



Kementerian PPN/  
Bappenas

**MAMPU**  
Maju Perempuan Indonesia  
untuk Penanggulangan Kemiskinan

**Australian  
Aid**



International  
Labour  
Organization

# Hubungan Kerja dan Kondisi Kerja di Sebuah Rantai Pasokan Rotan IKEA Ringkasan Eksekutif





**Hubungan Kerja  
dan Kondisi Kerja di Sebuah  
Rantai Pasokan Rotan IKEA  
Ringkasan Eksekutif**

---

Hak Cipta © International Labour Organization 2015  
Edisi pertama 2015

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

---

Lin Lean Lim

*Hubungan Kerja dan Kondisi Kerja di Sebuah Rantai Pasokan Rotan IKEA: Ringkasan Eksekutif* /Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta – Jakarta: ILO, 2015

iv, 30 p.

ISBN 978-92-2-030643-7 (print)  
978-92-2-030644-4 (web pdf)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Employment Relationships and Working Conditions in an Ikea Rattan Supply Chain: Executive Summary* /Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2015

iv, 24 p

ILO Cataloguing in Publication Data

---

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO ([www.ilo.org/jakarta](http://www.ilo.org/jakarta)) dalam format digital. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di [jakarta@ilo.org](mailto:jakarta@ilo.org).

Dicetak di Indonesia

---

# DAFTAR ISI

1. Pendahuluan	1
2. Metodologi penelitian	3
3. Struktur laporan utama	4
4. Rantai pasokan dan kode etik IKEA	5
5. Temuan-temuan utama dari penelitian	9
5.1. Hubungan kerja, kondisi kerja dan keterkaitan rantai pasokan	9
5.2. Penerapan dan dampak IWAY	13
5.3. Isu-isu terkait gender	15
5.4. Isu upah minimum	16
6. Mempromosikan rantai pasokan yang etis dan kerja layak	18
6.1. Saran-saran dari sub-pemasok dan pekerja IKEA	18
6.2. Pendekatan yang komprehensif dan inklusif	19
7. Tujuh poin aksi untuk IKEA	25

Laporan ini merupakan hasil kerjasama antara proyek dari Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta dan IKEA. Penelitian dilaksanakan di bawah Program MAMPU (Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan), yang merupakan sebuah prakarsa yang didukung oleh Departemen Luar Negeri dan Perdagangan (DFAT) Pemerintah Australia dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Pemerintah Indonesia.

**Anggota tim riset adalah:**

Aya Matsuura, Kepala Penasihat Teknis, Proyek ILO/MAMPU – Akses atas Ketenagakerjaan dan Kerja Layak, Tahap 2

Tolhas Damanik, Staf Proyek ILO/MAMPU – Akses atas Ketenagakerjaan dan Kerja Layak, Tahap 2

Lin Lean Lim, Konsultan Internasional

Ikarini Wulandari, Konsultan Nasional

**Pelaksana Survei:**

Johanes Gunawan Hamonangan Simamora

Wibawanti Adzanni Adikuntari

Ajeng Ari Ayu Astrina

Aji Perwantyo

Nurul Hidayati

Perusahaan dari merek-merek internasional yang bertanggungjawab mengakui bahwa kepatuhan terhadap standar-standar ketenagakerjaan merupakan kunci menuju bagaimana cara dunia melakukan bisnis pada saat ini, dan bahwa perlakuan yang adil dan layak terhadap pekerja bukan hanya merupakan suatu kewajiban etis; itu merupakan penerapan bisnis yang baik. Perusahaan-perusahaan semakin memberi perhatian yang besar terhadap hubungan kerja dan kondisi kerja di seluruh rantai pasokan global mereka.

IKEA adalah salah satu perusahaan merek internasional semacam itu yang berkomitmen pada tanggung jawab sosial perusahaan (CSR)-nya. Merek dagang IKEA mencitrakan merek perabot rumah tangga terkemuka di dunia saat ini, dengan sebanyak 351 toko di 46 negara, sekitar 1.500 pemasok di 55 negara dan 164.000 "rekan kerja". IKEA adalah anggota dari Program Kepatuhan Sosial global (*Global Social Compliance Programme/GSCP*), sebuah program yang diprakarsai oleh dunia industri yang mengupayakan sebuah pendekatan berkelanjutan bagi peningkatan kondisi kerja dan lingkungan di dalam rantai pasokan global. Sejak tahun 2000, IKEA telah menetapkan sebuah kode etik, "Cara IKEA dalam Membeli Produk Perabotan Rumah Tangga" (*IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products/IWAY*) yang menetapkan persyaratan minimum untuk lingkungan dan kondisi sosial serta kondisi kerja pemasoknya di seluruh dunia. IKEA juga telah mengembangkan prosedur rinci dalam sebuah panduan yang diperbarui secara rutin tentang Metode Kerja untuk menerapkan IWAY.

Tetapi, sebagaimana banyak perusahaan multinasional besar lain, IKEA mengakui bahwa pemantauan kepatuhan dan audit tidak menjamin perbaikan secara berkelanjutan di seluruh rantai pasokan; dan perusahaan tersebut berusaha untuk bekerja lebih erat dengan pemasok dan pekerja di berbagai tingkatan rantai pasokan untuk mempromosikan rantai pasokan etis yang berkelanjutan dan kerja layak untuk semua.

Oleh karena itu, IKEA bermitra dengan Kantor Perburuhan Internasional (ILO) untuk mengumpulkan dan melakukan analisa terhadap informasi tentang hubungan kerja dan kondisi kerja di salah satu rantai pasokan mereka untuk produk rotan yang berada di kabupaten Cirebon, Indonesia. Bagi ILO, bekerja sama dengan sebuah perusahaan multinasional besar merupakan sebuah kesempatan untuk mengumpulkan informasi di lapangan berbasis bukti dari sebuah studi kasus yang akan memberikan sumbangsih terhadap upaya ILO yang lebih luas untuk mempromosikan rantai pasokan yang etis dan berkelanjutan dan kerja layak<sup>1</sup> dan juga untuk tujuan-tujuannya mempromosikan kesetaraan gender dan meningkatkan kondisi kerja dan kehidupan pekerja informal termasuk pekerja rumahan.<sup>2</sup>

Penelitian ini dilaksanakan di bawah Program MAMPU (Maju Perempuan Indonesia untuk Penanggulangan Kemiskinan), yang merupakan sebuah prakarsa yang didukung oleh Departemen Luar Negeri dan Perdagangan (DFAT) Pemerintah Australia dan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Pemerintah Indonesia. ILO/MAMPU yang merupakan komponen dari MAMPU secara khusus melaksanakan program yang bertujuan untuk meningkatkan akses atas lapangan kerja dan menghapus diskriminasi di tempat kerja untuk pekerja rumahan yang sebagian besar merupakan perempuan.

Laporan ini menyajikan hasil penelitian bersama. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk:

- Mengkaji proses produksi dan pengaturan dalam rantai pasokan rotan IKEA dan metode yang digunakan oleh IKEA untuk menerapkan IWAY;

1 Akan ada pembahasan umum tentang rantai pasokan global di Konferensi Perburuhan Internasional tahun 2016.

2 Tahun depan, 2016, akan menjadi peringatan 20 tahun adopsi Konvensi ILO tentang Pekerjaan Rumahan, 1996 (No.177).

- Meningkatkan pemahaman tentang karakteristik, hubungan kerja dan kondisi kerja pekerja sub-kontrak laki-laki dan perempuan di tingkatan terendah dalam rantai pasokan rotan IKEA;
- Menilai dampak kode etik IKEA terhadap kondisi kerja dalam rantai pasokan;
- Membuat rekomendasi untuk memperkuat kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan di dalam rantai pasokan sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun bisnis – untuk mempromosikan kerja layak terutama bagi pekerja di tingkatan terendah dalam rantai tersebut dan pada saat yang sama untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas dan daya saing di seluruh rantai tersebut; dan
- Memberikan informasi berbasis bukti dan pembelajaran untuk memberikan sumbangsih terhadap upaya global dalam mempromosikan rantai pasokan etis dan berkelanjutan yang sensitif gender dan pada kerja layak.

Pertanyaan-pertanyaan kunci berikut telah dirumuskan untuk memandu penelitian ini:

- Apa saja tingkatan-tingkatan dalam rantai pasokan rotan IKEA, dan bagaimana proses produksi dan pengaturan kontrak di antara tingkatan-tingkatan ini?
- Bagaimana IKEA mengelola rantai pasokan tersebut, khususnya untuk memastikan bahwa kode etiknya diterapkan dalam rantai kegiatan?
- Bagaimana pengaturan sub-kontrak dalam rantai pasokan rotan IKEA? Bagaimana perusahaan pemasok utama yang menerima pesanan pembelian langsung dari IKEA mengorganisir produksi untuk memenuhi pesanan tersebut? Apa yang mengarahkan pilihan sub-pemasok untuk menggunakan pekerja di sentra anyam atau pekerja rumahan? Apa hubungan kerja mereka dengan para pekerja ini?
- Siapa pekerja di tingkatan terendah dalam rantai pasokan tersebut? Bagaimana karakteristik demografi mereka dan bagaimana kondisi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka? Apa yang menjadi alasan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau di sentra anyam? Bagaimana perbedaan kondisi kerja antara pekerja rumahan dengan pekerja di sentra anyam?
- Apa yang menjadi perbedaan antara kondisi kerja pekerja rumahan di dalam rantai pasokan IKEA dan kondisi kerja pekerja mandiri/wiraswasta berbasis rumahan yang memproduksi produk rotan?
- Apa saja dimensi gender dalam rantai pasokan? Apakah ada perbedaan kondisi kerja antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki?
- Apakah pekerja akrab dengan kode etik IKEA dan apa dampak dari IWAY terhadap kondisi kerja mereka?
- Apa rekomendasi yang bisa dibuat untuk memperbaiki kondisi kerja sekaligus meningkatkan efisiensi dan produktivitas dan memperkuat kerangka akuntabilitas di sepanjang rantai tersebut?

# 2

## Metode Penelitian

Penelitian sekunder maupun penelitian primer dilaksanakan dalam kegiatan penelitian ini. Penelitian diawali dengan tinjauan pustaka; yang kemudian ditindaklanjuti dengan melaksanakan survei berdasarkan kuesioner wawancara yang dirancang khusus<sup>3</sup>, diskusi kelompok terfokus (FGD) dan diskusi serta wawancara tidak terstruktur dengan para informan kunci.

Penelitian utama didasarkan pada kerja lapangan yang dilaksanakan di kabupaten Cirebon dan Majalengka. Para perwakilan IKEA dan para anggota tim penelitian melaksanakan kunjungan awal untuk menjelaskan dan membangun kerjasama dengan dua perusahaan pemasok utama, agar mereka dapat memberikan informasi tentang siapa saja para sub-pemasok dan pekerja mereka dan membantu mengatur logistik untuk melaksanakan survei. Wawancara dilakukan kepada empat kelompok responden berbeda: sub-pemasok, pekerja dari sub-pemasok di sentra anyam, pekerja rumahan dari sub-pemasok dan pekerja berbasis rumahan mandiri/wiraswasta yang memproduksi produk rotan. Tim peneliti beranggotakan lima pelaksana survei yang dilatih oleh konsultan internasional untuk mendukung penelitian ini dan selanjutnya melaksanakan kerja lapangan di bawah pengawasan seorang konsultan nasional. Periode survei ini adalah tanggal 2 – 18 Maret 2015; survei ini mencakup total 201 responden seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Sampel survei**

Responden	Laki-laki		Perempuan		Total
	Pemasok Utama A	Pemasok Utama B	Pemasok Utama A	Pemasok Utama B	
Sub-pemasok	10	10	-	-	20
Pekerja di sentra anyam	46	29	1	21	97
Pekerja rumahan	3	10	-	40	53
Pekerja berbasis rumahan	11		20		31
TOTAL	119		82		201

Empat FGD juga dilaksanakan, tiga dengan pekerja sentra anyam dan satu dengan pekerja rumahan. Satu masalah yang ditemui dalam FGD adalah bahwa para peserta tidak terbiasa berpartisipasi dalam sebuah diskusi terbuka dan mengungkapkan pendapat mereka sendiri; seringkali mereka cenderung setuju dengan pandangan yang diungkapkan oleh orang sebelumnya dan harus ada cukup upaya menyelidik lebih dalam oleh fasilitator.

