

POU CHEN GROUP

Distributor—Panduan Lingkungan Kerja yang Ramah

Tanggal penerbitan: Januari 2021

Daftar Isi

0	Pengantar.....	03
1	Hubungan Kerja	06
2	Tanpa Diskriminasi.....	07
3	Pelecehan atau Penganiayaan.....	09
4	Tenaga Kerja Paksa	11
5	Pekerja Anak.....	12
6	Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama.....	13
7	Jam Kerja.....	15
8	Kompensasi.....	17

Pengantar

Berdedikasi, loyal, inovatif, pelayanan merupakan nilai inti POU CHEN GROUP (selanjutnya disebut sebagai PCG). Kami mengevaluasi diri sendiri dengan berpegang pada nilai inti ini. Kami juga menilai distributor kami dengan metode yang sama. Kami harap semua kontraktor, subkontraktor, distributor yang melakukan bisnis dengan kami dapat mengusahakan yang terbaik untuk bersikap adil, jujur, dan bertanggung jawab dalam melakukan operasi bisnis.

Demi membantu distributor menyadari potensi masalah dan membantu menyelesaikan masalah, kami secara khusus menyusun **Distributor–Panduan Lingkungan Kerja yang Ramah** (selanjutnya disebut sebagai Panduan) sebagai referensi prinsip bimbingan. Mitra distributor dapat mengacu pada Panduan ini untuk merumuskan dan mendorong pelaksanaan rencana tindakan yang efektif, bersama-sama dengan penanggung jawab khusus distributor di Departemen Pembangunan Berkelanjutan PCG, mengawasi dan mempromosikan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan, membangun lingkungan kerja yang ramah, serta meminta mitra distributor berdasarkan prinsip bimbingan ini untuk mempromosikan dan melaksanakan pengawasan terhadap distributornya.

PCG menjunjung tinggi kepatuhan terhadap ketentuan undang-undang hukum terkait ketenagakerjaan pada masing-masing lokasi produksi, serta mengikuti nilai inti norma hak asasi manusia internasional seperti **United Nations’ Universal Declaration of Human Rights, United Nations Global Compact, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises** dan **ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks**, serta standar yang diterbitkan organisasi seperti Social Accountability International (SAI) dan Ethical Trading Initiative (ETI), dan organisasi lainnya. Kami meminta mitra distributor untuk mematuhi Panduan ini dan berkomitmen untuk menghormati standar ketenagakerjaan terkait, penghapusan perdagangan manusia, dan standar lainnya dengan melindungi dan memajukan berbagai hak dasar karyawan dalam pekerjaan.

Dengan kerangka kode etik PCG sebagai dasar, Panduan ini menyeleksi dan memberikan penjelasan lebih lanjut akan indikator terkait lingkungan kerja yang ramah. Isi dari kode etik PCG adalah sebagai berikut:

Hubungan Kerja

Pemberi kerja harus sepenuhnya menghormati serta mengambil tindakan sesuai aturan dan persyaratan hubungan kerja dengan karyawan, serta menyediakan jaminan hak dasar bagi karyawan berdasarkan ketentuan undang-undang hukum negara dan internasional terkait ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Tanpa Diskriminasi

Tidak memberikan perlakuan diskriminasi dalam pekerjaan kepada karyawan yang dipekerjakan karena alasan jenis kelamin, suku, agama, umur, disabilitas, orientasi seksual, kewarganegaraan, pandangan politik, status sosial, atau suku minoritas. Perlakuan diskriminasi yang dimaksud meliputi pekerjaan, upah, tunjangan kesejahteraan, promosi, tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja, pensiun, dan bidang lainnya.

Pelecehan atau penganiayaan

Wajib menghormati setiap karyawan. Tidak diizinkan melakukan pelecehan atau Penganiayaan secara fisik, seksual, mental, atau verbal terhadap karyawan.

Tenaga Kerja Paksa

Tidak diizinkan menggunakan tenaga kerja paksa, termasuk tenaga kerja penjara, tenaga kerja kontrak, tenaga kerja untuk membayar hutang ataupun pemaksaan tenaga kerja dalam bentuk lainnya.

Pekerja Anak

Tidak ada orang yang akan dipekerjakan dibawah usia 15 tahun atau dibawah umur untuk menyelesaikan program wajib belajar, atau manapun yang lebih tinggi

Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

Pemberi kerja wajib mengakui dan menghormati hak karyawan dalam kebebasan berserikat dan perundingan kolektif.

Kesehatan, Keamanan, dan Lingkungan

Pemberi kerja wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, untuk menghindari terjadinya kecelakaan yang merugikan kesehatan atau melukai karyawan dalam melakukan tugas atau saat menggunakan peralatan yang disediakan pemberi kerja saat bekerja. Pemberi kerja harus mengambil langkah-langkah tindakan yang bertanggung jawab, mengurangi pengaruh negatif terhadap lingkungan yang diakibatkan oleh tempat kerja.

Jam Kerja

Pemberi kerja tidak akan menuntut pekerja untuk bekerja lebih dari jam kerja biasa dan lembur yang diizinkan oleh hukum Negara tempat pekerja dipekerjakan. Jam kerja pada satu minggu tidak akan melebihi 48 jam. Pemberi kerja harus memberikan izin kepada pekerja untuk beristirahat selama 24 jam berturut-turut dalam periode tujuh hari. Seluruh jam kerja lembur harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Pemberi kerja tidak akan meminta lembur secara rutin dan akan memberikan kompensasi atas semua jam lembur dengan tarif premi lembur. Kecuali pada kondisi khusus, jumlah jam kerja biasa dan lembur dalam satu minggu tidak akan melebihi 60 jam. Jika terdapat peraturan terkait jam kerja yang lebih ketat pada undang-undang hukum masing-masing daerah, maka juga harus mematuhi peraturan tersebut

Kompensasi (Compensation/Remuneration)

Setiap pekerja memiliki hak untuk menerima kompensasi atas seminggu kerja biasa yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan sebagian sebagai simpanan. Pemberi kerja harus membayar setidaknya upah minimum

atau upah yang berlaku yang sesuai, atau yang lebih tinggi (dipilih dari jumlah tertinggi diantara keduanya), mematuhi semua persyaratan hukum mengenai upah, dan memberikan tunjangan yang diwajibkan oleh hukum atau sesuai perjanjian. Apabila kompensasi tidak memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan sebagian sebagai simpanan, setiap pemberi kerja harus mengambil tindakan yang tepat demi tercapainya jumlah kompensasi yang diwajibkan.

Hubungan Masyarakat

Secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, mendorong perkembangan masyarakat dan menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat.

1 Hubungan Kerja

1.1 Pedoman Umum

Mematuhi undang-undang hukum di mana lokasi produksi berada serta menghormati hak asasi manusia merupakan ideologi PCG dalam menjunjung pengembangan berkelanjutan. Hal ini juga merupakan prinsip bimbingan tertinggi dalam Panduan ini.

1.2 Standar Tertinggi

Jika terdapat kontradiksi antara standar untuk mempekerjakan dan ketentuan hukum setempat, maka pelaksanaan didasarkan pada ketentuan manapun yang lebih ketat.

