini mencakup sebagian besar situasi pelanggaran yang tidak didefinisikan atau didefinisikan secara salah (misalnya, sebuah pabrik yang menerapkan tindakan disipliner kepada pekerja yang absen karena sakit), tindakan disipliner yang tidak dapat dibenarkan dan penerapan langkah-langkah disipliner yang tidak konsisten.

Pekerja di 10 persen pabrik melaporkan dirisak, dilecehkan, atau mengalami perlakuan yang memalukan. Praktik-praktik misalnya memarahi dan memaki pekerja di depan orang banyak karena tidak mencapai target produksi, mencubit lengan pekerja saat dianggap membuat kesalahan atau menjatuhkan hukuman fisik, misalnya memerintahkan pekerja berdiri berjam-jam di tempat yang ditentukan atau acak di area produksi di depan semua pekerja adalah contoh situasi yang sayangnya ditemukan di pabrik-pabrik ini. Dari enam belas pabrik yang memiliki masalah dengan perisakan, sepuluh di antaranya berada di dua tahun pertamanya bersama Better Work<sup>21</sup>. Better Work Indonesia terus berupaya keras mencegah praktik semacam itu terjadi dan

pelatihan pencegahan kekerasan menjadi bagian dari penawaran pelatihan rutin kami ke pabrik-pabrik.

**TABEL 9. TABEL DALAM FOKUS: DIALOG, DISIPLIN DAN PERSELISIHAN**

PERTANYAAN PEMENUHAN	# PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH	TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN
Apakah pabrik memiliki sebuah lembaga kerjasama bipartit yang berfungsi?	77	50%
Apakah langkah-langkah disipliner mematuhi ketentuan hukum?	64	42%
Pernahkah ada pekerja yang dirisak, dilecehkan, atau mendapatkan perlakuan yang memalukan?	16	10%

## PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Manajemen di 32 persen pabrik tidak memberi kompensasi kepada pekerja atas tidak dimaafkannya cuti tahunan berbayar dan tunjangan pengunduran diri yang sah lainnya misalnya uang pisah (suatu jumlah yang ditentukan oleh peraturan perusahaan ataupun PKB yang harus dibayarkan bila pekerja mengundurkan diri atau perjanjian kerjanya diputus).

Pengusaha di 20 pabrik (13 persen) memberhentikan pekerja tanpa mengikuti prosedur hukum, misalnya, tanpa dua pemberitahuan yang diharuskan (secara tertulis).

Dalam kasus yang terjadi di sembilan belas pabrik (12 persen), persyaratan mengenai uang pesangon dan uang penghargaan karena pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja tidak diikuti. Dari 19 pabrik, enam tidak membayar uang pesangon sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan, terutama karena pekerja meninggal dunia. Pabrik-pabrik lainnya yang ditemukan tidak patuh tidak membayar uang pisah kepada pekerja yang mengundurkan diri yang merupakan keharusan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau PKB.

**TABEL 10. TABEL DALAM FOKUS: PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b>#PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK- PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja memberikan kompensasi kepada pekerja atas tidak digunakannya cuti tahunan dan tunjangan lain terkait pemberhentian/pengunduran diri yang diwajibkan oleh UU?	49	32%
Apakah pemberi kerja hanya memberhentikan pekerja karena alasan yang sah?	20	13%
Apakah pemberi kerja mematuhi persyaratan berkenaan dengan uang pesangon atau uang penghargaan?	19	12%

### **KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

Klaster Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah yang terbesar dalam penilaian Better Work, yang mencakup beragam pertanyaan di delapan kelompok poin Pemenuhan, termasuk kesiapsiagaan kondisi darurat, bahan kimia dan zat berbahaya, sistem manajemen K3, dan Pelayanan Kesehatan dan Pertolongan Pertama. Ruang lingkup yang luas inilah yang berkontribusi pada situasi dimana klaster K3 menjadi konsentrasi temuan ketidakpenuhan terbesar (baik sekarang maupun secara historis); namun, ini juga mencerminkan kompleksitas lingkungan produksi di sektor garmen, bersama dengan resiko komponennya, serta cakupan luas UU berkenaan dengan ketentuan-ketentuan K3 di Indonesia.

Sejumlah besar pabrik masih menemukan kesulitan untuk memiliki lembar data keselamatan bahan kimia atau tidak menyimpan bahan kimia atau zat berbahaya dengan benar. Keberadaan fasilitas cuci mata yang berfungsi dengan baik juga merupakan tantangan di hampir separuh pabrik yang dilaporkan.