Informan kunci meliputi staf senior IKEA yang bertanggungjawab atas area perdagangan Asia Tenggara, staf IKEA yang berbasis di Indonesia dan tim manajemen kedua perusahaan pemasok utama; para informan kunci ini juga memberikan dokumentasi latar belakang yang bermanfaat termasuk pemetaan visual rantai pasokan, panduan IWAY dan salinan kontrak tertulis. Namun, untuk alasan kerahasiaan bisnis, mereka tidak bisa memberikan rincian pembiayaan, penentuan harga dan margin keuntungan untuk berbagai tingkatan berbeda dari rantai tersebut.

<sup>3</sup> Empat kuesioner dalam kedua bahasa dan juga pedoman untuk FGD tersedia berdasarkan permintaan dari Proyek ILO/MAMPU Akses atas Ketenagakerjaan dan Kerja Layak untuk Perempuan (Tahap 2) dan dari penulis laporan ini.

## 3

# Struktur Laporan Utama

Bab 1 laporan utama memaparkan latar belakang penelitian dan metodologi penelitian yang mengantarkan pada daftar pertanyaan-pertanyaan kunci penelitian.

Bab 2 memetakan rantai pasokan IKEA untuk produk rotan. Bab ini mengidentifikasi dan menggambarkan berbagai tingkatan dalam rantai tersebut dan memaparkan profil singkat dua perusahaan pemasok utama yang berbasis di Cirebon. Bab ini menyajikan kode etik IKEA untuk semua pemasoknya (Standar IWAY) dan menjelaskan bagaimana IKEA menerapkan IWAY. Pertanyaan kunci yang dimunculkan oleh bab ini adalah: apakah penerapan IWAY memberikan kerja layak untuk pekerja luar/sub-kontrak dalam rantai pasokan? Apa lagi yang harus dan dapat dilakukan oleh IKEA? Bab-bab berikutnya dalam laporan ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan ini.

Bab 3 menganalisis hasil wawancara dengan 20 sub-pemasok. Bab ini menjelaskan pengaturan produksi dan hubungan kerja para sub-pemasok ini dengan, di satu sisi, pemasok utama dan perusahaan internasional IKEA itu sendiri dan, di sisi lain, pekerja mereka baik yang berbasis di sentra anyam kecil ataupun yang bekerja dari rumah. Analisis ini membedakan kelompok sub-pemasok yang bekerja untuk Perusahaan Pemasok Utama A dari kelompok yang bekerja untuk Perusahaan Pemasok Utama B.

Karakteristik, hubungan kerja dan kondisi ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan pekerja sub-kontrak/ luar laki-laki dan perempuan dalam rantai pasokan IKEA dipaparkan di Bab 4. Bab ini membandingkan kondisi kerja pekerja sentra anyam dengan kondisi kerja pekerja rumahan; dan menganalisis berbagai motivasi, keuntungan dan kerugian bagi perempuan dan laki-laki untuk bekerja di sebuah sentra anyam atau bekerja dari rumah.

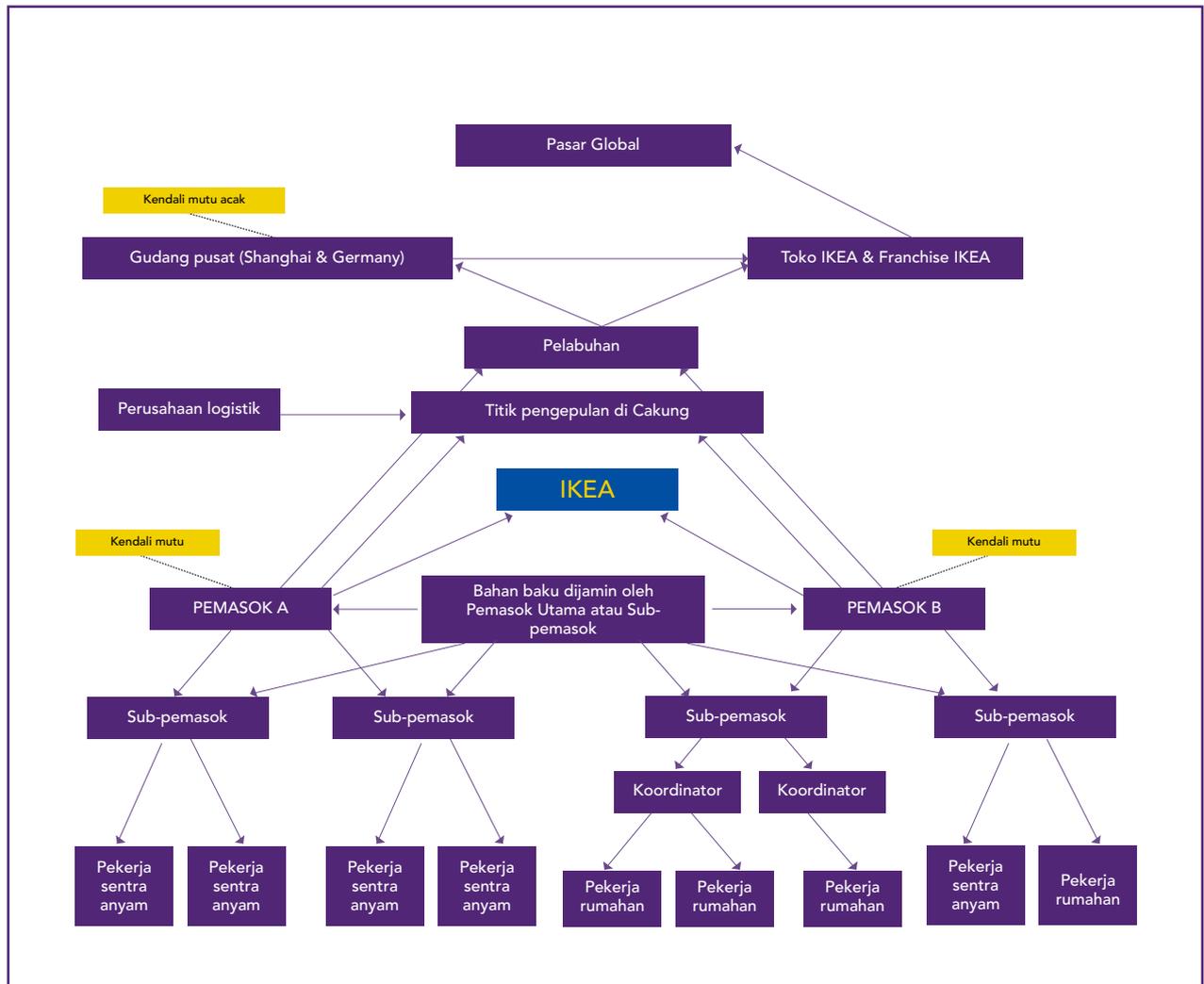
Bab 5 terfokus pada pekerja berbasis rumahan di industri rotan yang merupakan pekerja mandiri atau wiraswasta dan bukan merupakan bagian dari rantai pasokan IKEA. Bab ini membandingkan pengaturan kerja dan kondisi kerja mereka dengan pengaturan dan kondisi kerja pekerja sub-kontrak yang merupakan bagian dari rantai pasokan IKEA. Pertanyaan yang menarik adalah apakah para pekerja mandiri ini berpenghasilan lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan pekerja yang bekerja untuk seorang pemberi kerja (sub-pemasok IKEA).

Bab terakhir merangkum temuan-temuan kunci penelitian ini dan memberikan saran – tidak hanya tentang bagaimana IKEA dapat mempromosikan kepatuhan yang lebih ketat terhadap IWAY tetapi juga, dan yang lebih penting, tentang bagaimana IKEA bisa bergerak dari audit kepatuhan pasif untuk terlibat lebih dekat dengan pemasok, sub-pemasok, pekerja dan masyarakat luas untuk mempromosikan kerja layak dan pada saat yang sama meningkatkan produktivitas dan daya saing bisnis. Bab ini menyoroti saran-saran yang diberikan oleh sub-pemasok dan pekerja itu sendiri dan juga memaparkan pengalaman dan pembelajaran dari upaya-upaya yang dilakukan oleh merek-merek internasional lain. Sementara bab ini memberikan rekomendasi untuk langkah praktis selanjutnya dan poin-poin aksi yang dapat diambil oleh IKEA, harapan yang lebih besar adalah bahwa studi kasus IKEA dapat memberikan sumbangsih terhadap upaya-upaya global lain untuk secara lebih efektif mempromosikan rantai pasokan etis dan berkelanjutan yang sensitif gender dan kerja layak.

# 4

## Rantai Pasokan dan Kode Etik IKEA

Kotak 1. Rantai pasokan rotan IKEA



### Kotak 2. Proses yang ada di dalam produksi produk rotan



Bahan baku



Memotong dan membengkokkan rotan untuk rangka kursi



Membelah rotan untuk anyaman



Membengkokkan rangka untuk kursi



Menganyam kursi



Menganyam keranjang



Siap untuk pengumpulan

Di Indonesia, IKEA memiliki tiga pemasok utama untuk produk rotan, dua berbasis di Cirebon dan satu di Surabaya. Sebuah pemetaan visual rantai pasokan tersebut yang melibatkan dua pemasok utama di Cirebon disajikan di Kotak 1. Kotak ini menunjukkan berbagai proses dan tingkatan dengan mana IKEA mendapat produk rotan dari tahap produksi hingga pasar global. Foto-foto di Kotak 2 menggambarkan berbagai tahap proses produksi, termasuk menyiapkan bahan baku (merendam rotan, memotong rotan menjadi ukuran panjang yang tepat dan membelah rotan untuk keperluan anyaman), membengkokkan rotan untuk membuat rangka kursi; merakit rangka kursi, menganyam sandaran dan dudukan kursi serta menganyam keranjang. Memotong dan membengkokkan rotan merupakan pekerjaan berat yang biasanya dilakukan oleh laki-laki. Perempuan dilibatkan dalam merakit rangka kursi, menganyam kursi dan keranjang. Produk jadi dikumpulkan dari sentra anyam dan rumah pekerja dan dibawa ke pabrik dua pemasok utama di mana mereka menjalankan kendali mutu dan kemudian dikemas dan dikirim ke tempat pengumpulan/pegepulan di Indonesia. Dari sana, seorang perencana pasokan IKEA mengatur pengiriman ke toko-toko IKEA di seluruh dunia atau ke gudang sentral yang berbasis di Shanghai dan Jerman.