1.3 Definisi Terminologi

- Karyawan: Dalam Panduan ini, “karyawan” termasuk orang yang dipekerjakan langsung oleh distributor, orang yang dipekerjakan langsung oleh kontraktor, agen alih daya, dan mitra lain dari distributor, juga personil yang melakukan pekerjaan di tempat kerja distributor, seperti staf restoran, sopir, satpam, staf kebersihan asrama, dan staf lainnya, terlepas dari apakah karyawan informal (karyawan sementara) atau pekerja non-lokal (pekerja migran, pekerja dari luar kota), murid magang/pekerja pelatihan, karyawan dengan kebutuhan perlakuan khusus yang bersifat jangka pendek/jangka panjang (seperti hamil, belum berusia dewasa, penyandang cacat fisik mental, dan lain-lain).
- Karyawan sementara: karyawan yang menandatangani kontrak kerja jangka pendek atau kontrak yang tidak mencantumkan dengan jelas lama waktu bekerja serta tidak ada jaminan pembaruan kontrak dengan pemberi kerja.

1.4 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Melakukan pelatihan pra-kerja, serta menyediakan sistem aturan dan pedoman bagi karyawan baru, untuk memudahkan karyawan untuk memahami hak dasar diri sendiri.
- ◆ Menandatangani kontrak kerja dengan karyawan sesuai persyaratan hukum lokal. Kontrak harus ditulis dalam bahasa lokal, ditandatangani oleh kedua belah pihak, serta menyediakan salinan untuk karyawan.
- ◆ Mematuhi ketentuan hukum setempat terkait mempekerjakan, jam kerja, pembayaran upah gaji, hari libur, dan tunjangan kesejahteraan lainnya, pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian persengketaan, dan bidang lainnya.
- ◆ Pihak pabrik menyimpan dokumen dan catatan sumber daya manusia, administrasi, manajemen keamanan tenaga kerja, dan bidang lainnya untuk menjamin sistem dan ketentuan dilaksanakan secara efektif.
- ◆ Sebelum memesan atau menandatangani kontrak dengan kontraktor atau agen alih daya, memeriksa persyaratan dan kondisi ketenagakerjaan, serta melakukan komunikasi diskusi untuk memenuhi ketentuan Panduan ini.
- ◆ Jika menunjuk agen layanan ketenagakerjaan terpercaya untuk melakukan perekrutan, distributor menanggung biaya terkait, serta tidak dapat mengalihkan biaya bisnis kepada tenaga kerja.
- ◆ Pihak atasan atau karyawan lainnya dari distributor dilarang memungut biaya pengenalan masuk kerja atau perantara. Dianjurkan untuk menambahkan pertanyaan terkait pada formulir masuk kerja atau dalam data wawancara, untuk memeriksa apakah terdapat kondisi karyawan membayar biaya perekrutan kepada pihak ketiga.

- ◆ Pemberi kerja harus menjamin bahwa gaji, jam kerja, tunjangan kesejahteraan, dan item lainnya bagi karyawan yang sedang hamil, belum berusia dewasa, memiliki cacat fisik mental, atau memerlukan perlindungan khusus lainnya memenuhi ketentuan hukum.
- ◆ Mempekerjakan pekerja sementara hanya diperbolehkan jika memenuhi hukum setempat, serta harus merumuskan kebijakan dan metode manajemen tertulis yang sesuai untuk mengatur perekrutan dan mempekerjakan pekerja sementara.

1.5 Contoh Tidak Memenuhi Persyaratan Hubungan Kerja yang Sering Dijumpai

- ◆ Departemen sumber daya manusia distributor tidak memahami undang-undang ketenagakerjaan terbaru.
- ◆ Distributor tidak memberitahu karyawan tentang sistem regulasi perusahaan serta kebijakan upah gaji dan tunjangan kesejahteraan.
- ◆ Distributor tidak menandatangani kontrak kerja dengan karyawan, tidak memberikan salinan kontrak kerja kepada karyawan, atau menyediakan salinan kontrak kerja bagi karyawan tidak dalam bahasa yang dimengerti oleh karyawan.
- ◆ Tidak menjaga dengan baik file dan catatan personalia pribadi karyawan, sulit untuk ditinjau.
- ◆ Distributor tidak berkomunikasi, melakukan investigasi atau pengawasan apakah kontraktor dan agen alih dayanya memenuhi ketentuan Panduan ini.
- ◆ Distributor merekrut karyawan melalui agensi perekrutan, tetapi belum melakukan investigasi atau pengawasan apakah agensi perekrutan memenuhi ketentuan Panduan ini.
- ◆ Karyawan harus membayar pihak ketiga untuk pengenalan masuk kerja atau perantara baru dapat memperoleh jaminan masuk kerja.
- ◆ Belum sesuai hukum melaksanakan berbagai macam manajemen dan kebutuhan perlindungan terhadap karyawan yang hamil, belum berusia dewasa, memiliki cacat fisik mental, atau memerlukan perlindungan khusus lainnya.
- ◆ Menggunakan banyak pekerja sementara dengan kontrak kerja jangka pendek secara berlebihan; atau menugaskan pekerjaan sementara secara berkelanjutan atau sebagai metode tetap untuk mendukung pekerjaan reguler.

2 Tanpa Diskriminasi

2.1 Definisi Terminologi

- Diskriminasi: Membedakan, mengecualikan, memberikan preferensi berdasarkan karakteristik pribadi (seperti jenis kelamin, suku ras, kewarganegaraan, kepercayaan agama, usia, disabilitas, orientasi seksual, status pernikahan, apakah memiliki anak, anggota organisasi, pandangan politik, status sosial, atau suku minoritas, dan lain-lain), merampas kesempatan atau perlakuan yang setara dari orang-orang dalam proses mempekerjakan.

2.2 Penjelasan Item

Dalam proses perekrutan oleh distributor, seperti perekrutan, percobaan kerja, pelatihan, promosi, kompensasi, tunjangan kesejahteraan, tindakan disiplin, pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain tidak boleh

didasarkan atas segala karakteristik pribadi, tetapi dinilai berdasarkan pada kemampuan dan kinerja kerja karyawan.

Demi mencegah wanita menerima diskriminasi dikarenakan menikah atau melahirkan, serta demi menjamin hak kerjanya, harus mengambil tindakan yang sesuai untuk melarang pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan wanita dikarenakan hamil atau mengambil cuti melahirkan.

2.3 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Formulir lamaran kerja, kriteria atau iklan perekrutan harus mencakup informasi terkait unit perekrut atau persyaratan kerja. Dokumen-dokumen tersebut tidak boleh menyebutkan pernyataan yang mengandung kata-kata bersifat diskriminasi.
- ◆ Pekerja dengan jenis pekerjaan yang sama dan pengalaman yang sama (termasuk pekerja migran, pekerja sementara, dan murid magang/pekerja pelatihan) harus mendapatkan kondisi kerja dan gaji kerja dasar yang setara. Perbedaan dalam gaji dapat disesuaikan berdasarkan pengukuran senioritas, kemampuan khusus, jam kerja aktual, tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat bahaya pekerjaan, dan faktor lainnya.
- ◆ Pemeriksaan kehamilan terhadap karyawan hanya dapat dilakukan dalam kondisi di mana diwajibkan oleh hukum atau pemerintah lokal. Jika karyawan hamil selama dipekerjakan, maka harus memperoleh jaminan dan tunjangan kesejahteraan yang diwajibkan hukum. Karyawan berhak untuk memilih untuk bekerja selama masa kehamilan (dalam batasan yang diizinkan oleh hukum) atau kembali bekerja setelah melahirkan.
- ◆ Jika hukum mewajibkan melaksanakan pemeriksaan kesehatan tertentu terhadap pekerja tertentu, harus sebelumnya menjelaskan kebijakan hukum terkait kepada karyawan, serta tidak dapat menuntut pembayaran dari pekerja.