**TABEL 11. TABEL DALAM FOKUS: BAHAN KIMIA DAN ZAT BERBAHAYA**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK- PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja memiliki lembar data keselamatan bahan kimia untuk bahan kimia berbahaya yang digunakan di tempat kerja, dan apakah bahan kimia diberi label dengan benar?	104	68%
Apakah bahan kimia dan zat berbahaya disimpan dengan benar?	70	46%
Apakah pemberi kerja menyediakan fasilitas cuci dan bahan pembersih yang memadai bila terpapar bahan kimia berbahaya?	62	41%
Sudahkah pemberi kerja mengangkat seorang Petugas Bahan Kimia?	41	27%
Apakah pemberi kerja menyimpan inventaris bahan kimia dan zat berbahaya yang digunakan di tempat kerja?	40	26%
Sudahkah pemberi kerja memberikan pelatihan kepada seluruh pekerjayang bekerja dengan bahan kimia dan zat berbahaya?	9	6%

Sekitar separuh pabrik belum memiliki pintu keluar darurat yang diberi tanda jelas dan tidak terhalang, tidak terblokir atau tidak terkunci. Better Work tidak menemukan kasus di mana dalam satu buah pabrik-semua pintu keluar daruratnya tidak bisa diakses. Yang biasanya terjadi adalah dalam satu pabrik ditemukan satu atau beberapa pintu keluar darurat yang terh-

alang atau tidak dapat diakses. Peta evakuasi tata letak yang telah kadaluwarsa atau tanda evakuasi darurat yang telah memudar juga menjadi penyumbang ketidakpemenuhan ini.

Sepuluh pabrik tidak memiliki tim manajemen kebakaran atau tidak ada ahli keselamatan kebakaran bersertifikat di dalam tim, sebagaimana diharuskan oleh undang-undang nasional. Empat puluh tiga persen tidak memasang alat deteksi kebakaran misalnya detektor asap, atau jumlah detektor asap yang dipasang tidak mencukupi.

**TABEL 12. TABEL DALAM FOKUS: KESIAPSIAGAAN KEDARURATAN**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b>#PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pintu keluar darurat dan rute keluar diberi tanda jelas dan dipasang di tempat kerja?	78	51%
Sudahkah pemberi kerja mengangkat dan memberi pelatihan tim manajemen kebakaran?	76	50%
Apakah tempat kerja memiliki sistem deteksi dan alarm kebakaran?	66	43%
Apakah pintu keluar darurat bisa diakses, tidak terhalang dan tidak terblokir selama jam kerja, termasuk saat lembur?	65	42%
Apakah tempat kerja memiliki perangkat pemadam kebakaran yang memadai?	45	29%
Apakah bahan mudah terbakar disimpan dengan aman?	34	22%

Masalah utama dalam kluster Pelayanan Kesehatan dan Pertolongan Pertama menyangkut kesulitan dalam melakukan pemeriksaan kesehatan tahunan dan khusus dan tidak cukupnya jumlah kotak pertolongan pertama yang mudah diakses. Undang-undang K3 Indonesia sangat lengkap memberi penjelasan bukan hanya mengenai jumlah kotak yang diharuskan (sesuai jumlah tenaga kerja) tetapi juga jumlah barang yang diharuskan (21 jenis) terdapat di dalam kotak. Di sebagian besar kasus pabrik tidak patuh dalam kedua masalah ini.

**TABEL 13. TABEL DALAM FOKUS: LAYANAN KESEHATAN DAN PERTOLONGAN PERTAMA**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b>#PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja memberi pekerja pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, tahunan dan khusus bila diperlukan?	104	68%
Sudahkah pemberi kerja memastikan bahwa telah ada cukup kotak/pasokan pertolongan pertama yang siap diakses di tempat kerja?	95	62%
Apakah tempat kerja memiliki petugas pertolongan pertama pada kecelakaan terlatih yang memadai?	72	47%
Apakah pemberi kerja menyediakan fasilitas pertolongan pertama yang memadai?	40	26%
Apakah pemberi kerja memberikan layanan medis yang diperlukan?	38	25%
Apakah pemberi kerja mematuhi ketentuan tentang HIV/AIDS?	22	14%

Alasan di balik ketidakpemenuhan di bidang ini bervariasi. Kurangnya budaya keselamatan dan kehati-hatian ada di balik beberapa masalah misalnya tidak tersedianya lembar data keselamatan bahan kimia atau tidak digunakannya perlengkapan APD. Terkadang kurangnya sistem ikut berperan, misalnya dalam kasus mudarnya tanda pintu keluar darurat. Dan terakhir, pertimbangan biaya dan keuangan menjadi kendala pemenuhan sebagaimana dapat dilihat pada kasus pemeriksaan kesehatan.