“The IKEA Way on Purchasing Home Furnishing Products” (IWAY), menguraikan persyaratan minimum untuk lingkungan dan kondisi sosial dan kondisi kerja saat membeli produk, bahan dan jasa.<sup>4</sup> Standar IWAY merinci persyaratan pembukaan (IWAY Must) yang harus dipenuhi oleh calon pemasok sebelum memasuki hubungan bisnis dengan IKEA. IWAY Must sangat tegas tentang tidak digunakannya pekerja anak. IWAY juga menetapkan standar minimum tentang lingkungan (udara, kebisingan, air dan tanah); bahan kimia; limbah berbahaya dan tidak berbahaya; pencegahan kebakaran; kesehatan dan keselamatan pekerja; fasilitas perumahan; upah, tunjangan, dan jam kerja; pekerja anak; kerja paksa dan terikat; diskriminasi; kebebasan berserikat; dan pelecehan, kekerasan dan tindakan disipliner. Untuk memastikan bahwa kode etik ini tidak hanya menjadi sebuah dokumen kertas, IKEA telah menetapkan prosedur dan metode kerja yang jelas terkait dengan penerapan IWAY.

Metode Kerja IWAY telah diadaptasi dan disederhanakan oleh para pemasok rotan utama IKEA dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia untuk mempermudah komunikasi kepada sub-pemasok mereka. Sebuah terjemahan singkat Standar IWAY sebagaimana yang dikomunikasikan oleh pemasok utama ke sub-pemasok mereka ditunjukkan di Tabel 2. Versi IWAY ini membedakan antara sub-pemasok yang mengumpulkan pekerja mereka dalam sebuah “kelompok” di suatu tempat tertentu (sentra anyam) dan sub-pemasok yang mempekerjakan pekerja rumahan. Sub-pemasok dalam kategori “kelompok” harus memenuhi semua poin kode etik, sedangkan sub-pemasok yang mempekerjakan pekerja rumahan hanya perlu mentaati beberapa poin (yang berarti bahwa pekerja rumahan tidak tercakup oleh sebagian standar ketenagakerjaan, misalnya mereka tidak tercakup oleh asuransi kecelakaan kerja).

**Tabel 2. Persyaratan IWAY untuk pekerja sentra anyam dan pekerja rumahan (sebagaimana dikomunikasikan oleh pemasok utama ke sub-pemasok mereka)**

IWAY Must	Sub-pemasok harus menerapkan kode etik untuk	
	Pekerja sentra anyam	Pekerja rumahan
A.1. Tidak ada pekerja anak di bawah usia 16 tahun	X	X
Harus mendaftarkan seluruh pekerja dengan bukti usia	X	X
A2. Tidak ada kerja paksa atau terikat,	X	X
Harus memiliki bukti melalui kontrak tertulis	X	-
A3. Bisnis yang etis – tanpa suap, tanpa korupsi	X	-
A4. Lingkungan hidup harus bebas dari pencemaran serius	X	-
Bahan limbah dari produksi harus dicatat sebelum dibuang	X	-
A5. Harus memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk menghindari kecelakaan dan penyakit.	X	-
A6. Waktu Kerja – harus tidak lebih dari 10 jam sehari dan 48 jam dalam seminggu	X	-
Satu hari libur dalam seminggu	X	-
A7. Upah – harus di atas upah minimum bagi mereka yang bekerja penuh 40 jam seminggu	X	X
Harus memberikan bukti bahwa upah telah diterima langsung oleh pekerja	X	X
A8. Asuransi kecelakaan – harus mendaftarkan semua pekerja sesuai dengan undang-undang	X	-

4 Lihat [http://www.ikea.com/ms/en\\_MY/about\\_ikea/pdf/SCGlobal\\_IWAYSTDVers4.pdf](http://www.ikea.com/ms/en_MY/about_ikea/pdf/SCGlobal_IWAYSTDVers4.pdf) untuk kode etik lengkap.

# Temuan-temuan utama dari penelitian

## 5.1. Hubungan kerja, kondisi kerja dan keterkaitan rantai pasokan

- Survei menunjukkan adanya **perbedaan signifikan antara dua perusahaan pemasok utama** dalam hal ukuran (jumlah sub-pemasok dan pekerja), jajaran produk, lamanya waktu dalam rantai pasokan IKEA, dan kontrak secara eksklusif dengan IKEA atau juga dengan pembeli internasional lain. Salah satu perusahaan hanya memilih sub-pemasok yang memiliki sentra anyam karena “lebih mudah untuk memantau kepatuhan terhadap IWAY dibandingkan di rumah pekerja” dan mempekerjakan terutama pekerja laki-laki di sentra anyam. Perusahaan yang lebih besar memiliki 105 sub-pemasok, 600 pekerja di sentra anyam (500 laki-laki dan 100 perempuan) dan 1.300 pekerja rumahan (1.000 perempuan dan 300 laki-laki). Perbedaan yang dijumpai antara dua perusahaan ini membantu memperjelas beberapa perbedaan yang terjadi dalam hubungan kerja dan kondisi kerja, seperti juga yang telah dilaporkan oleh sub-kontraktor dan pekerja luar. Perusahaan yang lebih kecil yang juga bekerja sama dengan IKEA untuk jangka waktu yang lebih pendek tampaknya mengalami kesulitan yang lebih besar dalam menerapkan IWAY dibandingkan dengan perusahaan yang lebih besar.
- Hanya dua dari 20 **sub-pemasok** yang diwawancarai terdaftar sebagai pemilik izin usaha; alasan pentingnya adalah bahwa mereka kurang mengerti tentang pendaftaran izin usaha. Meskipun mereka tidak memiliki izin usaha mereka tidak beroperasi secara ilegal karena peraturan hukum tidak mengharuskan pendaftaran usaha mikro dan kecil. Sebagian besar sub-pemasok secara total bergantung pada pemasok utama IKEA untuk mendapatkan pesanan kerja dan bahan baku. Mereka memasok produk jadi mereka kepada perusahaan tempat di mana mereka memiliki kontrak tertulis secara eksklusif tetapi hampir separuh dari mereka tidak tahu di mana produk tersebut kemudian dijual atau berapa harga akhirnya.
- Pesanan kerja yang tidak rutin, pesanan dibatalkan dan pesanan yang tidak memadai merupakan **masalah rantai pasokan yang dihadapi oleh sub-pemasok**, terutama sub-pemasok salah satu perusahaan pemasok utama. Namun, masalah paling serius yang diidentifikasi oleh mayoritas sub-pemasok berkenaan dengan biaya yang naik dan keuntungan yang rendah terkait dengan rendahnya pembayaran per satuan produk dan ketidakmampuan mereka untuk melakukan tawar-menawar dengan perusahaan utama. Karena sub-pemasok sendiri menerima besaran upah per satuan yang rendah, maka margin yang harus mereka bayarkan kepada pekerja mereka terbatas.
- Sub-pemasok mengindikasikan pilihan yang sangat kuat untuk memberikan order kepada pekerja di **sentra anyam** ketimbang bagi pekerja yang bekerja di rumah – alasan yang paling penting adalah perlunya melaksanakan pemantauan terhadap pekerja maupun kualitas produk yang dihasilkan dan juga untuk memiliki kontrol yang lebih baik terhadap bahan baku. Namun, sentra anyam merupakan struktur ruang kerja dasar dengan atap jerami atau seng bergelombang dan lantai semen – panas, berdebu, bau, sempitnya ruang penyimpanan bahan baku atau produk jadi dan kurangnya fasilitas yang tepat seperti toilet merupakan masalah umum di sentra anyam (lihat Kotak 3). Sub-pemasok menanggung biaya bahan baku dan utilitas di sentra anyam dan juga menyediakan makanan bagi para pekerja sentra anyam serta akomodasi dasar bagi pekerja dari daerah lain. (Mereka juga menanggung biaya bahan baku untuk pekerja rumahan tetapi hanya membayar sebagian untuk listrik dan air pekerja rumahan).

- Temuan mencolok adalah bahwa hampir semua pekerja rumahan rantai pasokan IKEA dan 70 persen pekerja sentra anyam puas dengan tempat kerja mereka saat ini dan tidak ingin beralih sekalipun mereka memiliki pilihan. FGD juga menegaskan bahwa **para pekerja tidak ingin atau tidak bisa bekerja di pabrik** – terutama perempuan yang memiliki keluarga dan tanggung jawab rumah tangga. Alasan lain yang diberikan oleh pekerja terkait mengapa mereka tidak ingin memilih pekerjaan pabrik adalah: peraturan pabrik yang lebih ketat (misalnya mereka tidak diperkenankan berbicara atau bercanda dengan pekerja lain); mereka tidak menyukai kerja bergilir (*shift*) di pabrik; mereka memiliki fleksibilitas yang lebih besar untuk memilih jam kerja mereka di sentra anyam dibandingkan dengan di pabrik; mereka bisa “mendapatkan penghasilan penuh mereka dan tidak perlu membayar untuk makanan dan minuman” (yang harus mereka lakukan di pabrik). Sebagian menjelaskan bahwa mereka sebelumnya bekerja di pabrik yang berdebu, bau dan berisik. Tak satu pun dari mereka yang diwawancarai atau yang berpartisipasi di dalam FGD merasa bahwa mereka bisa mendapatkan penghasilan lebih banyak bila bekerja di pabrik ketimbang di sentra anyam atau di rumah.

### Kotak 3. Sentra anyam



- Untuk pekerja rumahan perempuan, **keuntungan terbesar bekerja di rumah** adalah kemampuan untuk menggabungkan antara pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga dan rumah tangga; dan sekitar dua pertiga dari mereka tidak melihat adanya kerugian bekerja di rumah. Alasan yang paling penting dan keuntungan terbesar bagi laki-laki pekerja rumahan adalah pengaturan kerja yang fleksibel dan kebebasan lebih besar yang mereka miliki bila bekerja di rumah. Di sisi lain, **keuntungan terbesar bekerja di sentra anyam** untuk perempuan adalah akses terhadap bantuan dari perusahaan dan teman-teman, sementara para laki-laki menyebutkan keuntungan yang lebih beragam – termasuk pesanan kerja rutin dan memiliki bahan baku, peralatan dan makanan gratis yang disediakan untuk mereka di sentra anyam. Hampir 60 persen dari semua pekerja sentra anyam tidak melihat adanya kerugian yang besar dalam pekerjaan mereka saat ini.