2.4 Contoh Pelanggaran Terhadap Tanpa Diskriminasi yang Sering Dijumpai

- ◆ Dalam persyaratan perekrutan atau dalam iklan menyebutkan usia, status pernikahan, pelayanan militer, jenis kelamin, atau persyaratan karakteristik pribadi lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, atau dalam proses wawancara meminta menyediakan data yang tidak berhubungan dengan kemampuan kerja pribadi atau persyaratan kerja.
- ◆ Menolak mempekerjakan karyawan yang berpartisipasi dalam wawancara dengan alasan karena bergabung dalam serikat pekerja atau terdaftar dalam daftar hitam.
- ◆ Saat perekrutan atau setelah mempekerjakan, melaksanakan pemeriksaan kehamilan terhadap karyawan wanita atau melaksanakan pemeriksaan kesehatan yang tidak diwajibkan hukum terhadap karyawan.
- ◆ Menggunakan hasil pemeriksaan kesehatan yang diwajibkan hukum untuk memecat karyawan atau memperlakukan karyawan secara tidak adil.
- ◆ Memberikan kondisi yang kurang dibandingkan pekerja lokal kepada pekerja migran, termasuk upah gaji, penugasan, atau kondisi hidup, dan lain-lain.
- ◆ Memecat karyawan dikarenakan karyawan hamil, sakit, memiliki disabilitas, atau mencoba mendirikan serikat pekerja.

3 Pelecehan atau Penganiayaan

3.1 Definisi Terminologi

- Pelecehan: Melakukan perilaku yang tidak diinginkan terhadap seseorang tanpa meminta persetujuan, termasuk perlakuan secara fisik, seksual, psikologis, atau verbal, serta tidak terbatas pada perilaku yang terjadi satu kali atau berulang kali.
- Penganiayaan: perlakuan terhadap orang lain yang tidak sesuai atau keterlaluhan yang menyebabkan luka secara psikologis atau secara fisik.
- Pembalasan: karyawan menerima ancaman atau hukuman karena mengadukan masalah kepada pihak manajemen atau otoritas kompeten, dalam audit berpartisipasi dalam wawancara karyawan, atau membantu karyawan menginvestigasi keluhan.
- Kebijakan tanpa pembalasan: saat karyawan menerapkan hak terkait dengan benar, dilarang mengambil tindakan hukuman apapun terhadap karyawan, serta menjamin agar karyawan dapat menyampaikan atau mengeluhkan masalah kepada unit atau staf terkait, serta tidak menerima pembalasan hukuman.

3.2 Penjelasan Item

Demi menghindari adanya kondisi pelecehan atau penganiayaan, distributor dapat melaksanakan langkah-langkah terkait:

Pertama, mempropagandakan bahwa setiap orang berhak untuk tidak menerima penganiayaan atau penindasan, serta harus melaksanakan pelatihan terkait bagi staf manajemen.

Kedua, harus membangun sistem pengaduan keluhan yang sangat efektif, agar perlakuan yang tidak benar memperoleh penanganan yang sesuai.

Ketiga, harus berkomitmen untuk melaksanakan Kebijakan Tanpa Pembalasan, menjamin karyawan dapat percaya serta menggunakan sistem pengaduan keluhan untuk memberikan tanggapan.

3.3 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Pelecehan atau penganiayaan, penggunaan berulang kata-kata yang kasar atau tidak pantas, atau perlakuan mengancam karyawan dalam segala bentuk, semuanya tidak dapat diterima.
- ◆ Menyediakan pelatihan terkait sensitivitas budaya bagi staf manajemen, menghindari terjadinya perbedaan latar belakang budaya berevolusi menjadi perlakuan pelecehan atau penganiayaan.
- ◆ Harus membuat karyawan memahami sistem aturan perusahaan, termasuk konsekuensi dari melanggar sistem aturan dan ketentuan operasional sistem pengaduan keluhan perusahaan. Sistem aturan ini diutarakan dalam bahasa yang dapat dipahami oleh karyawan.
- ◆ Distributor harus mendirikan saluran pelaporan yang lancar dan rahasia agar karyawan dapat membuat keluhan, menyampaikan pendapat dan saran, serta mendorong karyawan untuk menggunakan saluran komunikasi ini.
- ◆ Kotak saran harus dikunci serta ditempatkan di area umum atau area yang lebih tersembunyi (misal restoran, area papan pengumuman, ruang hiburan, toilet, asrama, dan lain-lain). Hanya staf yang ditunjuk yang dapat membuka kotak saran dan mengumpulkan saran yang diajukan.
- ◆ Harus menjaga kerahasiaan dari saran yang disampaikan karyawan, terutama saat karyawan membuat keluhan atau memberitahukan pihak manajemen kondisi yang dialaminya melalui kotak saran.

- ◆ Distributor harus menetapkan Kebijakan Tanpa Pembalasan serta menyampaikannya kepada seluruh staf manajemen dan karyawan. Distributor perlu menunjukkan dengan jelas bahwa jika karyawan mengadukan masalah, memberikan saran, atau dalam proses audit berpartisipasi dalam wawancara, tidak akan menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan.
- ◆ Tindakan disiplin wajib sesuai dengan hukum setempat serta dicatat lengkap. Distributor harus mendirikan sistem tindakan disiplin yang progresif, misalnya: (1) Peringatan secara lisan, (2) Peringatan secara tulisan, (3) Pelanggaran kecil, (4) Pelanggaran besar, (5) Pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain, dalam mengawasi karyawan untuk melakukan perbaikan.
- ◆ Terhadap berbagai macam hukuman peringatan, karyawan penerima hukuman harus menandatangani catatan hukuman. Jika karyawan menolak menandatangani, juga harus dicatat. Karyawan berhak mengajukan keberatan atas segala hukuman peringatan yang tidak rasional.
- ◆ Mendirikan unit layanan konsultasi dan pengajuan naik banding bagi karyawan yang berfungsi dalam penanganan terkait tindakan disiplin.
- ◆ Tidak boleh menerapkan pengenaan denda sebagai tindakan disiplin.