Better Work telah berupaya secara intensif meningkatkan Pemenuhan pabrik di bidang ini. Ini mencakup penyelenggaraan pelatihan ahli K3 umum dan ahli keselamatan kebakaran, dan mengadakan seminar keselamatan bahan kimia dan keselamatan gedung. Better Work juga bekerja sama dengan beberapa instansi pemerintah terkait dan pemerintah daerah mengenai masalah-masalah K3 yang terus muncul. Selain itu, program ini sedang membangun kapasitasnya dan menargetkan kerja pendampingannya pada sistem manajemen K3 dengan tujuan untuk memberikan saran yang lebih baik dan menyeluruh kepada pabrik mengenai masalah K3.

### Waktu Kerja

Ketidakpemenuhan dalam klaster waktu kerja sangat terkonsentrasi di bidang lembur, yang tetap berkembang luas tidak hanya di pabrik peserta program Better Work tetapi juga di seluruh industri pada umumnya.

Waktu kerja yang berlebihan, dan khususnya pelanggaran rutin atas batas lembur menurut hukum, tetap menjadi masalah abadi bagi industri ini dan sesuatu yang kemungkinan sulit berubah dalam waktu dekat ini. Meskipun baru-baru ini ada sedikit penurunan dalam ketidakpemenuhan di pabrik-pabrik peserta program Better Work, perusahaan-perusahaan di industri ini terus menghadapi berbagai hambatan Pemenuhan di bidang ini, yang tidak semuanya bisa mereka kendalikan. Khususnya, meskipun bertambahnya bisnis secara teori dapat mengurangi ketergantungan terhadap lembur melalui perbaikan perencanaan dan produktivitas produksi (dengan asumsi pengetahuan, dukungan dan sumber daya yang tepat tersedia), perusahaan memiliki kontrol yang jauh lebih kecil atas praktik pengadaan oleh pembeli internasional dalam rantai pasokan global, yang bagi banyak orang tetap menjadi satu-satunya sumber tekanan pada waktu kerja.

### LEMBUR

Enam puluh lima persen pabrik memiliki masalah dalam hal mematuhi batas lembur. Pekerja di sebelas persen pabrik tidak mendapatkan instruksi tertulis tentang lembur. Ketidakpemenuhan dalam poin pemenuhan ini tidak serta-merta berarti pekerja bekerja lembur tidak secara sukarela. Namun, ketidakpemenuhan terkait lembur tidak secara sukarela ditemukan di dua pabrik (1 persen) karena manajer akan mengenakan sanksi disipliner jika pekerja menolak lembur.

**TABEL 16. TABEL DALAM FOKUS: LEMBUR**

PERTANYAAN PEMENUHAN	#PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH	TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN
Apakah lembur dibatasi 3 jam per hari, 14 jam per hari?	100	65%
Apakah pemberi kerja menyusun instruksi tertulis tentang lembur?	17	11%

Sepuluh pabrik tidak patuh dalam menyimpan catatan akurat mengenai jam kerja yang dijalani. Catatan ganda meningkatkan resiko kekeliruan pembayaran pada pekerja.

**TABEL 17. TABEL DALAM FOKUS: JAM REGULER**

PERTANYAAN PEMENUHAN	# PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH	TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN
Apakah jam kerja harian dan mingguan reguler melebihi batas menurut hukum (40 jam per minggu; 7 jam sehari, 6 hari seminggu atau 8 jam per hari, 5 hari seminggu)?	41	27%
Apakah catatan kehadiran mencerminkan jam kerja yang sebenarnya dijalani?	77	50%

Empat puluh empat persen pabrik (68 pabrik) tidak memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) atau memilikinya tetapi tidak berfungsi. Masalah keberfungsian P2K3 biasanya menyangkut kurangnya pertemuan rutin atau keanggotaan yang benar (persyaratan nasional menetapkan bahwa komite harus dipimpin oleh manajemen puncak dan seorang ahli K3 bersertifikat – orang yang kedua ini menjadi salah satu alasan utama mengapa komite tidak dapat berfungsi dengan baik. Di wilayah geografis tertentu, ada kesulitan dalam menemukan ahli K3 yang memenuhi syarat dan bersertifikat.