- **Masalah-masalah terkait pekerjaan** yang disebutkan oleh para pekerja sub-kontrak IKEA sangatlah penting untuk dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kerja layak. Semua pekerja setuju bahwa besaran upah yang rendah merupakan masalah utama. Selain masalah besaran upah yang rendah, masalah lain yang diungkapkan adalah tertundanya pembayaran untuk pekerja rumahan. Banyak pekerja juga mengungkapkan keprihatinan bahwa mereka tidak bisa bernegosiasi/melakukan tawar-menawar dengan pemasok. Pasokan yang tidak dapat diandalkan dan kualitas bahan baku yang buruk berdampak pada semua pekerja – jadwal kerja terganggu, pekerjaan lebih berat, mereka bisa memproduksi lebih sedikit dan mendapatkan penghasilan lebih sedikit. Untuk mereka yang bekerja di rumah, kurangnya ruang kerja merupakan masalah, sementara mereka yang di sentra anyam mengeluhkan sering terjadinya pemutusan aliran listrik dan juga buruknya peralatan dan perlengkapan kerja. (Aspek-aspek lain dari kondisi kerja pekerja sub-kontrak/luar dipaparkan di Sub-bab 5.2 di bawah ini dalam hal bagaimana aspek-aspek tersebut dipengaruhi oleh penerapan IWAY).
- Dalam hal **pendapatan bulanan dari menganyam**; 55 persen dari semua pekerja pada sub-pemasok di sentra anyam dan di rumah mendapatkan penghasilan di bawah upah minimum untuk kabupaten yang sebesar 1,2 juta rupiah (US\$92).<sup>5</sup> Pekerja rumahan cenderung berpenghasilan lebih rendah dibandingkan pekerja sentra anyam dan pekerja perempuan jelas berpenghasilan lebih rendah dari dibandingkan laki-laki. Delapan puluh dua persen pekerja sentra anyam perempuan dan 70 persen pekerja rumahan perempuan mendapatkan penghasilan di bawah Rp. 1,2 juta per bulan. Di antara pekerja laki-laki, 54 persen dari mereka yang bekerja di rumah dan 40 persen dari mereka di sentra anyam berpenghasilan kurang dari Rp. 1,2 juta. Tak satu pun dari para pekerja tersebut yang melaporkan pendapatan di atas Rp. 2 juta per bulan. Mereka yang berpenghasilan di bawah upah minimum lebih cenderung bekerja kurang dari waktu penuh (8 jam sehari) dan, sebaliknya, mereka yang bekerja selama 8 jam atau lebih sehari lebih mungkin berpenghasilan di atas upah minimum. Para perempuan baik di sentra anyam maupun di rumah lebih mungkin dibandingkan laki-laki untuk bekerja kurang dari 8 jam penuh per hari. Sementara jelas ada hubungan antara jumlah jam kerja dan pendapatan yang diperoleh, harus ditekankan bahwa ini jelas bukan satu-satunya penjelasan karena, misalnya, sepertiga dari semua orang yang bekerja selama 8 jam atau lebih sehari masih berpenghasilan di bawah upah minimum.<sup>6</sup>
- Satu hal lain yang harus ditekankan adalah bahwa **pekerja dari sub-pemasok IKEA dan rumah tangga mereka sangat bergantung pada pendapatan mereka dari menganyam**. Hampir sepersepuluh dari semua pekerja melaporkan bahwa pendapatan rumah tangga mereka kurang dari Rp. 1,2 juta (US\$ 92), yang berarti bahwa mereka hidup di bawah garis kemiskinan rumah tangga.<sup>7</sup> Bagi sebagian besar pekerja sentra anyam dan pekerja rumahan, pendapatan dari menganyam merupakan sumber utama mata pencaharian mereka; 54 persen anggota rumah tangga dari semua pekerja dari sub-pemasok tidak aktif secara ekonomi (dan oleh karena itu bergantung pada pendapatan para pekerja dari sub-pemasok IKEA); dan orang-orang yang secara ekonomi aktif sebagian besar juga bekerja di industri rotan (meskipun tidak bekerja untuk IKEA). Selain itu, hanya kurang dari seperlima dari semua pekerja dari sub-pemasok memiliki kesempatan memperoleh penghasilan/pekerjaan sampingan non-menganyam lainnya; dan hampir semua orang yang memiliki pekerjaan sampingan tersebut berpenghasilan kurang dari Rp. 900.000 (US\$ 69) sebulan. Implikasi yang jelas adalah bahwa langkah apapun yang mengakibatkan para pekerja ini kehilangan pekerjaan mereka, misalnya, IKEA memutuskan untuk melarang penggunaan pekerja rumahan atau hanya menggunakan pekerja pabrik, maka dampak pada komunitas anyam tradisional dan rumah tangga para penganyam ini akan sangat serius.
- Untuk tujuan perbandingan, survei ini juga dilakukan kepada para pekerja yang merupakan pekerja mandiri atau wiraswasta dan bukan merupakan bagian dari rantai pasokan IKEA. "**Pekerja berbasis rumahan**" ini dibandingkan dengan pekerja dari sub-pemasok IKEA berasal dari rumah tangga yang jelas lebih besar dan lebih miskin, serta memiliki riwayat pekerjaan yang lebih lama di industri rotan. Sebagian besar pekerja berbasis rumahan perempuan tidak memiliki ruang kerja khusus di dalam rumah mereka untuk melaksanakan pekerjaan menganyam mereka; laki-laki lebih mungkin untuk

5 Nilai tukar: 1 Rupiah = 0,0000769 US\$

6 Isu pendapatan yang dihasilkan, jam bekerja dan upah minimum dibahas secara lebih rinci di Sub-bab 5.4 di bawah.

7 Garis kemiskinan adalah Rp. 294.000 per orang per bulan, dan mempertimbangkan ukuran rumah tangga rata-rata adalah 3,7 orang, maka ambang kemiskinan untuk sebuah rumah tangga adalah Rp. 1,09 juta atau US\$ 84 per bulan. Data dari <http://www.bps.go.id/Subjek/view/id/23#subjekViewTab3>; and <http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1283>

memiliki ruang kerja khusus baik di dalam rumah, di teras atau di sebuah bangunan sederhana yang melekat atau berdekatan dengan rumah mereka (lihat Kotak 4). Sebagai pekerja mandiri, pekerja berbasis rumahan dari kedua jenis kelamin masih bergantung pada pembeli perorangan/kontraktor untuk barang yang mereka produksi dan jual; mereka membayar sendiri utilitas dan perlengkapan dan dua-pertiga laki-laki membayar sendiri bahan baku mereka sementara 85 persen perempuan mendapatkan pasokan bahan baku dari pembeli/kontraktor. Persentase yang lebih tinggi dari pekerja berbasis rumahan mengetahui di mana produk mereka akhirnya dijual dan harga jual produk tersebut dibandingkan dengan pekerja dari sub-pemasok IKEA. Tidak mungkin memperbandingkan pembayaran per satuan yang diterima oleh pekerja berbasis rumahan dengan yang diterima oleh pekerja dari sub-pemasok IKEA – karena berbedanya jenis dan desain produk rotan. Namun, yang jelas adalah bahwa 95 persen pekerja berbasis rumahan perempuan berpenghasilan kurang dari upah minimum sebesar Rp. 1,2 juta per bulan (US\$ 92) dan berpenghasilan paling rendah dibandingkan dengan semua kelompok pekerja lain. Tujuh puluh tiga persen pekerja berbasis rumahan laki-laki mendapatkan penghasilan di bawah upah minimum dibandingkan dengan 40 persen pekerja sentra anyam laki-laki dan 54 persen pekerja rumahan laki-laki. Ada juga perbedaan dalam frekuensi pembayaran – semua pekerja dari sub-pemasok IKEA dibayar upahnya per minggu sedangkan lebih dari seperempat pekerja berbasis rumahan baru dibayar setelah selesainya pesanan.

**Kotak 4. Ruang kerja dan kondisi kerja pekerja berbasis rumahan**



- **Permasalahan yang sama-sama dihadapi oleh pekerja berbasis rumahan dan pekerja sub-kontrak IKEA** meliputi kurangnya ruang kerja di rumah, rendahnya besaran upah per satuan, tidak rutinya pasokan bahan baku dan ketidakmampuan untuk melakukan tawar-menawar dengan kontraktor/pembeli. Tetapi dibandingkan dengan pekerja IKEA, pekerja berbasis rumahan menghadapi masalah yang lebih serius dengan tekanan untuk menyelesaikan pesanan kerja ketimbang pesanan yang dibatalkan atau tidak rutin; dan mereka lebih khawatir dengan pasokan bahan baku yang tidak rutin dibandingkan dengan kualitas bahan baku yang buruk.

- **Masa depan industri rotan** akan bergantung pada kemampuan untuk merekrut pekerja terampil yang cukup, khususnya pekerja muda. Sebagian sub-pemasok sudah menyatakan kesulitan dalam mendapatkan pekerja muda dan dalam menghadapi tingginya perpindahan pekerja. Para pekerja itu sendiri menegaskan bahwa para anak muda tidak tertarik menekuni pekerjaan menganyam – “tidak ada generasi berikutnya, mereka bermigrasi”; “Mereka ingin gaji lebih tinggi, gajinya rendah dalam menganyam”. Para pekerja juga menekankan bahwa mereka ingin anak-anak mereka memiliki pendidikan dan mendapatkan pekerjaan lain yang bukan menganyam.

## 5.2. Penerapan dan dampak IWAY

IKEA telah mengambil sejumlah langkah untuk menerapkan IWAY di rantai pasokan rotan, tetapi survei ini mengungkapkan bahwa masih ada kesenjangan penting antara kode etik IKEA yang diinginkan (standar penuh IWAY), standar yang dikomunikasikan oleh pemasok utama ke sub-pemasok yang membedakan antara standar yang berlaku untuk pekerja sentra anyam dan standar untuk pekerja rumahan (lihat kembali Tabel 2) dan pengetahuan dan praktik aktual IWAY oleh sub-pemasok, apa yang dilaporkan oleh para pekerja sub-kontrak bahwa mereka mengetahui dan mempraktikkan IWAY serta pengaturan dan kondisi kerja mereka yang sebenarnya:

- **Pelatihan tentang IWAY** telah diberikan kepada pemasok utama dan sub-pemasok. Perusahaan-perusahaan pemasok utama telah menunjuk staf dengan tanggung jawab khusus melatih sub-pemasok dan pekerja dan memeriksa pengetahuan dan praktik mereka. Namun, belum semua sub-pemasok telah dilatih; pelatihan satu kali tidaklah memadai; dan apa yang sub-pemasok ingat dari pelatihan dan praktik seringkali terbatas.
- Menurut informasi yang disampaikan oleh pemasok utama ke sub-pemasok, para sub-pemasok yang mempekerjakan pekerja dalam “kelompok” di suatu tempat tetap (sentra anyam) diharapkan mentaati semua poin kode etik IWAY sedangkan yang mempekerjakan pekerja rumahan hanya perlu memenuhi beberapa poin. Sebuah salinan IWAY tercetak biasanya ditempelkan di dinding sebuah sentra anyam dan sebagian besar sub-pemasok yang diwawancarai mengaku bahwa mereka telah melatih atau menjelaskan IWAY kepada pekerja mereka. Tetapi penjelasan mereka terfokus pada aspek-aspek IWAY yang “lebih mudah” (tidak ada pekerja anak atau kerja terikat, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan kualitas produk) dan tidak membahas kode etik yang berkaitan dengan upah minimum atau asuransi sosial bagi pekerja. Lebih dari dua pertiga dari semua pekerja sentra anyam dan lebih dari 90 persen dari semua pekerja rumahan belum pernah mendengar tentang IWAY; dan di antara mereka yang tahu tentang IWAY, ketaatan aktual terhadap kode etik ini bahkan lebih terbatas.
- Kode etik tentang **pekerja anak** ditaati secara ketat (meskipun tampaknya ada beberapa perbedaan dalam hal bahwa Standar IWAY untuk sub-pemasok menetapkan usia minimum 16 tahun sedangkan sub-pemasok dan para pekerja melaporkan usia diterima bekerja adalah 17 tahun). Catatan pekerja yang disimpan oleh sub-pemasok dan diserahkan kepada perusahaan pemasok utama harus menunjukkan usia pekerja; dan pekerja harus menyerahkan kartu identitas kependudukan mereka sebagai bukti usia. Sentra anyam juga menetapkan bahwa anak tidak boleh dibawa ke tempat tersebut. Tidak ada pekerja anak merupakan peraturan yang paling terkenal dan juga yang paling ditaati oleh para pekerja sub-kontrak sendiri.
- Tidak ada bukti adanya **kerja paksa atau terikat**. Meskipun sebagian pekerja telah mengambil pinjaman dari pemberi kerja mereka dan lebih dari separuh pekerja merasa mereka tidak dapat dengan mudah berganti pemberi kerja, alasan untuk tidak bisa berpindah bukanlah karena mereka terikat tetapi karena mereka memiliki hubungan baik dengan pemberi kerja mereka saat ini, puas dengan kondisi kerja mereka saat ini atau tidak dapat menemukan pekerjaan lain yang cocok.
- IWAY menetapkan bahwa ketentuan kerja harus ditetapkan dalam sebuah **kontrak tertulis**. Tetapi Standar IWAY yang dikomunikasikan oleh pemasok utama kepada sub-pemasok tidak menyebutkan kontrak kerja tertulis. Sementara semua sub-pemasok memiliki kontrak tertulis dengan satu pemasok utama atau lebih, mereka memberikan kontrak tertulis kepada kurang dari sepertiga pekerja perempuan di sentra anyam dan di rumah dan kurang dari 10 persen pekerja laki-laki. Namun,