3.4 Contoh Pelanggaran Terhadap Larangan Melakukan Pelecehan atau Penganiayaan yang Sering Dijumpai

- ◆ Distributor tidak mengumumkan aturan perusahaan, juga tidak memberitahu karyawan tentang sistem tindakan disiplin dan sistem pengaduan keluhan perusahaan.
- ◆ Karyawan tidak dapat mengajukan naik banding atas hukuman peringatan tidak sesuai yang diterima.
- ◆ Tidak menyimpan catatan hukuman peringatan.
- ◆ Meskipun karyawan tidak setuju atas hukuman yang diterima, staf manajemen tetap memaksa karyawan menandatangani catatan hukuman peringatan.
- ◆ Lokasi penempatan kotak saran diawasi satpam atau pihak manajemen, atau meskipun ditempatkan pada area umum, tapi tidak menempelkan atau menjelaskan metode balasan saran.
- ◆ Tanpa alasan jelas menerapkan tindakan disiplin atau hukuman, misalnya melemparkan barang, penalti berdiri di depan lini produksi, dan mengerjakan pekerjaan kebersihan yang tidak menyenangkan.
- ◆ Mengumumkan catatan hukuman peringatan di papan pengumuman, termasuk nama karyawan, kesalahan yang dilakukan, denda atau hukuman.
- ◆ Staf manajemen distributor melakukan kekerasan verbal terhadap karyawan, misalnya berteriak keras terhadap karyawan, menggunakan kata-kata yang kasar, atau memanggil karyawan dengan menggunakan nama yang menghina.
- ◆ Staf manajemen menggunakan metode ancaman (misalnya pemutusan hukuman kerja) untuk mengatur karyawan atau mengontrol perilaku mereka.
- ◆ Melakukan kekerasan verbal, hukuman fisik, pengenaan denda, pembatasan ke toilet/minum, atau membatalkan layanan dasar atau tunjangan kesejahteraan sebagai hukuman terhadap karyawan yang melanggar peraturan pabrik.
- ◆ Mengambil tindakan hukuman peringatan yang tidak rasional terhadap karyawan yang melanggar sistem aturan perusahaan, atau menerapkan penalti tindakan disiplin yang berbeda terhadap kondisi pelanggaran yang sama dikarenakan adanya hubungan khusus.

- ◆ Terhadap pertanyaan auditor selama proses audit, staf manajemen distributor mengutarakan secara jelas atau tersirat kepada karyawan untuk tidak banyak mendiskusikan kondisi kerja, atau menyediakan jawaban standar untuk karyawan. Karyawan yang tidak menjawab sesuai dengan jawaban standar akan menerima hukuman serius, bahkan mungkin kehilangan pekerjaan.

4 Kerja Paksa

4.1 Definisi Terminologi

- Tenaga kerja paksa: karyawan bertentangan dengan keinginan diri sendiri, melakukan layanan pekerjaan apa pun dalam kondisi menerima hukuman atau ancaman, termasuk semua sistem perbudakan, perdagangan manusia, tenaga kerja untuk membayar hutang/kontrak paksa, tenaga kerja penjara, dan lain-lain.
- Perdagangan manusia: merekrut, mengirimkan, menampung, atau menerima tenaga kerja untuk perbudakan, tenaga kerja paksa (termasuk tenaga kerja kontrak atau tenaga kerja untuk membayar hutang) atau kerja wajib.
- Tenaga kerja kontrak paksa/membayar hutang: karyawan demi melunasi hutang pihak ketiga kepada distributor, dipaksa menyediakan tenaga kerja bagi distributor tanpa imbalan. Oleh karenanya, karyawan tidak dapat sesuka hati meninggalkan tempat kerja.
- Pekerja migran: Tenaga kerja yang demi melakukan kegiatan ekonomi spesifik dan memperoleh pendapatan sehingga berpindah antar negara atau antar wilayah/provinsi dalam negara ini.

4.2 Penjelasan Item

Kondisi yang membentuk tenaga kerja paksa biasanya bersumber dari tenaga kerja dan anggota keluarganya dikarenakan meninggalkan negaranya atau kampung halamannya, serta memiliki posisi yang lemah di tempat dimana ia dipekerjakan, sehingga dipaksa melakukan pekerjaan atau tenaga kerja wajib. Perpanjangannya adalah sebagai berikut:

Pertama, membatasi kebebasan pergerakan, misalnya membatasi karyawan menggunakan fasilitas sanitasi, air minum, atau membatasi tenaga kerja, tidak boleh meninggalkan cakupan area operasi produksi/asrama. Kedua, menahan secara ilegal, misalnya menyimpan bersama dokumen asli KTP, dokumen perjalanan, atau bukti izin kerja milik karyawan untuk mencegah mereka meninggalkan wilayah atau negara tempat bekerja. Ketiga, penggunaan kekuatan yang tidak sesuai, misalnya mengutus tentara atau polisi untuk menjaga pabrik, atau menyediakan informasi tenaga kerja kepada pihak kepolisian tanpa bukti kriminal yang pasti sehingga menyebabkan karyawan ditangkap.

4.3 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Distributor dilarang menggunakan tenaga kerja paksa.
- ◆ Distributor dapat menyimpan salinan fotokopi KTP karyawan, tetapi tidak dapat menahan dokumen asli dengan alasan apapun.
- ◆ Jika distributor membayar gaji melalui transfer bank, karyawan harus memiliki akun bank pribadi yang mana dalam penggunaannya bebas dari campur tangan distributor.
- ◆ Mengizinkan karyawan setiap saat dapat dengan bebas meninggalkan tempat kerja asalkan terlebih dulu mengajukan permohonan dan menaati proses keluar masuk tempat kerja.

- ◆ Karyawan dapat menggunakan toilet, fasilitas air minum, atau fasilitas dasar lainnya tanpa batasan.
- ◆ Jika distributor merekrut karyawan melalui agen, maka biaya transportasi atau biaya perekrutan, serta biaya lainnya ditanggung oleh distributor.

4.4 Contoh Pelanggaran Terhadap Larangan Menerapkan Kerja Paksa yang Sering Dijumpai

- ◆ Meskipun dapat memperoleh gaji kompensasi, tetapi karyawan tidak dapat meninggalkan tempat kerja dengan bebas.
- ◆ Karyawan, terutama pekerja anak, menyediakan tenaga kerja tanpa imbalan untuk melunasi hutang orang lain (biasanya orang tua atau kerabat dari karyawan) kepada distributor.
- ◆ Memberikan pekerjaan kepada kontraktor yang menggunakan tenaga kerja penjara, terlepas dari apakah pekerjaan diselesaikan di dalam penjara atau tempat kerja distributor.
- ◆ Karyawan wajib tetap bekerja di tempat kerja hingga melunasi hutang, seperti biaya transportasi atau biaya perekrutan. Pada umumnya, distributor sudah mewakili karyawan untuk membayar biaya tersebut kepada lembaga agen, lalu memotong dari gaji karyawan setiap bulan sampai semuanya lunas.
- ◆ Demi mencapai tujuan produksi atau memperbaiki produk cacat, meminta karyawan untuk bekerja lembur tanpa imbalan.
- ◆ Meminta karyawan menyerahkan dokumen asli bukti identitas, seperti KTP, paspor, visa kerja, atau visa tinggal.
- ◆ Menahan atau menyimpan secara paksa dokumen identitas atau dokumen finansial pribadi milik karyawan demi mencegah karyawan pulang ke kampung halaman, menggunakan akun bank, atau mencari pekerjaan lain.
- ◆ Melarang atau membatasi karyawan secara tidak rasional dalam menggunakan fasilitas dasar, seperti toilet, ruang teh, dan restoran.
- ◆ Melarang karyawan meninggalkan pabrik, atau membatasi karyawan hanya dapat beraktivitas dalam tempat kerja distributor.