**TABEL 14. TABEL DALAM FOKUS: SISTEM MANAJEMEN K3**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pabrik memiliki P2K3?	68	44%
Sudahkah pemberi kerja melaksanakan tinjauan masalah keselamatan dan kesehatan kerja awal dan rutin di pabrik?	44	29%
Apakah pemberi kerja mencatat dan melaporkan kecelakaan dan sakit terkait kerja kepada Dinas Tenaga Kerja Setempat?	37	24%

Selain itu, dalam kaitan upaya untuk memastikan keamanan gedung, didapatkan temuan, tujuh puluh delapan persen pabrik (119 pabrik) tidak memiliki Sertifikat Laik Fungsi Bangunan Gedung. Akar penyebab belum dapat diimplementasikannya peraturan mengenai Sertifikat Laik Fungsi Bangunan adalah justru karena belum adanya peraturan perundang-undangan di tingkat daerah yang mengatur tentang Sertifikat Laik Fungsi Bangunan Gedung. Dalam situasi seperti ini, Better Work Indonesia terus bekerja sama dengan pabrik-pabrik untuk mengembangkan sebuah sistem internal untuk memastikan keselamatan bangunan. Upaya advokasi juga telah dilakukan agar peraturan daerah yang sesuai segera disahkan.

Meskipun tiga puluh empat persen pabrik (52 pabrik) memberi pelatihan kepada pekerja mengenai penting-

nya menggunakan alat pelindung diri (APD), mereka tidak mewajibkan pekerja menggunakan APD yang disediakan. Selain itu, tiga puluh dua persen pabrik (49 pabrik) tidak menyediakan sebagian atau semua APD yang diperlukan untuk pekerja.

**TABEL 15. TABEL DALAM FOKUS: PERLINDUNGAN PEKERJA**

<b>PERTANYAAN PEMENUHAN</b>	<b># PABRIK DITEMUKAN TIDAK PATUH</b>	<b>TINGKAT KETIDAK-PEMENUHAN PER PERTANYAAN</b>
Apakah pemberi kerja mematuhi persyaratan ergonomis?	80	52%
Apakah semua pekerja diberi pelatihan dan diwajibkan menggunakan alat pelindung diri yang disediakan?	52	34%
Apakah pemberi kerja menyediakan semua baju dan alat pelindung diri yang diperlukan untuk pekerja?	49	32%
Apakah kabel, saklar dan colokan listrik dipasang, diarde, dan dirawat dengan benar?	40	26%
Apakah operator/teknisi/petugas yang bertanggung jawab atas mesin/perengkapan/instalasi/peralatan pengangkatan memiliki lisensi yang dipersyaratkan?	40	26%
Apakah pengaman yang tepat dipasang dan dirawat di semua bagian mesin dan peralatan bergerak yang berbahaya?	38	25%
Apakah semua pekerja diberi pelatihan dan diwajibkan menggunakan mesin dan peralatan dengan aman?	24	16%

## Kesimpulan

Data dalam laporan ini menunjukkan bahwa penyediaan layanan inti Better Work Indonesia di tingkat perusahaan berkontribusi terhadap proses perbaikan terukur dalam Pemenuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan nasional dan Standar Ketenagakerjaan Inti ILO. Meskipun demikian, tingginya ketidakpenuhan secara keseluruhan dalam kluster K3, Kompensasi, Kontrak dan Sumber Daya Manusia dan Waktu Kerja menjadi pengingat akan pekerjaan yang masih harus dilakukan. Beberapa perbaikan juga kurang berkelanjutan dan mungkin mencerminkan masalah-masalah endemik di sektor ini.

Baik juga untuk mengingat bahwa untuk beberapa masalah utama terkait laporan publik pada pabrik-pabrik yang telah mengikuti sedikitnya empat siklus, tampak terlihat adanya perbaikan yang konsisten bahkan pada masalah-masalah yang dikategorikan endemik dan sulit diperbaiki, misalnya dalam hal ketidakpenuhan K3.

Beberapa masalah ketidakpenuhan yang terus muncul memerlukan dukungan dan tindakan kolaboratif dari semua pihak: pabrik, pemangku kepentingan, dan pemilik merek internasional. Dukungan dan tindakan tersebut bisa berupa saran teknis, peningkatan kesadaran dan kapasitas yang bisa mencakup kampanye tematik, diskusi kelompok terarah, pelatihan atau seminar. Meskipun demikian, masalah-masalah yang cukup signifikan misalnya jam kerja yang berlebihan tidak akan membaik tanpa menilai ulang praktik pengadaan saat ini dalam rantai pasokan garmen global.