beberapa pekerja menjelaskan bahwa merupakan praktik umum di industri rotan bahwa mereka bekerja tanpa kontrak, dan mereka tidak memerlukan atau tidak menginginkan kontrak tertulis karena mereka kemudian bebas untuk berganti pemberi kerja atau berhenti bekerja. Sebagian pekerja rumahan juga memandang kontrak tertulis sekadar sebagai sebuah “dokumen audit” untuk ditunjukkan saat proses audit. Yang juga mencolok adalah bahwa di antara mereka yang memiliki kontrak, hampir dua pertiga menunjukkan bahwa mereka tidak sepenuhnya memahami ketentuan-ketentuan kontrak mereka.

- Standar IWAY untuk sub-pemasok dengan jelas menetapkan bahwa besaran upah per satuan harus ditetapkan untuk memungkinkan rata-rata pekerja yang bekerja secara penuh waktu untuk setidaknya berpenghasilan **upah minimum** untuk daerah/kabupaten mereka. Kode etik tentang upah minimum juga ditekankan oleh para perwakilan IKEA yang bertemu dengan tim survei. Tetapi, sebagaimana telah dipaparkan di atas, lebih dari separuh dari semua pekerja sub-kontrak melaporkan pendapatan di bawah upah minimum bulanan yang sebesar Rp. 1,2 juta (US\$ 92); pekerja rumahan cenderung berpenghasilan lebih rendah ketimbang pekerja sentra anyam; dan perempuan berpenghasilan lebih rendah ketimbang laki-laki – meskipun para sub-pemasok mengklaim bahwa pekerja rumahan dibayar dengan besaran lebih tinggi untuk kompensasi karena harus menanggung sendiri biaya utilitas dan makanan dan bahwa laki-laki dan perempuan dibayar dengan besaran yang sama untuk melaksanakan jenis pekerjaan yang sama. Mayoritas dari semua pekerja bahkan tidak tahu berapa upah minimum berdasarkan undang-undang.
- IWAY menetapkan bahwa **waktu kerja** tidak boleh melebihi 10 jam sehari dan 48 jam seminggu; lembur tidak boleh lebih dari 3 jam sehari dan pekerja harus memiliki 1 hari libur dalam seminggu. Peraturan mengenai hari libur dan lembur pada umumnya ditaati oleh semua sub-pemasok dan pekerja. Tetapi hanya 23 persen laki-laki dan 14 persen perempuan pekerja sentra anyam bekerja penuh 8 jam sehari; 52 persen laki-laki dan 82 persen perempuan melaporkan bekerja sekitar 7 jam sehari. Sekitar seperempat pekerja sentra anyam laki-laki memiliki hari kerja 9-10 jam. Mungkin yang mengejutkan, para pekerja rumahan melaporkan jam kerja yang sedikit lebih panjang – 62 persen laki-laki dan sepertiga perempuan bekerja sekurang-kurangnya 8 jam sehari. Tetapi tidak seperti para pekerja di sentra anyam, mereka yang bekerja di rumah memiliki jam kerja yang fleksibel (tidak mengenal waktu kerja yang berkelanjutan).
- **Keselamatan di tempat kerja** merupakan suatu isu yang sangat disadari oleh para sub-pemasok. Semua sentra anyam yang disurvei memiliki alat pemadam kebakaran dan kotak pertolongan pertama yang bersifat dasar, tetapi mereka yang bekerja di rumah tidak memiliki peralatan semacam itu. Sebagian sub-pemasok sudah memiliki prosedur untuk evakuasi jika terjadi bencana alam. Setidaknya sekitar 80 persen dari semua pekerja melaporkan bahwa mereka pernah mengalami cedera atau kecelakaan terkait pekerjaan, meskipun sebagian besar cedera dan kecelakaan ini tidak serius dan hanya memerlukan pengobatan dengan kotak pertolongan pertama dan tidak mengharuskan mengambil cuti kerja. Meskipun ada peraturan dilarang merokok, ini adalah peraturan yang paling sering dilanggar oleh para pekerja.
- Para pekerja, khususnya laki-laki yang bekerja di sentra anyam, juga melaporkan **masalah kesehatan** yang mereka kaitkan dengan pekerjaan mereka. Masalah kesehatan yang paling umum yang diidentifikasi oleh para pekerja meliputi nyeri punggung dan linu di badan yang berkaitan dengan posisi mereka duduk atau berdiri untuk melaksanakan pekerjaan mereka (yang menyiratkan bahwa ada masalah ergonomis); dan masalah pernapasan dan debu di mata mereka yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang seringkali berdebu (dari pembelahan rotan), berbau (dari perendaman rotan dan juga dari obor las yang digunakan untuk membengkokkan rotan) atau panas (di bangunan terbuka tetapi tanpa kipas angin). Namun, sebagian besar pekerja rumahan tidak merasa bahwa pekerjaan mereka berdampak pada kesehatan anggota rumah tangga.
- **Kebersihan di lingkungan kerja** merupakan hal lain yang disorot. Tetapi sebagaimana digambarkan oleh foto-foto di kotak-kotak, kondisi di sentra anyam dan rumah pekerja tidak hanya sangat dasar tetapi bisa lebih baik dipertahankan – kotor, lantai tidak rata dan bahan baku, peralatan dan produk jadi berserakan bisa berbahaya. Sebagian pekerja juga mengeluhkan kurangnya fasilitas toilet yang layak. Untuk pekerja rumahan, kurangnya ruang kerja yang cocok di rumah bisa berbahaya terutama bagi anak-anak.

- Standar IWAY untuk sub-pemasok (Tabel 2) juga menyatakan bahwa sub-pemasok harus mendaftarkan seluruh pekerja mereka di sentra anyam untuk memperoleh **asuransi kecelakaan**. Mayoritas pekerja sentra anyam menerima asuransi kecelakaan baik dari sub-pemasok mereka ataupun dari perusahaan pemasok utama. Sebagian pekerja juga menerima asuransi kesehatan. Standar IWAY saat ini tidak mengharuskan asuransi kecelakaan untuk pekerja rumahan. Sangat sedikit pekerja rumahan yang memiliki manfaat jaminan sosial.

### 5.3. Isu-isu terkait gender

Survei ini mengungkapkan hal-hal penting terkait perbedaan gender yang harus dipertimbangkan untuk memenuhi standar IWAY tentang non-diskriminasi dan kesetaraan gender:

- Semua sub-pemasok adalah laki-laki; pekerja di sentra anyam cenderung laki-laki dibandingkan perempuan; dan perempuan mendominasi di antara mereka yang bekerja di rumah. Sub-pemasok, khususnya dari salah satu perusahaan pemasok utama, menunjukkan bahwa mereka lebih suka berurusan dengan laki-laki. Sub-pemasok lain menunjukkan bahwa mereka tidak memiliki pilihan gender tetapi pilihan mereka akan tergantung pada jenis pekerjaan – pekerjaan yang lebih berat seperti membengkokkan rotan untuk rangka dianggap lebih tepat untuk laki-laki.
- Di kalangan pekerja sub-kontrak IKEA yang diwawancarai, perempuan yang bekerja di sentra anyam atau di rumah adalah pekerja yang berusia lebih muda, memiliki tingkat pendidikan lebih rendah, memulai bekerja pertama sekali pada usia yang lebih dini dan berasal dari rumah tangga dengan anggota lebih banyak dibandingkan pekerja laki-laki. Rumah tangga pekerja rumahan perempuan cenderung berpenghasilan paling rendah dengan 20 persen memiliki pendapatan di bawah garis kemiskinan untuk daerah tersebut (tidak satupun rumah tangga pekerja rumahan laki-laki berada di bawah garis kemiskinan). Para perempuan yang merupakan pekerja mandiri berbasis rumahan juga berasal dari rumah tangga yang lebih besar dan lebih miskin. Namun, para pekerja perempuan di sentra anyam cenderung berasal dari rumah tangga yang berpenghasilan lebih tinggi jika dibandingkan tidak hanya dengan pekerja rumahan, tetapi juga dengan rekan-rekan laki-laki mereka.
- Hanya 23 persen laki-laki dan 14 persen perempuan bekerja penuh selama 8 jam sehari di sentra anyam; 52 persen laki-laki dan 82 persen perempuan lainnya melaporkan bekerja sekitar 7 jam sehari. Sekitar seperempat pekerja sentra anyam laki-laki memiliki hari kerja 9 -10 jam. Mungkin yang mengejutkan, para pekerja rumahan melaporkan jam kerja yang sedikit lebih panjang – 62 persen laki-laki dan sepertiga perempuan bekerja sekurang-kurangnya 8 jam sehari. Tetapi tidak seperti para pekerja di sentra anyam, mereka yang bekerja di rumah memiliki jam kerja yang fleksibel (tidak mengenal jam kerja berkelanjutan).
- **Para pekerja perempuan jelas berpenghasilan lebih rendah dari pada laki-laki dalam hal pendapatan yang diperoleh dari menganyam.** Delapan puluh dua persen pekerja sentra anyam perempuan, 70 persen pekerja rumahan perempuan dan 95 persen pekerja berbasis rumahan perempuan mendapatkan penghasilan di bawah upah minimum yang sebesar Rp. 1,2 juta (US\$ 92) per bulan. Di antara laki-laki, 54 persen pekerja rumahan, 40 persen dari mereka di sentra anyam dan 73 persen pekerja berbasis rumahan berpenghasilan di bawah upah minimum bulanan. Sementara lebih rendahnya pendapatan yang dihasilkan oleh pekerja perempuan sebagian bisa dikaitkan dengan jam kerja mereka yang lebih pendek dan lebih fleksibel (karena mereka memikul tanggung jawab utama untuk keluarga dan pekerjaan rumah tangga), data survei tidak memberikan cukup rincian untuk menentukan apakah mungkin ada faktor-faktor diskriminatif lain.
- FGD mengungkapkan bahwa pekerja laki-laki baik di sentra anyam maupun di rumah akan lebih memilih untuk menjadi pekerja mandiri dibandingkan pekerja sub-kontrak tetapi saat ini mereka tidak dapat melakukannya karena mereka tidak memiliki modal. Para perempuan, di sisi lain, lebih suka bekerja untuk pemberi kerja karena mereka tidak harus menanggung biaya dan risiko bekerja mandiri.
- **Pekerja perempuan memiliki tingkat pengetahuan dan kesadaran lebih rendah** – mereka jika dibandingkan pekerja laki-laki sangat memiliki kecenderungan untuk tidak mengetahui di mana produk mereka dijual ataupun harga jual produk mereka. Mereka juga melaporkan kurangnya

pengetahuan tentang IWAY atau tentang peraturan perundang-undangan Indonesia yang terkait erat dengan jenis kerja mereka, dan 84 persen dari semua pekerja sub-kontrak perempuan berbanding dengan 57 persen pekerja laki-laki tidak tahu berapa upah minimum (Tabel 4.36). Para perempuan (yang memiliki kontrak tertulis) juga jika dibandingkan yang laki-laki berkecenderungan untuk kurang memahami ketentuan kontrak kerja mereka (Tabel 4.18). Lebih rendahnya tingkat pendidikan dan juga pengetahuan para perempuan menempatkan mereka pada posisi yang kurang menguntungkan dalam upaya memperjuangkan hak-hak mereka dan memiliki implikasi pada perlunya program pelatihan dan peningkatan kesadaran yang sensitif gender.