5 Pekerja Anak

5.1 Definisi Terminologi

- Pekerja anak: Karyawan berusia dibawah usia 15 tahun atau karyawan di bawah usia tamat wajib belajar setempat.
- Pekerja di bawah umur: karyawan berusia antara 15 hingga 17 tahun (yaitu karyawan yang belum berusia genap 18 tahun).

5.2 Penjelasan Item

Berdasarkan standar internasional atau undang-undang hukum masing-masing negara, demi melindungi kesehatan fisik dan psikologis pekerja anak dan pekerja di bawah umur, menetapkan serta mengawasi tindakan terkait, terutama sebagai berikut:

Pertama, dilarang mempekerjakan pekerja anak.

Kedua, jika mempekerjakan pekerja di bawah umur, dan ada ketentuan dalam undang-undang hukum setempat, harus menaati untuk melakukan pembukuan, pelaporan, atau pengaturan pemeriksaan kesehatan yang sesuai.

Ketiga, jika mempekerjakan pekerja di bawah umur, tidak dapat menugaskan mereka untuk bekerja dalam kondisi kerja yang berbahaya atau lingkungan kerja berbahaya, melakukan pekerjaan bersifat bahaya, termasuk beroperasi di tempat tinggi atau ruang terbatas, menggunakan peralatan dan perlengkapan berbahaya, atau mengangkut benda berat, melakukan kontak dengan zat beracun, bekerja melebihi waktu atau bekerja shift malam, bekerja di lingkungan dengan suhu tinggi/rendah, suara bising, atau getaran.

5.3 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Memeriksa persyaratan usia minimum pekerja anak dalam hukum setempat di mana distributor berada. Jika persyaratan usia minimum pekerja anak setempat harus melebihi 15 tahun, misalnya 16 tahun, maka harus mematuhi standar usia tersebut.
- ◆ Membangun sistem untuk mengevaluasi usia karyawan baru yang direkrut distributor. Jika karyawan jelas telah cukup umur, maka cukup memeriksa KTP. Jika tidak, perlu merujuk banyak aspek pada dokumen bukti lainnya, seperti akte kelahiran, SIM, paspor, bukti riwayat pendidikan, dan lain-lain, harus menyimpan salinan fotokopi dari semua dokumen bukti usia.
- ◆ Jika KTP atau dokumen bukti usia sepertinya tidak meyakinkan, juga tidak dapat memeriksa usia pelamar kerja sebenarnya, maka jangan mempekerjakan pelamar kerja tersebut.
- ◆ Jika dalam tempat kerja distributor ditemukan pekerja anak, tindakan berikut perlu diambil: (1) melaporkan kepada loket khusus penanggung jawab distributor Departemen Pembangunan Berkelanjutan PCG; (2) memahami kondisi keluarga dari anak dan orang tuanya atau walinya, memulangkan anak kembali ke tempat tinggal semula kepada walinya, serta membayar biaya transportasi, biaya makan, dan akomodasi yang diperlukan, serta membayar gaji atas kerja mereka yang sebenarnya.

5.4 Contoh Pelanggaran Terhadap Larangan Mempekerjakan Pekerja Anak yang Sering Dijumpai

- ◆ Mempekerjakan orang yang belum berusia 15 tahun di tempat kerja distributor manapun untuk mengerjakan pekerjaan apapun.
- ◆ Menggunakan pekerja anak untuk menghemat uang, serta tidak membuat catatan, tidak mendaftar, atau menyembunyikan pekerja anak.
- ◆ Mempekerjakan pekerja di bawah umur, tetapi belum melapor dan mendaftar sesuai ketentuan hukum, atau menyembunyikan fakta mempekerjakan pekerja di bawah umur.
- ◆ Mempekerjakan pekerja di bawah umur, melakukan konten pekerjaan yang tidak diizinkan dalam undang-undang hukum atau kerja melebihi waktu/bekerja shift malam.

6 Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama

6.1 Definisi Terminologi

- Organisasi: yaitu proses menyiapkan dan mendirikan serikat pekerja atau kelompok perwakilan karyawan.

- Perundingan bersama: yaitu proses negosiasi antara perwakilan karyawan atau anggota serikat perwakilan seluruh karyawan dan pihak manajemen distributor.

6.2 Penjelasan Item

- Didasarkan pada standar ketenagakerjaan internasional dan pemenuhan ketentuan undang-undang hukum setempat, harus menghormati hak karyawan untuk membentuk serikat pekerja atau perwakilan karyawan, serta menghormati kebebasan karyawan dalam memilih serikat pekerja, berpartisipasi dalam perundingan bersama dan perkumpulan sah. Juga, menjamin agar karyawan dapat sepenuhnya mengutarakan pendapat pribadi dan menerapkan hak tersebut di atas tanpa perlu khawatir menerima pembalasan, diskriminasi, ancaman, atau pelecehan.
- Perundingan bersama yaitu proses partisipasi bersama antar pemberi kerja dan karyawan yang akhirnya mencapai kesepakatan dari perundingan bersama. Kedua belah pihak berdiskusi tentang gaji kerja dan tunjangan kesejahteraan, serta mencapai kesepakatan bersama.

6.3 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Distributor menyediakan kantor bagi serikat pekerja untuk mengadakan rapat. Dokumen operasional serikat pekerja harus disimpan dalam lingkungan yang baik.
- ◆ Mogok kerja dan demonstrasi sah harus diperlakukan dan ditangani sebagai perselisihan perburuhan, serta ditangani bersama oleh distributor, serikat pekerja, dan departemen ketenagakerjaan. Jika bukan karena kepentingan keamanan, tidak harus melibatkan kepolisian atau pasukan.
- ◆ Segala persetujuan resmi (seperti perundingan bersama) harus dicatat secara resmi, serta dilaporkan sesuai undang-undang hukum setempat atau memperoleh pengakuan unit ketenagakerjaan.
- ◆ Harus menghormati persyaratan perjanjian perundingan bersama yang tercapai melalui negosiasi dan berlaku efektif menurut hukum.
- ◆ Rapat resmi yang diadakan distributor dan serikat pekerja atau perwakilan karyawan harus dicatat dengan semestinya, sebagai referensi acuan bagi para partisipan rapat.

6.4 Contoh Pelanggaran Terhadap Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama yang Sering Dijumpai

- ◆ Distributor melarang karyawan bergabung dalam serikat pekerja, komite, atau kelompok perwakilan karyawan lainnya dalam bentuk apapun.
- ◆ Menghukum atau mendiskriminasi karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja yang sah, seperti tanpa alasan mengurangi bonus atau menerima hukuman, memutuskan hubungan kerja, dan praktik ketenagakerjaan lain yang tidak sesuai.
- ◆ Tidak mengizinkan karyawan mempertanyakan distributor terkait persyaratan kerja, tunjangan kesejahteraan, dan lainnya dalam perundingan bersama.
- ◆ Distributor tidak menyerahkan surat perjanjian perundingan bersama kepada departemen ketenagakerjaan untuk perolehan izin, sebagai referensi di masa mendatang sebagaimana diharuskan oleh ketentuan hukum, atau tidak menaati ketentuan dalam surat perjanjian perundingan bersama.
- ◆ Distributor menolak mengadakan pertemuan secara berkala dan berkomunikasi dengan perwakilan karyawan, termasuk melaksanakan perundingan bersama, baik dilaksanakan secara formal sesuai ketentuan hukum setempat ataupun secara informal.