Karena undang-undang memainkan peran kunci dalam mencapai Pemenuhan, Better Work Indonesia bekerja sama dengan pemerintah untuk memastikan bahwa penyampaian layanan BWI selaras dengan tujuan peraturan dan bahwa tantangan dan pandangan sektor dipertimbangkan saat perundang-undangan dibahas atau dirancang ulang. BWI juga mengakui peran penting pemangku kepentingan lainnya, misalnya serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pembeli internasional, dan bahwa peran kerjasama dengan pemer-

intah sangat penting untuk meningkatkan pemenuhan di industri garmen. Better Work Indonesia akan fokus pada masalah ketidakpenuhan tertentu yang terus muncul dan tinggi, dengan mengumpulkan dukungan yang diperlukan untuk mendorong perubahan perilaku.

Sebagai tanggapan terhadap ketidakpenuhan yang terus muncul, sejumlah rekomendasi peraturan dan rekomendasi praktis telah dibahas dengan pemangku kepentingan terkait. Rekomendasi meliputi: meninjau kembali undang-undang ketenagakerjaan; lebih mempromosikan fungsi lembaga kerjasama bipartit (LKS Bipartit), pemberdayaan pekerja dan serikat pekerja; pelatihan peraturan ketenagakerjaan untuk manajemen pabrik; lokakarya dengan pembeli internasional mengenai topik-topik tertentu; dan membangun mekanisme eskalasi pada pemerintah untuk isu “tanpa toleransi” tertentu. Better Work akan terus mengerjakan rekomendasi kebijakan sembari mengkaji solusi alternatif lain yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pabrik dan pabrik-pabrik sebagai satu kelompok sasaran.

### PELAPORAN PUBLIK

Pengenalan pelaporan publik tingkat pabrik merupakan perubahan signifikan ke Better Work Indonesia di tahun 2017 dan diharapkan dapat memperbaiki Pemenuhan di tingkat perusahaan dan reputasi sektor garmen. Mulai bulan Januari 2017, pabrik yang telah diberi penilaian sekurang-kurangnya dua kali akan menjadi subyek pelaporan publik. Status ketidakpenuhan pabrik pada 26 isu penting tersedia pada portal transparansi Better Work. Data pelaporan publik akan terus diperbarui, saat laporan penilaian baru telah selesai. Pengalaman dengan pelaporan publik di Better Factories Cambodia telah menunjukkan bahwa pendekatan ini meningkatkan upaya pemenuhan di pabrik, dan membuat industri lebih berdaya saing. Better Work Indonesia berkomitmen untuk memastikan kelancaran transisi ke pelaporan publik di industri ini.

## Lampiran

### LAMPIRAN A: PABRIK YANG DICAKUP DI LAPORAN INI

NAMA PABRIK	SIKLUS		
PT Busanaremaja Agracipta (Klodran)	1	PT II Jin Sun Garment	1
PT Istana Garmino Jaya	1	PT YH Star Dua	1
PT Asia Penta Garment	1	PT Kido Jaya II	1
PT Tyfountex Indonesia	1	PT Inti Sukses Garmino	1
PT Busana Indah Global	1	PT Sam Kyung Jaya Busana	1
PT Pancaprima Ekabrothers	1	PT Formosa Bag Indonesia	1
PT Minu Garment Sukses	1	PT G-Texpia International	2
PT Handsome	1	PT Sansan Saudaratex Jaya (Bandung)	2
PT Mulia Cemerlang Abadi (Sukabumi)	1	PT Greentex Indonesia Utama (Bandung)	2
PT Starcam Apparel Indonesia	1	PT Muara Griya Lestari	2
PT Anugerah Abadi Bersama	1	PT Busana Prima Global	2
PT Fotexco Busana International (Bogor)	1	PT Notos	2
PT Mod Indo	1	PT Sumber Bintang Rejeki (Semarang)	2
PT Hyun Dong Indonesia	1	PT Tupai Adyamas Indonesia	2
PT Inko Prima Idaman Apparel	1	PT Dada Indonesia	2
PT Pan Brothers Tbk (Tangerang)	1	PT Gistex Garmen Indonesia (Majalengka)	2
PT Pan Brothers Tbk (Boyolali)	1	PT Sandang Mutiara Cemerlang	2
PT Arindo Garmentama (Wates)	1	PT SJ Mode Indonesia	2
PT Leaders World	1	PT Dewhirst Menswear	2
PT Jusindo Sumberprakarsa	1	PT Sam Kyung Jaya Garments	2
PT PPF Indonesia	1	PT Crevis Tex Jaya	2
PT Matahari Sentosa Jaya (Accessories Division)	1	PT Morich Indo Fashion (Unit 2)	2
PT Kwanglim YH Indah	1	PT Star Camtex	2
PT Hansae Indonesia Utama (6,6A)	1	PT Tainan Enterprises Indonesia	2
PT Dayup Indo	1	PT Sandang Asia Maju Abadi	2
PT SNG Garmino	1	PT Golden Flower	2
PT World Star Garment Indonesia	1	PT Hyupseung Garment Indonesia	2
PT Great Apparel Indonesia	1	PT GA Indonesia	2
PT Liebra Permana (Wonogiri)	1	PT Good Guys Indonesia	2
PT Dragon Forever	1	PT Sari Warna Asli Textile Industry (Surakarta)	2
PT Samwon Busana Indonesia (Jepara)	1	PT YB Apparel Jaya	2
PT Seyang Activewear	1	PT Gistex Garmen Indonesia (Bandung)	2
PT CCH Indonesia	1	PT Buma Apparel Industry	2
PT Dongsung Mulsan Indonesia	1	PT Solo Kawistara Garmino	2
PT Seyang Indonesia	1	PT Pan Rama Vista Garment	2
PT Nesia Pan Pacific Knit	1	PT Pantjatunggal Knitting Mill	2
PT Woori Sukses Apparel	1	PT Ganada Makmur Jaya	2
PT Jiale Indonesia Garment	1	PT Marel Sukses Pratama	2
		PT Busanaremaja Agracipta (Singosaren)	2