- Ada bukti pekerja rumahan perempuan diancam oleh sub-pemasok mereka “untuk tidak terlalu jujur” dalam menjawab kuesioner survei jika ingin terus menerima pesanan kerja.

## 5.4. Isu upah minimum

Kerja layak memerlukan lebih dari sekadar memastikan bahwa pekerja dibayar dengan penghasilan bulanan di atas upah minimum. Namun, isu upah minimum merupakan sebuah fokus perhatian utama para perwakilan IKEA. Oleh karena itu, Sub-bab ini mengkaji kemungkinan faktor-faktor yang dapat menjelaskan mengapa, meskipun ada IWAY, sangat banyak pekerja sub-kontrak IKEA masih berpenghasilan di bawah upah minimum bulanan.

- Cara perwakilan IKEA melakukan verifikasi bahwa pemasok mereka membayar para pekerja sekurang-kurangnya sebesar upah minimum adalah tidak dengan memeriksa upah pekerja dari menganyam; dasar untuk verifikasi adalah besaran upah per satuan yang ditetapkan oleh pemasok/sub-pemasok<sup>8</sup> - “Kami memeriksa apakah seorang pekerja dengan kecepatan menganyam rata-rata, yang fokus pada pekerjaan dan menganyam secara terus-menerus selama 8 jam sehari, 26 hari sebulan bisa mendapatkan penghasilan sekurang-kurangnya sebesar upah minimum. Dalam praktiknya, kami menghitung waktu yang dihabiskan untuk menganyam satu produk dan menghitung berapa satuan yang bisa dibuat dalam waktu 8 jam, kemudian ini dikalikan dengan jumlah hari kerja dalam satu bulan. Memiliki jumlah total produk yang dapat diproduksi selama satu bulan kami kalikan jumlah itu dengan besaran upah per satuan dan membandingkan hasilnya dengan upah minimum. Jika hasilnya sama atau lebih tinggi maka persyaratan (IKEA) terpenuhi”. Para perwakilan juga menekankan bahwa “titik pentingnya adalah menetapkan berapa tepatnya waktu rata-rata yang diperlukan untuk menganyam satu produk (tidak yakin apakah saat ini persiapan sebelum menganyam, misalnya membawa bahan baku, disertakan). Pemasok/sub-pemasok menetapkannya berdasarkan pengalaman mereka sendiri (waktu untuk menganyam di pabrik) atau mengevaluasinya dengan menghitung waktu beberapa pekerja dan memilih waktu rata-rata sebagai dasar untuk menetapkan besaran upah per satuan”. Tetapi yang perlu ditunjukkan adalah bahwa hampir sepertiga sub-pemasok yang diwawancarai tidak tahu atau tidak yakin berapa upah minimum untuk daerah mereka.
- Metode penetapan besaran upah per satuan ini dapat membantu menjelaskan mengapa sub-pemasok membayar banyak pekerja mereka di bawah upah minimum. Karena besaran upah per satuan didasarkan pada “kecepatan rata-rata pekerja” atau pada “pekerja rata-rata”, maka secara logis hanya sekitar 50 persen pekerja akan mampu mencapai upah minimum di jam kerja normal. Tetapi jika besaran upah tersebut didasarkan pada “pekerja dengan kemampuan sedang” atau besaran upah tersebut ditetapkan dengan koreksi menurun 20 persen dalam kecepatan rata-rata (sebagaimana yang direkomendasikan oleh para pakar ILO), maka mayoritas pekerja akan mampu menghasilkan upah minimum untuk jam kerja normal.<sup>9</sup>
- Metode saat ini juga didasarkan pada pekerja yang bekerja penuh waktu (8 jam sehari) – yang berarti bahwa para pekerja yang bekerja kurang dari waktu penuh tidak akan mampu menghasilkan upah minimum bulanan. Data survei menunjukkan bahwa mereka yang berpenghasilan di bawah upah minimum lebih cenderung bekerja kurang dari waktu penuh (8 jam sehari) dan, sebaliknya, mereka yang bekerja 8 jam atau lebih sehari lebih mungkin berpenghasilan di atas upah minimum. Para

8 Penjelasan oleh perwakilan IKEA tentang bagaimana upah pekerja sub-kontrak ditetapkan disajikan di Bab 3 tetapi untuk kemudahan acuan disajikan ulang di sini.

9 Lihat, juga, misalnya, APINDO dan ILO 2013, Panduan Praktik yang Baik untuk Mempekerjakan Pekerja Rumahan bagi Pengusaha, Jakarta: ILO, hal.18-19.

perempuan baik di sentra anyam maupun di rumah lebih mungkin dibandingkan laki-laki untuk bekerja kurang dari 8 jam penuh per hari dan jauh lebih tinggi persentase perempuan dibandingkan dengan laki-laki berpenghasilan kurang dari Rp 1,2 juta per bulan. Sementara ada hubungan jelas antara jumlah jam kerja dan pendapatan yang diperoleh, harus ditekankan bahwa ini jelas bukan satu-satunya penjelasan karena, misalnya, sepertiga dari semua orang yang bekerja 8 jam atau lebih sehari masih berpenghasilan di bawah upah minimum.

- Bisa juga muncul masalah dari proses konversi upah minimum bulanan ke harian (misalnya, jumlah tepat hari dalam sebulan harus mengecualikan hari libur dan libur hari besar berbayar).
- Bahkan jika pekerja bekerja terus-menerus selama 8 jam atau lebih sehari, jumlah satuan yang dapat mereka produksi masih akan dipengaruhi oleh kualitas bahan baku dan gangguan dalam pasokan bahan baku. Kualitas rotan yang buruk mempengaruhi kecepatan pekerja dalam menyelesaikan satu produk dan dapat menghasilkan produk berkualitas buruk yang ditolak dan pasokan yang terganggu/tidak teratur berarti pekerja harus berhenti bekerja saat menunggu bahan baku untuk menganyam. Survei dan FGD telah menegaskan bahwa bahan baku berkualitas rendah dan pasokan yang tidak teratur merupakan masalah serius baik bagi sub-pemasok maupun pekerja mereka.
- Bahkan jika seorang pekerja bekerja 8 jam penuh sehari dengan “kecepatan rata-rata”, bagian dari waktu tersebut bisa jadi dihabiskan untuk membawa, memuat atau membongkar bahan baku dan produk jadi di mana untuk keperluan tersebut dia tidak mendapatkan bayaran.
- Sayangnya, kita tidak memiliki data tentang margin pembayaran antara berbagai tingkatan rantai pasokan (berapa IKEA membayar pemasok utama, berapa pemasok utama membayar sub-pemasok mereka, dan berapa sub-pemasok membayar pekerja mereka). Contohnya, jika pemasok utama membayar sub-pemasok mereka dengan besaran upah per satuan rendah, sub-pemasok mungkin memiliki margin yang sangat rendah antara yang mereka terima dan biaya mereka untuk dapat membayar pekerja mereka di sepanjang rantai tersebut dengan upah per satuan yang lebih tinggi. Survei menemukan bahwa masalah serius yang dihadapi baik oleh sub-pemasok maupun pekerja adalah ketidakmampuan mereka untuk bernegosiasi/melakukan tawar-menawar dengan pemberi kerja masing-masing.
- Pendapatan bulanan yang dihasilkan oleh pekerja sub-kontrak IKEA dibandingkan dengan upah minimum bulanan Rp. 1,2 juta (US\$ 92) untuk kabupaten Cirebon. Tingkat upah minimum berbeda untuk kabupaten/wilayah berbeda di negara ini dan secara berkala disesuaikan dengan mempertimbangkan perubahan biaya hidup. Upah minimum untuk kabupaten Cirebon baru-baru ini disesuaikan ke atas menjadi Rp. 1,4 juta (US\$ 108).<sup>10</sup> Ini jelas berimplikasi pada perlunya merevisi besaran upah per satuan untuk berbagai produk rotan dan margin antara berbagai tingkatan berbeda dari rantai tersebut. Seberapa sering penyesuaian semacam itu dilakukan terhadap besaran upah per satuan dan margin keuntungan akan berdampak pada pendapatan yang dihasilkan oleh pekerja.
- Poin-poin yang dibahas di atas seharusnya memperjelas bahwa tanpa penyelidikan lebih dalam dan data rinci maka tidak mungkin untuk menentukan alasan pasti mengapa para pekerja sub-kontrak berpenghasilan di bawah upah minimum atau melacak akuntabilitasnya. Yang penting untuk dipertimbangkan adalah metode yang digunakan untuk menetapkan besaran upah per satuan yang dibayarkan kepada pekerja untuk produk jadi dan juga untuk menentukan margin keuntungan bagi berbagai tingkatan berbeda dari rantai pasokan. Ini mungkin membutuhkan penelitian khusus.
- Fokus perhatian IKEA adalah pada upah minimum tetapi tidak pada upah layak (upah yang untuk seminggu bekerja penuh waktu akan cukup bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya). Survei menemukan bahwa upah minimum tidak mencukupi biaya hidup di banyak negara. “Upah layak diakui sebagai salah satu alat yang paling kuat bagi bisnis untuk memberikan sumbangsih terhadap hak asasi pekerja mereka”.<sup>11</sup> IKEA mungkin ingin bekerja sama dengan organisasi-organisasi internasional dan para peneliti untuk lebih bisa memahami dan menangani masalah upah minimum dan upah layak bagi pekerja.

10 <http://www.jababekainfrastruktur.com/assets/uploads/files/SK%20Gubernur%20Jabar%20Ttg%20UMK%202015%20di%20Jabar.pdf>

11 Lihat Wilshaw, R. 2014. Steps towards a living wage in global supply chains, OXFAM Issue Briefing, hlm.5.

## 6

# Mempromosikan rantai pasokan yang etis dan kerja layak

Survei membuktikan apa yang sudah banyak diketahui – bahwa memiliki kode etik dengan prosedur dan metode kerja rinci untuk penerapan dan pelaksanaan audit merupakan sebuah awal yang penting, tetapi tidak menjamin bahwa standar-standar ketenagakerjaan ditaati di sepanjang rantai pasokan global; Niat baik IKEA belum diterjemahkan ke dalam kerja layak bagi mereka yang berada di tingkatan terendah dari rantai pasokan rotannya. Masih banyak yang bisa IKEA lakukan jika ingin lebih serius pada tujuannya untuk mempromosikan rantai pasokan etis dan berkelanjutan yang sensitif gender dan kerja layak untuk memberi manfaat baik pada pekerja maupun bisnis.