7 Jam Kerja

7.1 Definisi Terminologi

- Kerja lembur: yaitu jam kerja yang melebihi jam kerja normal, semuanya dianggap sebagai kerja lembur.
- Cuti tahunan/cuti khusus: yaitu beberapa hari cuti berbayar untuk beristirahat yang diberikan bagi karyawan setiap tahun sesuai ketentuan undang-undang hukum.
- Kondisi khusus: dapat disebut sebagai “peristiwa abnormal” atau “kondisi darurat”, yaitu peristiwa atau situasi khusus yang serius menyebabkan penghentian produksi, melebihi batas kendali pemberi kerja, termasuk gempa bumi, bencana banjir, bencana kebakaran, status darurat nasional, keadaan memaksa (*force majeure*) atau kekacauan politik jangka panjang, dan lain-lain. Situasi yang sering terjadi (seperti pemadaman listrik yang bersifat peringatan dini, kekurangan bahan baku) bukan merupakan kondisi khusus.

7.2 Penjelasan Item

Berdasarkan norma konvensi internasional, setiap orang berhak menikmati kondisi kerja yang adil dan baik, terutama jaminan atas batas jam kerja yang wajar, istirahat, rekreasi, cuti berbayar, dan hari libur resmi berbayar.

7.3 Prinsip penyesuaian cuti untuk memperpanjang hari libur dan penanganan kondisi khusus

Di banyak negara, demi memberikan staf manajemen dan karyawan perpanjangan hari libur atau karena karakteristik industri, terdapat kebutuhan untuk menyesuaikan liburan. Kondisi ini pada umumnya terjadi selama Tahun Baru Imlek, Hari Nasional, Hari Natal, Idul Fitri, Hari Buruh, dan hari libur besar lainnya menurut undang-undang masing-masing daerah, dan ketentuan “tujuh hari istirahat satu hari” tetap harus dipatuhi.

- Jika hari kerja biasa dan hari libur nasional dialihkan karena keperluan produksi, karyawan akan digaji sesuai hukum selama jam kerja normal. Jika perlu mengatur kerja lembur pada hari penyesuaian hari libur, harus menanyakan keinginan karyawan. Pabrik harus memperoleh bukti persetujuan karyawan untuk bekerja lembur, serta membayar gaji sesuai tarif gaji lembur libur resmi.
- Jika distributor mengatur penghentian kerja sesuai jadwal produksi, serta ingin memberikan liburan yang lebih nyaman bagi karyawan, harus terlebih dahulu meminta persetujuan serikat pekerja atau karyawan tersebut sesuai hukum untuk memastikan bahwa pengalihan cuti disepakati dan karyawan mengambil cuti tahunan bukan karena dipaksa, baru dapat mengatur pengalihan liburan atau cuti tahunan/cuti khusus. Perlakuan terkait termasuk gaji, kerja lembur, dan lain-lain tetap harus ditangani sesuai ketentuan undang-undang hukum. Distributor harus menyimpan dokumen terkait.
- Jika distributor mungkin tidak dapat memenuhi ketentuan “tujuh hari istirahat satu hari”, silakan menghubungi loket khusus penanggung jawab distributor Departemen Pembangunan Berkelanjutan PCG untuk meminta saran pemenuhan hukum.

7.4 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Sistem catatan jam kerja harus terhubung langsung ke sistem penggajian. Sistem harus dapat membedakan antara jam kerja normal dan jam lembur. Semua karyawan harus melakukan check-in dan check-out kerja sendiri. Jam kerja harus dicantumkan dengan jelas pada tabel gaji dan detail gaji.
- ◆ Jam lembur tidak dapat melebihi batasan hukum. Jika ada penyesuaian jam lembur, harus memperoleh izin departemen ketenagakerjaan setempat, rapat manajemen tenaga kerja, serikat pekerja, dan

kelompok terkait lainnya, serta persetujuan dari otoritas kompeten. Selain harus memperoleh izin atau persetujuan, distributor juga harus menyimpan catatan pelaporan kerja lembur, catatan jam kerja lembur, serta dokumen yang relevan untuk perolehan izin dan persetujuan.

- ◆ Karyawan harus menandatangani formulir lembur sukarela untuk menunjukkan bahwa mereka bekerja lembur secara sukarela. Sistem lembur sukarela harus ditulis dengan jelas dalam buku pedoman karyawan atau peraturan pabrik, serta disertakan dalam konten pelatihan orientasi dan pelatihan kerja semua karyawan.
- ◆ Jika olahraga pagi, rapat sebelum kerja, bersih-bersih setelah kerja bukan dilaksanakan pada jam kerja normal, distributor harus membayar gaji sesuai perhitungan jam lembur.
- ◆ Distributor harus memasang mesin check-in dengan jumlah yang cukup di lokasi yang sesuai. Mengizinkan semua karyawan untuk check-in/check-out dalam 15 menit sebelum kerja dan setelah kerja. Catatan di luar periode ini dianggap pekerjaan yang dijadwalkan di luar jam kerja normal. Distributor perlu membayar gaji sesuai tarif lembur yang ditentukan hukum.
- ◆ Demi menjamin karyawan tidak secara pribadi atau dipaksa menggunakan waktu makan siang/makan malam untuk bekerja, distributor dapat memutus aliran listrik di area produksi, menutup gerbang bengkel produksi, serta menyediakan tempat istirahat yang sesuai bagi karyawan, atau menanggapi dengan cara lainnya.
- ◆ Seluruh karyawan (termasuk sopir, satpam, koki, dan lain-lain) setiap tujuh hari minimal beristirahat satu hari (24 jam).
- ◆ Distributor harus menetapkan sistem cuti tahunan/cuti khusus. Cuti tahunan/cuti khusus karyawan tidak boleh mempengaruhi penghargaan kehadiran atau penghargaan lainnya.
- ◆ Mendorong karyawan untuk mengambil cuti tahunan/cuti khusus. Bagi karyawan yang belum mengambil cuti tahunan/cuti khusus harus diberikan bayaran gaji yang setara menurut hukum.
- ◆ Jika karyawan mengundurkan diri atau distributor memutuskan kontrak hubungan kerja, distributor harus sesuai hukum menghitung jumlah hari libur secara proporsional atau membayar lunas cuti tahunan/cuti khusus yang belum digunakan.
- ◆ Distributor harus membuat sistem pencatatan cuti agar karyawan dapat melacak catatan cuti pribadi dengan benar. Karyawan harus bertanggung jawab untuk mengisi formulir aplikasi cuti.
- ◆ Menjamin bahwa tidak menggunakan dua set catatan data absensi atau sistem penggajian, serta menyimpan catatan jam kerja dan catatan penggajian dengan benar (minimal menyimpan selama 5 tahun atau batas tahun yang dipersyaratkan hukum).