PT Solve it	2	PT HS Apparel	4
PT Sri Rejeki Isman Tbk	2	PT Leetex Garment Indonesia	4
PT Globalindo Intimates	2	PT Victory Apparel Semarang	4
PT Inwoo S&B Indonesia	3	PT Vision Land Semarang	4
PT Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang	3	PT TA Global Indonesia	4
PT Poong In Indonesia	3	PT Yongjin Javasuka Garment I	4
PT Yongjin Javasuka Garment II	3	PT Ungaran Sari Garments (Pringapus)	4
PT Pertiwi Indo Mas	3	PT ING International	4
PT Gunung Salak Sukabumi	3	PT Woin Indonesia	4
PT Doosan Sinar Sukabumi	3	PT Ungaran Sari Garments (Diponegoro)	4
PT Trinunggal Komara	3	PT Tiga Kyung Seung Garmen	4
PT Masterindo Jaya Abadi	3	PT Dong-A Decal	4
PT Woo Shin Garment Indonesia	3	PT Semarang Garment	4
PT Trisula Garmindo Manufacturing	3	PT SAI Apparel Industries	4
PT Noble Indonesia	3	PT Samwon Busana Indonesia	4
PT Fokus Garmindo	3	PT Hesed Indonesia	4
PT Jaya Asri Garmindo	3	PT Doosan Jaya Sukabumi	4
PT Hari Mau Indah	3	PT Cipta Dwi Busana	4
PT Kahatex	3	PT Pinnacle Apparels	4
PT Holi Karya Sakti	3	PT Ungaran Sari Garments (Congol)	4
PT Hop Lun Indonesia	3	PT Tiga Gunung Internasional	4
PT Cartini Lingerie Indonesia	3	PT Sandrafine Garment	5
PT JS Jakarta	3	PT Hansae Karawang Indonesia	5
PT Doosan Dunia Busana	3	PT Dream Sentosa Indonesia	5
PT Leading Garment Industries	3	PT Hansoll-Hyun	5
PT Shinwon Ebenezer	3	PT Taitat Putra Rejeki	5
PT Daese Garmin	3	PT Hansae Indonesia Utama	5
PT Ameya Livingstyle Indonesia	3	PT Citra Abadi Sejati (Cileungsi)	5
PT Sgwicus Indonesia	3	PT Kukdong International	5
PT Muara Krakatau	3	PT Kahoindah Citragarment	5
PT Pan Asia Jaya Abadi	3	PT Mulia Cemerlang Abadi (Tangerang)	5
PT Fajar Tunggal Nasional	3	PT Citra Abadi Sejati (Bogor)	5
PT Daenong Global	4	Avery Dennison Group (Paxar Indonesia, Pacific Label Indonesia, Avery Dennison Packaging Indonesia)	5
PT C-Site Texpia	4	PT Mitra Garindo Perkasa	5
PT Inkosindo Sukses	4	PT Pan Pacific Nesia	5
PT Daehan Global (Cibinong)	4	PT Dream Wear	6
PT Willbes Global	4	PT Greentex Indonesia Utama (Jakarta)	6
PT Daehan Global (Sukabumi)	4		
PT Koin Baju Global	4		