Namun, “Apa yang bisa IKEA lakukan” tidak berarti bahwa tanggung jawab semata-mata berada pada Perusahaan IKEA dan para perwakilan langsungnya. Tanggung jawab haruslah dipikul bersama – antara Perusahaan IKEA, pemasok utama dan sub-pemasok, pekerja dan bahkan masyarakat, pemerintah dan para pemangku kepentingan lain termasuk organisasi pekerja dan organisasi pengusaha di Indonesia. Misalnya, sebuah langkah untuk memperbaiki kondisi kerja mungkin melibatkan biaya, investasi dan kepatuhan – ini tidak dapat ditanggung semata-mata oleh satu pihak; IKEA dan pemasok dan sub-pemasoknya perlu duduk bersama untuk memenuhi tanggung jawab bersama. Dan agar upaya tersebut berkelanjutan, pekerja harus memainkan peran mereka dan pemerintah harus menyediakan fasilitas pendukung dan kerangka hukum.

## 6.1. Saran-saran dari sub-pemasok dan pekerja IKEA

Saran yang diberikan oleh sub-pemasok dan pekerja untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan mereka di dalam rantai pasokan akan dirangkum di bawah ini. Yang penting untuk digarisbawahi adalah bahwa saran-saran ini berpotensi untuk tidak hanya memperbaiki kondisi kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas dan, dengan demikian, menguntungkan pekerja maupun bisnis. Dengan menunjukkan kepada mereka yang berada di tingkatan terendah dari rantai pasokan bahwa saran-saran mereka dipertimbangkan, IKEA bisa mendorong loyalitas pekerja, meningkatkan tingkat retensi pekerja dan meningkatkan efisiensi rantai pasokan:

- **Pengupahan:** tidak terduga bahwa bagian terbesar saran dari sub-pemasok dan juga semua pekerja adalah berkaitan dengan pembayaran:
  - ◆ Naikkan besaran upah per satuan. Agaknya perlu mengutip kembali pernyataan dari salah satu sub-pemasok “Berharap IKEA dapat menaikkan harga yang dibayarkannya kepada pemasok utama sehingga pemasok utama dapat menaikkan pembayaran ke sub-pemasok dan sub-pemasok dapat menaikkan upah untuk penganyam – IKEA harus mempelopori”;
  - ◆ Hindari penundaan pembayaran – bayarlah segera setelah produk dikirim, hendaknya tidak menggunakan segala jenis skema angsuran untuk membayar sub-pemasok atau pekerja;
  - ◆ Bayarlah sekurang-kurangnya sebesar upah minimum – ini akan meningkatkan keinginan pekerja untuk bekerja dan memudahkan sub-pemasok mempekerjakan pekerja.
- **Pesanan kerja:** untuk menangani masalah serius pesanan kerja yang tidak rutin:
  - ◆ Cobalah memastikan pesanan kerja rutin;

- ◆ Perusahaan pemasok utama hendaknya tidak menunjuk lebih banyak sub-pemasok dan justru menawarkan distribusi pesanan kerja yang adil pada semua sub-pemasok saat ini.
- **Bahan baku:** baik sub-pemasok maupun pekerja memiliki saran untuk:
  - ◆ Tingkatkan kualitas bahan baku rotan – rotan basah atau rotan keras yang tidak fleksibel tidak hanya mempengaruhi kemampuan pekerja dalam melakukan produksi tetapi juga berpengaruh pada kualitas dari barang yang diproduksi dan tingginya tingkat penolakan terhadap hasil kerja.;
  - ◆ Pastikan teraturnya pasokan bahan baku ke sentra anyam dan rumah, sehingga jadwal produksi pekerja tidak terganggu;
  - ◆ Berikan bantuan kepada sub-pemasok ketika harga bahan baku naik sehingga mereka mampu memenuhi pesanan kerja dan masih bisa mendapatkan sedikit keuntungan;
  - ◆ Hindari penundaan dengan mengatur agar rangka kursi yang diproduksi oleh salah satu sub-pemasok dikirim langsung ke sub-pemasok yang bertanggungjawab atas penganyaman alih-alih dikirim dahulu ke pabrik pemasok utama;
  - ◆ Pemerintah Indonesia harus menghentikan ekspor bahan baku rotan dan mempromosikan produksi produk rotan jadi di dalam negeri. Meskipun ada undang-undang yang membatasi ekspor rotan ini, namun praktik semacam ini masih lazim terjadi hingga saat ini.
- **Utilitas, perlengkapan dan peralatan:** untuk menghindari gangguan kerja dan meningkatkan produktivitas:
  - ◆ Pemerintah harus menjamin pasokan listrik dan menghindari pemadaman listrik;
  - ◆ Sub-pemasok harus memastikan bahwa pekerja memiliki perlengkapan dan peralatan yang tepat untuk digunakan bekerja, termasuk rutin melakukan pemeliharaan dan perbaikan terhadap perlengkapan dan peralatan di sentra anyam.
- **Lingkungan kerja:** untuk menangani masalah ruang kerja dan lingkungan kerja:
  - ◆ Berikan bantuan keuangan kepada sub-pemasok untuk memperluas sentra anyam, khususnya sehingga ada ruang yang cukup untuk menyimpan bahan baku dan produk jadi;
  - ◆ Tingkatkan fasilitas dasar seperti toilet dan kipas angin di sentra anyam;
  - ◆ Bantulah pekerja rumahan memperbaiki ruang kerja di dalam rumah mereka.
- **Negosiasi:** Beberapa sub-pemasok menekankan pentingnya diskusi/bernegosiasi dengan pemasok utama sehingga bersama-sama mereka dapat menemukan solusi “menang-menang” terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Para pekerja juga memberikan saran agar pekerja di sentra anyam maupun di rumah harus membangun kebersamaan sehingga mereka dapat bersatu dalam mendekati sub-pemasok atau perusahaan utama.

## 6.2. Pendekatan yang komprehensif dan inklusif

Saran-saran yang diberikan oleh sub-pemasok dan pekerja di luar unit produksi dalam rantai pasokan rotan jelas penting untuk dipertimbangkan oleh IKEA. Tetapi untuk memiliki dampak yang konsisten dan abadi, saran-saran pada Sub-bab di atas hendaknya tidak ditangani secara sedikit demi sedikit. Berdasarkan pengalaman dan pelajaran dari upaya-upaya merek-merek internasional lain dan panduan yang disusun oleh berbagai organisasi berkenaan dengan isu-isu rantai etis<sup>12</sup>, rekomendasi di bawah ini menyarankan sebuah pendekatan yang lebih komprehensif dan inklusif yang dapat diadopsi oleh IKEA untuk menyeimbangkan tujuan tanggung jawab sosial dengan tujuan menjalankan usaha yang sukses. Ada manfaatnya juga untuk menunjukkan bahwa sebagian langkah yang disarankan sudah ada di panduan metode kerja IKEA sendiri

12 Termasuk Ethical Trading Initiative (ETI), the Shift Project, Ceres, Better Work, Fair Labour Association (FLA), OXFAM, WIEGO, Global Social Compliance Programme.

tetapi kembali diulang di sini untuk dapat menyoroti pentingnya langkah-langkah tersebut dan pentingnya penerapan yang efektif:

- ***Ketahui siapa dan apa yang ada di dalam rantai pasokan:*** Untuk mengidentifikasi kesenjangan kerja layak, IKEA terlebih dahulu harus mengetahui siapa dan apa sebenarnya yang ada di dalam rantai pasokan rotannya. Meskipun Perusahaan IKEA mengharuskan pemasok utamanya menyimpan catatan sub-pemasok dan pekerja mereka, survei menemukan, misalnya, bahwa beberapa sub-pemasok mengalihkan sub-kontrak ke sub-pemasok lain dan pemasok utama tidak selalu menjaga catatan mereka untuk tetap berkesesuaian dengan kondisi yang sebenarnya atau lengkap. Satu pelajaran dari merek internasional lain yang memiliki hubungan rantai pasokan yang sangat besar adalah bahwa hanya secara kontrak mewajibkan pemasok untuk mengungkapkan rantai pasokan mereka, bila diperlukan, terbukti tidaklah efektif dan memadai. Pemasok utama mungkin memiliki motivasi bersaing, keengganan atau berbagai dorongan bisnis berbeda yang membuat mereka enggan mengungkapkan semua informasi tentang sub-pemasok dan pekerja mereka. Sub-pemasok dan pekerja yang dirahasiakan merupakan kenyataan yang sering ada di banyak industri:
  - ◆ Promosikan penerimaan internal dan eksternal untuk memetakan rantai pasokan secara tepat – secara internal di dalam IKEA dari berbagai fungsi yang berinteraksi langsung dengan rantai pasokan dan secara eksternal dari pemasok sendiri. Contoh praktik baik termasuk:
    - Memberikan insentif kepada tim pengadaan untuk terlibat secara aktif dalam proses tersebut, misalnya, dengan membuat pemetaan dalam sasaran kinerja individual atau penghargaan;
    - Mendorong pemasok untuk memetakan dan mengungkapkan satuan rantai pasokan mereka sendiri, misalnya dengan menghubungkan ke pesanan kerja atau manfaat komersial lainnya.
  - ◆ Jelaskan pentingnya pemetaan kepada staf IKEA maupun pemasok eksternal dengan menekankan perspektif komersial ketimbang hak asasi manusia. Contoh praktik baik termasuk:
    - Salah satu perusahaan menekankan pentingnya mengetahui semua tingkat rantai guna menjaga kualitas, dan melibatkan tim kendali mutu yang secara rutin mengunjungi lapangan untuk melaporkan pemasok baru yang ditemukan selama kunjungan lapangan mereka;
    - Perusahaan lain membuat kasus dalam hal efisiensi komersial, yang menjamin keberlanjutan pasokan dan membatasi risiko usaha.
- ***Prioritaskan untuk mengambil langkah di dalam rantai:*** Jelas tidak memungkinkan bagi IKEA untuk secara semestinya melaksanakan standar ketenagakerjaan dan mengambil tindakan segera untuk keseluruhan rantai pasokannya. Dalam kasus khusus rantai pasokan rotan Cirebon:
  - Sebuah prioritas yang jelas adalah menangani kerentanan dan kerugian spesifik yang dihadapi oleh pekerja perempuan, terutama mereka yang bekerja di rumah dalam situasi yang lebih terisolasi dan berpenghasilan lebih rendah dibandingkan dengan pekerja sentra anyam. Fakta bahwa perempuan memiliki tingkat pengetahuan dan kesadaran yang lebih rendah, misalnya tentang IWAY, dan mereka jika dibandingkan laki-laki mungkin tidak sepenuhnya memahami ketentuan kontrak kerja, mereka memiliki implikasi jelas terhadap perlunya program pelatihan dan peningkatan kesadaran yang responsif gender. Survei tersebut juga menemukan beberapa unsur tekanan dari sub-pemasok yang mengancam pekerja rumahan perempuan dengan risiko kehilangan pekerjaan jika mereka “terlalu jujur” dalam wawancara;
  - Dalam kasus khusus rantai pasokan Cirebon, prioritas dapat diberikan kepada perusahaan pemasok utama A, sub-pemasok dan pekerjanya (yang terutama bekerja di sentra anyam) karena survei ini mengungkapkan bahwa perusahaan lebih kecil menghadapi kesulitan lebih besar dalam memenuhi standar IWAY sehingga sub-pemasok dan pekerjanya tampak lebih buruk dalam beberapa aspek dibandingkan sub-pemasok dan pekerja perusahaan B;
  - Fakta bahwa perusahaan yang lebih kecil memproduksi secara eksklusif untuk IKEA menunjukkan bahwa IKEA mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar untuk mempengaruhi praktik pemasok. Pelajaran dari perusahaan lain adalah bahwa bila sebuah perusahaan memiliki pengaruh atas pemasoknya, maka perusahaan tersebut harus memanfaatkan pengaruh tersebut untuk mempromosikan standar-standar dan bila perusahaan tersebut kurang memiliki pengaruh, maka

perusahaan tersebut harus berupaya meningkatkan pengaruhnya untuk berada dalam posisi mencegah atau mengurangi dampak-dampak merugikan;