7.5 Contoh Pelanggaran Terhadap Persyaratan Jam Kerja yang Sering Dijumpai

- ◆ Tidak ada mesin atau sistem pencatatan jam kerja elektronik yang dapat diandalkan, misalnya jam mekanis, sistem pemindaian sidik jari atau pengenalan wajah.
- ◆ Karyawan tidak dapat mengonfirmasi jam kerja sebenarnya. Staf manajemen melakukan pencatatan secara manual, serta menyerahkan catatan tersebut kepada departemen akuntansi atau personalia.
- ◆ Meskipun memasang mesin atau sistem pencatatan jam kerja elektronik, staf manajemen atau karyawan yang ditunjuk mewakili karyawan untuk check-in atau menggesek kartu.
- ◆ Sistem pencatatan jam kerja tidak dapat membedakan jam kerja normal dan jam kerja lembur.

- ◆ Distributor tidak mematuhi hukum dalam mengontrol waktu lembur, atau tidak menyimpan pelaporan kerja lembur, catatan jam kerja lembur, dan dokumen terkait lainnya.
- ◆ Karyawan tidak dapat menolak kerja lembur. Distributor juga tidak melaksanakan pelatihan sistem lembur sukarela bagi staf manajemen.
- ◆ Kegiatan yang berkaitan dengan kerja (seperti olahraga pagi, rapat sebelum kerja atau selama waktu makan siang, pekerjaan bersih-bersih setelah selesai produksi) tidak dicatat dalam jam kerja normal atau jam kerja lembur.
- ◆ Jam kerja karyawan setiap minggu sering melebihi 60 jam.
- ◆ Distributor menggunakan dua set catatan data absensi karyawan untuk menutupi fakta karyawan bekerja terus-menerus atau bekerja lembur melebihi ketentuan hukum setempat.
- ◆ Karyawan belum memperoleh waktu istirahat minimal satu hari (24 jam berkelanjutan) setiap tujuh hari.
- ◆ Karena keterlambatan pengiriman bahan baku atau kebutuhan produksi lainnya, distributor sering menukar hari kerja dan hari istirahat atau hari libur tanpa terlebih dulu berkomunikasi dengan karyawan atau memperoleh persetujuan karyawan.
- ◆ Distributor tidak memberikan cuti tahunan/cuti khusus kepada karyawan, atau memaksa karyawan untuk mengajukan permohonan cuti tahunan/cuti khusus saat pekerjaan di seluruh pabrik dihentikan.
- ◆ Belum sesuai ketentuan hukum memberi karyawan waktu istirahat yang cukup atau hari istirahat yang ditetapkan hukum atau hari libur resmi.

8 Kompensasi

8.1 Definisi Terminologi

- Kebutuhan dasar: kebutuhan minimum karyawan terhadap sumber daya hidup, termasuk makanan, air minum yang sehat, fasilitas sanitasi, layanan kesehatan medis, dan lain-lain.
- Pendapatan bebas: jumlah gaji karyawan yang setelah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, dapat digunakan untuk dikonsumsi secara bebas atau sebagai simpanan, misalnya biaya pendidikan, hiburan, atau membeli rumah.
- Catatan pembayaran gaji: yaitu mencatat semua pembayaran gaji dengan metode yang efektif dan transparan, sebagai penjelasan bukti kepada karyawan bahwa distributor membayar gaji dengan benar.
- Tunjangan kesejahteraan yang diwajibkan hukum: sesuai ketentuan hukum, harus memberikan menyediakan tunjangan kesejahteraan bagi karyawan, seperti cuti tahunan/cuti khusus, asuransi sosial, asuransi kesehatan, dan lain-lain.
- Cuti melahirkan: pemberi kerja harus meminta karyawan wanita yang dipekerjakan pada saat sebelum dan sesudah melahirkan untuk berhenti bekerja dan memberi cuti melahirkan. Jumlah hari cuti melahirkan diterapkan sesuai ketentuan hukum masing-masing negara. Jika selama masa kehamilan dipaksa menanggukkan dan diatur oleh hukum, diberikan cuti melahirkan (keguguran).
- Penunaiian gaji: karena belum membayar, menunda pembayaran gaji kepada karyawan atau gaji yang dibayar tidak cukup, sehingga membayar atau menunaikan kekurangan gaji kepada karyawan.

8.2 Penjelasan Item

- Harus menetapkan standar upah minimum, meminta mitra distributor mempertimbangkan tingkat ekonomi negara dan wilayah di mana distributor berada, serta menjamin standar kehidupan karyawan. Mempromosikan pembayaran gaji langsung kepada karyawan dalam bentuk mata uang yang sah, tanpa pemotongan ilegal atau tidak wajar. Setiap karyawan berhak untuk menerima kompensasi atas kerja biasa yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan sebagian sebagai simpanan. Apabila kompensasi tidak memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan sebagian sebagai simpanan, setiap pemberi kerja harus mengambil tindakan yang tepat demi tercapainya jumlah kompensasi yang diwajibkan.
- Karyawan harus menikmati jaminan sosial seperti asuransi kesehatan medis, sakit, pengangguran, hari tua (pensiun), kecelakaan kerja, disabilitas, keluarga dan kelahiran, kematian dan uang untuk keluarga almarhum sesuai hukum.
- Wanita selama masa sebelum dan sesudah melahirkan atau saat memiliki kebutuhan fisiologis khusus, harus sesuai dengan ketentuan hukum masing-masing negara memberikan perlindungan atau manfaat khusus, seperti memberikan cuti pemeriksaan kehamilan, cuti melahirkan, menyesuaikan jam kerja atau lingkungan kerja, dan lain-lain.

8.3 Bertindak Sesuai Prinsip

- ◆ Gaji karyawan dalam bentuk apapun tidak boleh lebih rendah dari upah minimum menurut undang-undang atau upah yang sesuai saat ini dalam industri yang sama (nominal manapun yang lebih tinggi dari keduanya).
- ◆ Menghitung gaji jam kerja normal dan jam kerja lembur atau upah satuan hasil sesuai dengan ketentuan hukum, serta harus menuliskannya dengan jelas dalam detail gaji yang diberikan kepada karyawan.
- ◆ Harus membuat daftar informasi setiap item pembayaran dalam detail gaji, seperti bonus performa atau tunjangan khusus. Item tersebut harus diberi tanda dengan jelas secara terpisah dari gaji pokok.
- ◆ Terlepas dari apakah membayar gaji menggunakan uang tunai atau melalui bank/sistem transfer Internet, harus membayar gaji tepat waktu dan secara rasional (dalam kerangka waktu yang dibatasi oleh hukum setempat), harus menyimpan semua informasi pembayaran, serta menyediakan kepada karyawan dalam bahasa dan bentuk yang dapat dipahami karyawan.
- ◆ Jika hukum menetapkan kenaikan upah gaji minimum, distributor harus menerapkan standar gaji minimum yang baru dimulai dari tanggal hukum tersebut berlaku efektif. Jika tidak, distributor wajib memberi kompensasi atas kerugian gaji pekerja. Meskipun distributor memiliki sertifikat pembebasan kenaikan upah gaji minimum apapun yang diterbitkan oleh pemerintah lokal setempat, perusahaan tidak akan mengakui pembebasan tersebut. Distributor tetap harus menerapkan standar gaji minimum yang baru, dimulai dari tanggal hukum tersebut berlaku efektif.
- ◆ Jika distributor belum membayar gaji sesuai standar gaji minimum yang ditetapkan hukum atau menunda penerapan standar upah gaji dasar terbaru yang ditetapkan hukum, dimulai dari hari pemotongan gaji, atau dimulai dari hari di mana distributor mulai menjadi mitra perusahaan, distributor harus membayar tambahan gaji penuh (didasarkan pada tanggal terbaru dari kedua tanggal tersebut). Jika tidak, PCG berhak untuk memutuskan hubungan mitra dengan distributor.