## LAMPIRAN B: DAFTAR PEMBELI (MEREK) YANG IKUT SERTA

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

## LAMPIRAN C: METODOLOGI DAN KETERBATASAN

### Penilaian Pabrik

Better Work melakukan penilaian pabrik untuk memantau Pemenuhan terhadap standar ketenagakerjaan internasional inti dan undang-undang ketenagakerjaan nasional. Laporan penilaian menyoroti temuan-temuan ketidakpenuhan, yang kemudian digunakan untuk membantu pabrik mengidentifikasi hal-hal yang membutuhkan perbaikan. Mengumpulkan dan melaporkan data ini dari waktu ke waktu membantu pabrik menunjukkan komitmen mereka untuk memperbaiki kondisi kerja.

Better Work menata pelaporan ke dalam delapan

klaster. Empat klaster pertama terdiri dari standar-standar ketenagakerjaan inti – Pekerja Anak, Diskriminasi, Kerja Paksa, dan Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama. Standar-standar ini melindungi hak-hak mendasar di tempat kerja berdasarkan 8 Konvensi Ketenagakerjaan Internasional Inti ILO,<sup>22</sup> dan Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional digunakan sebagai dasar untuk Pemenuhan di empat klaster ini. Klaster-klaster lainnya – Kompensasi, Kontrak dan Sumberdaya Manusia, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Waktu Kerja – termasuk di dalam Kondisi Kerja. Poin-poin Pemenuhan untuk bidang ini memasukkan perbedaan dalam undang-undang nasional tergantung pada negara tempat beroperasi.

## STANDAR KETENAGA KERJAAN INTI

# 01

PEKERJA ANAK

Pekerja Anak  
Bentuk-bentuk  
Terburuk  
Mutlak  
Kerja  
Berbahaya  
Dokumentasi  
dan  
Perlindungan  
Pekerja Muda

# 02

DISKRIMINASI

Ras dan Asal  
Agama dan  
Opini Politik  
Gender  
Alasan Lain

# 03

KERJA PAKSA

Pemaksaan  
Tenaga Kerja  
Terikat  
Kerja Paksa  
dan Lembur  
Tenaga Kerja  
Penjara

# 04

KB DAN  
PERUNDINGAN  
BERSAMA

Operasi  
Serikat pekerja  
Kebebasan  
Berseikat  
Intervensi &  
Diskriminasi  
Perundingan  
Bersama  
Pemogokan

## KONDISI KERJA

# 05

KOMPENSASI

Upah Minimum  
Upah Lembur  
Upah Premium  
Metode  
Pembayaran  
Informasi,  
Penggunaan  
& Pematangan  
Upah  
Cuti Berbayar  
Jaminan  
Sosial dan  
Tunjangan  
Lain

# 06

KONTRAK DAN  
SUMBERDATA  
MANUSIA

Kontrak Kerja  
Prosedur  
Kontrak  
Pemutusan  
Hubungan  
Kerja  
Dialog,  
Disiplin dan  
Perselisihan

# 07

KESELAMATAN  
DAN KESEHATAN  
KERJA (K3)

Sistem  
Manajemen  
K3  
Bahan Kimia  
dan Zat  
Berbahaya  
Perlindungan  
Pekerja  
Lingkungan  
Kerja  
Layanan  
Kesehatan &  
Pertolongan  
Pertama  
Fasilitas  
Kesejahteraan  
Akomodasi  
Pekerja  
Kesiap-siagaan  
Kedaruratan

# 08

WAKTU KERJA

Jam Reguler  
Lembur  
Cuti

Better Work menetapkan patokan berdasarkan standar-standar internasional dan praktik-praktik yang baik di bagian-bagian di mana undang-undang nasional tidak mencakup atau tidak cukup menangani suatu masalah berkenaan dengan kondisi kerja. Kedelapan klaster tersebut kemudian dibagi ke dalam poin-poin klaster (Cluster Point, CP), dan setiap CP mencakup beberapa pertanyaan, yang mungkin berbeda-beda di setiap negara.

### Menghitung Ketidakpemenuhan

Better Work menghitung tingkat ketidakpemenuhan untuk setiap pabrik dan melaporkannya dalam laporan masing-masing pabrik. Tingkat ketidakpemenuhan dalam laporan sintesis ini dilaporkan untuk setiap Poin Pemenuhan (Compliance Point, CP), dan sebuah CP dilaporkan sebagai tidak patuh jika satu pertanyaan Pemenuhannya atau lebih menunjukkan bukti ketidakpemenuhan dalam proses penilaian. Dalam laporan sintesis, Better Work menggunakan tingkat Pemenuhan rata-rata di semua pabrik peserta di dalam periode pelaporan. Misalnya, tingkat ketidakpemenuhan rata-rata 100 persen di bawah sebuah pertanyaan menunjukkan bahwa semua pabrik peserta memiliki pelanggaran di bidang itu.<sup>23</sup>

## 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 mempengaruhi bahasa di dalam laporan akhir. Masalah-masalah tertentu tetap sulit untuk dinilai dan diverifikasi secara independen. Misalnya, masalah pelecehan seksual atau masalah serikat pekerja sulit diidentifikasi selama kunjungan penilaian pabrik. Ada masalah-masalah yang dianggap sensitif yang tidak dilaporkan sebanyak yang sebenarnya. Rendahnya tingkat pendidikan sebagian besar pekerja juga bisa mempengaruhi integritas dokumentasi yang terkait dengan persetujuan pekerja untuk kerja lembur, penyimpanan dokumen pribadi, prosedur disipliner dan hak-hak ketenagakerjaan. Untuk mengatasi keterbatasan semacam itu sampai batas tertentu, informasi yang diberikan oleh pekerja dan manajemen diperiksa silang melalui sampel wawancara yang representatif dan berbagai dokumen yang disimpan di pabrik.

## CATATAN AKHIR

- 1** Menurut Better Work's Progress and Potential: How Better work improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness, hampir 9 dari 10 manajer mengisyaratkan bahwa tekanan pengadaan menyajikan tantangan bisnis yang signifikan.
- 2** Sumber: Laporan OECD 2016, Indonesia Labour Market Data
- 3** Sumber: BPS (2015) Neraca Nasional, Badan Pusat Statistic, Jakarta
- 4** Sumber: BPS (2015) Neraca Nasional, Badan Pusat Statistic, Jakarta  
Keterangan: Menurut BPS sebuah perusahaan kecil memiliki 5 hingga 19 pekerja, sebuah perusahaan sedang memiliki 20 hingga 99 pekerja dan perusahaan besar memiliki 100 pekerja atau lebih. Definisi ini berbeda dengan definisi ILO (sedang 50 hingga 250 pekerja dan kecil 10 hingga 50 karyawan).
- 5** Data per 19 Juni 2015: 233.125 pekerja perempuan dan 46.878 pekerja laki-laki.
- 6** Sumber: Laporan WTO 2015
- 7** Sumber: BPS (2016-17) Neraca nasional, Badan Pusat Statistic, Jakarta
- 8** Sumber: Emerging Market Direct, Indonesia's Textile and Garmen Industry Profile (2015)
- 9** Sumber: Kementerian Perindustrian 2015
- 10** Source: Indonesia Textile, Fact Sheets of Indonesia Textile Association, update March, 27, 2017
- 11** Sumber: BPS (2015) Neraca nasional, Badan Pusat Statistic, Jakarta
- 12** Sumber: BPS (2014) Neraca nasional, Badan Pusat Statistic, Jakarta
- 13** Sumber: Emerging Market Direct, Indonesia's Textile and Garment Industry Profile (2015)
- 14** Sumber: Kementerian Perindustrian 2016
- 15** PAC Better Work Indonesia diisi oleh: Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian-kementerian utama lain 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)
- 16** Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama.
- 17** Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 18** Ini tidak berarti bahwa keseluruhan 153 pabrik akan melihat data pelaporan publik mereka diunggah di portal Transparansi karena hanya pabrik dengan sekurang-kurangnya 2 penilaian yang terjadi di paruh pertama tahun 2017 yang akan memenuhi syarat.
- 19** <http://betterwork.org/blog/portfolio/impact-penilaian/>
- 20** "Pekerja all-in" adalah pekerja yang bertanggung-jawab atas pemikiran, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Pekerja ini tidak dibayar lembur karena fungsi mereka dipandang strategis untuk manajemen sebuah perusahaan dan paket kompensasi mereka seharusnya sudah mempertimbangkan hal ini. Better Work Indonesia berpandangan bahwa hanya supervisor dan di atasnya yang bisa dianggap sebagai "pekerja all-in".
- 21** Enam dari enam belas pabrik di Siklus Satu dan empat pabrik lainnya ada di Siklus Dua.
- 22** Konvensi Ketenagakerjaan ILO 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138 dan 183.
- 23** keterbatasan metode penghitungan ketidakpenuhan ini dibahas di Lampiran C



International  
Labour  
Organization



**International  
Finance  
Corporation**  
WORLD BANK GROUP