- ◆ Distributor harus memberikan asuransi sosial atau tunjangan medis yang diwajibkan hukum kepada karyawan (termasuk karyawan masa percobaan). Biaya yang dipotong menurut undang-undang harus dicantumkan dengan jelas dalam tabel gaji dan detail gaji
- ◆ Karyawan yang mengundurkan diri atau diberhentikan secara paksa harus menerima uang pesangon, kompensasi pengunduran diri, atau pengeluaran wajib lainnya yang diatur oleh undang-undang.
- ◆ Karyawan harus mendapatkan istirahat yang cukup, hari libur resmi, dan hari libur lain yang harus diperoleh sesuai undang-undang, seperti cuti menikah dan cuti sakit.
- ◆ Harus memberikan tunjangan melahirkan yang sesuai untuk karyawan wanita. Distributor harus menetapkan sistem yang sesuai, menjelaskan metode pengajuan cuti melahirkan dan pembayaran upah cuti melahirkan, serta metode subsidi biaya perawatan dan pengobatan sebelum dan sesudah melahirkan terkait. Sistem ini harus memenuhi hukum dan program jaminan sosial pemerintah setempat.
- ◆ Memberikan secara cuma-cuma semua barang yang diperlukan saat jam kerja, seperti peralatan perlindungan pribadi; air minum, air untuk hidup, atau layanan dasar lainnya tidak dapat dipotong dari gaji.
- ◆ Distributor harus menanggung biaya dalam mempekerjakan pekerja migran sebagai biaya bisnis pabrik dan biaya mempekerjakan tenaga kerja asing, seperti biaya bukti izin kerja atau biaya visa, serta biaya pemeriksaan kesehatan tahunan diwajibkan oleh hukum.
- ◆ Meskipun mempekerjakan karyawan magang atau karyawan reguler, juga harus menaati undang-undang ketenagakerjaan. Gaji karyawan baru selama masa percobaan tidak boleh kurang dari upah gaji minimum. Setelah lolos masa percobaan, perhitungan riwayat tahun kerja karyawan dimulai dari tanggal mulai kerja.
- ◆ Departemen personalia distributor harus berkonsultasi secara teratur dengan departemen ketenagakerjaan terkait standar gaji minimum yang ditetapkan hukum apakah bertambah dan apakah terdapat revisi pada undang-undang ketenagakerjaan.
- ◆ Distributor harus menyimpan tabel gaji dan catatan jam kerja. Sistem pencatatan jam kerja dan tabel gaji harus memiliki hubungan secara langsung. Melaksanakan pelatihan bagi karyawan baru agar dapat memahami kompensasi dan tunjangan kesejahteraan yang dapat diperoleh.
- ◆ Slip gaji dan detail gaji karyawan harus mencakup semua informasi perhitungan gaji dan tunjangan, termasuk semua informasi pemotongan yang sah dan wajar.
- ◆ Dilarang menggunakan OEM rumah tangga untuk memproduksi produk PCG.

8.4 Contoh Pelanggaran Terhadap Persyaratan Kompensasi yang Sering Dijumpai

- ◆ Gaji yang dibayar distributor kepada karyawan (termasuk pekerja sementara dan pekerja pelatihan) lebih rendah dari upah gaji minimum yang ditentukan hukum, atau tidak menaikkan upah gaji minimum tepat waktu.
- ◆ Distributor belum membayar gaji sesuai upah gaji minimum yang ditentukan hukum dengan alasan fluktuasi pesanan.
- ◆ Distributor tidak menghitung dan membayar gaji dengan benar sesuai jam kerja normal dan jam kerja lembur.

- ◆ Distributor menunda pembayaran gaji karyawan atau memberikan barang kepada karyawan sebagai ganti gaji, seperti membagikan beras dan minyak masak, dan tidak membayar dalam bentuk uang tunai.
- ◆ Distributor tidak menyediakan slip penggajian terperinci kepada karyawan.
- ◆ Membayar gaji lembur kepada karyawan tidak sesuai tarif lembur yang benar.
- ◆ Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan terkait produksi atau pekerjaan, tetapi belum dibayar dengan gaji yang setara, misalnya: rapat kerja, pelatihan, perkumpulan sebelum kerja, pekerjaan membersihkan setelah kerja.
- ◆ Dalam kondisi khusus, karyawan bekerja pada hari istirahat, hari libur nasional, atau waktu selain jam kerja normal, tetapi pabrik belum membayar kompensasi kepada karyawan sesuai tarif yang ditentukan hukum.
- ◆ Distributor tidak membayar dana pensiun, asuransi sosial, atau asuransi kesehatan, atau belum membayar biaya tersebut secara tepat waktu.
- ◆ Belum mengikuti prosedur hukum dalam pemutusan hubungan kerja dengan karyawan atau belum membayar uang pesangon, kompensasi pengunduran diri, atau biaya lainnya yang ditentukan hukum.
- ◆ Meskipun menyediakan layanan transportasi, tetapi distributor belum mengontrol keamanan dan kualitasnya dengan benar, misalnya selain menarik biaya dari distributor, sopir juga sesuka hati menarik ongkos kendaraan dari karyawan.
- ◆ Belum mengikuti ketentuan hukum dalam memberi karyawan wanita cuti melahirkan atau segala cuti yang cukup, dan tunjangan melahirkan lainnya.
- ◆ Distributor meminjamkan uang kepada karyawan, tetapi tidak membuat rencana pembayaran yang sesuai, langsung memotong dari gaji karyawan dalam jumlah besar sebagai pelunasan hutang.
- ◆ Jika karyawan mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir, distributor mengenakan denda berjumlah besar terhadap karyawan (terutama pekerja migran). Denda biasanya dipotong dari gaji.
- ◆ Karyawan terlambat masuk kerja atau memproduksi produk cacat, distributor memotong dari gaji. Atau karyawan terlambat, tetapi distributor tidak mengizinkan karyawan masuk tempat kerja sehingga menyebabkan karyawan pada hari itu tidak dapat bekerja dan kehilangan gaji satu hari.
- ◆ Karyawan tidak masuk kerja karena sakit atau harus mengajukan cuti karena kondisi darurat. Terlepas dari apakah karyawan melaporkan terlebih dahulu, distributor secara otomatis memotong dari gaji karyawan, atau distributor belum menetapkan prosedur absensi secara terperinci dan juga mengabaikan kondisi karyawan sebenarnya.
- ◆ Distributor memotong gaji karyawan secara tidak rasional atau memotong secara tidak sah, misalnya biaya visa kerja, biaya perekrutan, uang jaminan perlengkapan dan peralatan, biaya seragam, atau biaya yang tidak jelas.
- ◆ Karyawan telah membayar biaya akomodasi dan biaya makan, tetapi distributor tetap menarik biaya tambahan untuk biaya air minum, biaya air akomodasi, atau biaya layanan dasar lainnya.