- Meskipun demikian, penetapan prioritas semacam itu hendaknya tidak berarti bahwa perusahaan B tidak memerlukan perhatian khusus, terlebih karena sub-pemasoknya mempekerjakan sejumlah besar pekerja rumahan yang sebagian besar perempuan.
- **Aktif melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam rantai pasokan:** Semakin banyak perusahaan yang mengakui bahwa pendekatan dari atas ke bawah (*top-down*) dengan memaksakan sebuah kode standar sosial dan lingkungan pada pemasok sebagai syarat untuk mengamankan bisnis tidaklah akan lestari. Orang-orang di berbagai tingkatan rantai harus merasa bahwa mereka memiliki suara dan punya andil dalam menerapkan standar ketenagakerjaan:
  - ♦ **Doronglah dialog bukan monolog:** IKEA menggunakan pengaruhnya pada tahap pengikatan kontrak melalui IWAY MUST – ini adalah ketentuan-ketentuan yang dibebankan oleh IKEA pada pemasok yang harus mereka taati untuk mengamankan bisnis. Namun, apa yang pemasok harus lakukan akan berbeda dengan apa yang pemasok ingin lakukan semata-mata karena mereka dapat melihat manfaatnya. Pemimpin perusahaan lain telah mencatat bahwa “potensi yang sebenarnya mungkin terletak pada kesempatan untuk membangun dialog dengan pemasok – alih-alih monolog – mengenai ketentuan-ketentuan kontrak, harapan dan tantangan yang mereka kemukakan, dan bagaimana cara terbaik itu semua dapat dipenuhi”.<sup>13</sup> Pendekatan-pendekatan yang digunakan oleh perusahaan untuk membangun dialog dengan pemasok pada masa kritis dalam hubungan bila pengaruh perusahaan berpotensi berada pada titiknya yang tinggi untuk membahas harapan dan potensi hambatan untuk memenuhinya meliputi:
    - Beberapa perusahaan membangun dialog semacam ini menjadi peluang bisnis pemasok di ujung depan proses tersebut, ini membantu menciptakan kesadaran akan tujuan bersama;
    - Satu perusahaan mengharuskan pemasok berpartisipasi dalam dua lokakarya yang disponsori oleh perusahaan tentang standar dan kepatuhan hak sosial dan hak asasi manusia sebagai persyaratan untuk mengajukan tawaran bisnis;
    - Perusahaan lain membangun kriteria kepatuhan hak asasi manusia dan percakapan ke dalam proses penawaran sebelum bisnis diberikan.
  - ♦ **Promosikan penerimaan, bukan hanya kepatuhan:** Pemasok dan sub-pemasok jauh lebih mungkin untuk mentaati standar ketenagakerjaan jika mereka melihatnya bukan sekadar sebagai sebuah kewajiban tetapi baik untuk bisnis. Satu langkah penting adalah meninjau isi dan cara pelatihan (“pelatihan adalah investasi, audit adalah biaya”) di IWAY yang diberikan oleh IKEA untuk pemasok dan sub-pemasok untuk memastikan bahwa penekanannya bukan hanya pada apa yang harus dilakukan tetapi mengapa hal itu harus dilakukan dan mendiskusikan dengan mereka (bukan hanya menginstruksikan) hambatan dan kesulitan yang mereka hadapi dan bagaimana kesulitan itu bisa dihadapi untuk mencapai hasil “menang-menang”;
  - ♦ **Dengarkan suara pekerja untuk tetap menjadi relevan dan responsif:** Setiap upaya berkelanjutan untuk mempromosikan standar ketenagakerjaan harus melibatkan pekerja itu sendiri. Penelitian-penelitian lain telah menemukan bahwa perusahaan seringkali kurang memiliki pengetahuan berkenaan dengan aspirasi dan kebutuhan pekerja serta kurang memiliki pemahaman tentang bagaimana pekerja dan pemasok melihat dampak dari prakarsa dan program yang sudah ada:
    - Survei ini mengungkapkan bahwa keluhan umum yang disampaikan oleh para pekerja adalah ketidakmampuan mereka untuk bernegosiasi atau melakukan tawar-menawar dengan pemberi kerja mereka. Para pekerja juga mengakui pentingnya bisa bersama-sama dengan pemberi kerja mereka untuk membahas cara mencapai situasi “menang-menang” – perwakilan IKEA dapat membantu menciptakan peluang semacam itu dengan memfasilitasi diskusi terbuka yang tidak dalam suasana pelaksanaan audit dan dengan meyakinkan para pekerja bahwa mereka tidak akan dihukum karena mengemukakan pendapat;
    - Perhatian khusus perlu diberikan untuk memastikan bahwa perempuan merasa nyaman untuk mengungkapkan pandangan mereka;

13 SHIFT, 2012. Respecting human rights through global supply chains, Shift Workshop Report No. 2, Oktober, hlm.12.

- Sebagai langkah jangka panjang, IKEA juga dapat mempertimbangkan untuk bekerja sama dengan pemasok utama untuk menetapkan mekanisme pengaduan yang akan memungkinkan para pekerja menyuarakan keluhan mereka tanpa takut kehilangan pekerjaan mereka dan dengan keyakinan bahwa keluhan mereka akan diperhatikan secara semestinya.
- ♦ Pastikan bahwa semua bagian dari Perusahaan IKEA sendiri mendukung promosi standar ketenagakerjaan dengan lebih menyelaraskan proses bisnis dengan CSR-nya: Kepedulian terhadap tantangan hak-hak ketenagakerjaan dalam rantai pasokan seringkali terfokus pada pemasok dan sub-pemasok. Tapi ada juga dimensi penting yang bersifat internal untuk Perusahaan IKEA yang dapat meningkatkan atau mengurangi risiko hak-hak ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan telah menemukan kasus di mana ada ketegangan inheren antara kepentingan komersial yang memandu keputusan pembelian dan penghindaran pelanggaran hak-hak pekerja atau kondisi kerja yang buruk.<sup>14</sup> "Hubungan antara mereka yang bertanggungjawab untuk mendorong kepatuhan hak-hak sosial dan hak asasi manusia dan mereka yang mendorong pembelian, pengadaan dan keputusan manajemen rantai pasokan lainnya seringkali menjadi pemisah antara 'yang baik di atas kertas' dengan 'yang baik dalam praktik'".<sup>15</sup> Berbagai praktik baik telah diidentifikasi:
  - Dalam pengalaman banyak perusahaan mendamaikan ketegangan internal yang ada antara dorongan komersial untuk keputusan pengadaan dan kode etik perusahaan tentang hak-hak ketenagakerjaan hanya dapat terjadi jika tanggung jawab untuk mempromosikan standar ketenagakerjaan melekat pada mereka yang bertanggungjawab atas keputusan pengadaan – misalnya, dengan menempatkan fungsi standar ketenagakerjaan di dalam departemen pengadaan. Agar departemen pengadaan "memiliki" tanggung jawab tersebut, maka departemen tersebut harus dilibatkan dalam mengembangkan atau merevisi kode etik pemasok;
  - OXFAM, misalnya, menganjurkan memberi pelatihan kepada perusahaan pembeli agar memahami dampak dari keputusan mereka tentang jam kerja, upah rendah dan pekerjaan tidak tetap dalam rantai pasokan;<sup>16</sup>
  - Perusahaan lain melakukan audit bersama antara tim pengadaan dan tim CSR mereka sehingga menciptakan satu tim yang dapat menerapkan sudut pandang yang berbeda;
  - Perusahaan lain menciptakan peluang bagi pejabat perusahaan seniornya untuk secara rutin mengunjungi lokasi pemasok.
- **Bergeserlah dari pemantauan kepatuhan ke perbaikan berkelanjutan yang inklusif**: Semakin banyak perusahaan yang mengakui bahwa audit kepatuhan saja tidak cukup untuk mempromosikan perbaikan berkelanjutan pada masalah kinerja sosial; "Pemantauan kepatuhan dapat memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan berupa duplikasi dan inefisiensi sumber daya—yang mengakibatkan terlalu banyak waktu dan uang yang didedikasikan untuk mengawasi alih-alih meningkatkan operasi dan kondisi kerja".<sup>17</sup> Mereka bergerak menuju pendekatan-pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif, termasuk langkah-langkah untuk:
  - ♦ Libatkan masyarakat setempat: Ada alasan penting bagi IKEA untuk mempertimbangkan memulai langkah-langkah untuk mempromosikan standar sosial dan lingkungan yang menargetkan masyarakat Cirebon yang lebih luas: pekerja rantai pasokan sebagian besar berasal dari desa-desa dan keluarga-keluarga di mana menganyam merupakan keterampilan turun-temurun; meskipun pekerja mandiri berbasis rumahan saat ini bukan merupakan bagian dari rantai pasokan mereka bisa dibawa ke dalam rantai pada tahap berikutnya; dan langkah-langkah semacam itu mungkin dapat menjangkau anak-anak muda yang tenaganya akan mempengaruhi masa

14 Misalnya, jika sebuah perusahaan membuat perubahan mendadak pada desain produk atau volume pesanan tanpa mempertimbangkan konsekuensi bagi pemasok/sub-pemasok, perusahaan tersebut akan berkontribusi pada dampak merugikan yang ditimbulkannya terhadap para pekerja, misalnya jam berlebihan, lembur tak dibayar, pendapatan tidak memadai, sub-kontrak ilegal, dan sebagainya.

15 SHIFT, 2012. Respecting human rights through global supply chains, Shift Workshop Report No. 2, Oktober, hlm.19.

16 OXFAM. 2013. Labour rights in Unilever's supply chain: from compliance to good practice. Sebuah penelitian Oxfam tentang isu-isu ketenagakerjaan di operasi dan rantai pasokan Unilever di Vietnam.

17 Ceres dan Levi Strauss & Co. 2012. Improving workers' well-being: A new approach to supply chain engagement. Lihat juga, Locke, R., M. Amengual dan A. Mangla. 2009, "Virtue out of necessity? Compliance, commitment and the improvement of labour conditions in global supply chains", *Politics and Society*, Vol.37, No.3 hlm.319-351

depan industri tersebut. Program pendidikan/peningkatan kesadaran berbasis masyarakat yang ditujukan pada khalayak luas juga akan berpotensi: menguntungkan pekerja saat ini dan calon pekerja; meningkatkan produktivitas pekerja maupun pemasok, meningkatkan kualitas produk dan efisiensi rantai pasokan; mempromosikan citra dan reputasi IKEA, meningkatkan hubungan masyarakat; dan memperkuat masyarakat setempat. Penting untuk memastikan bahwa program semacam itu responsif gender, misalnya program-program tersebut perlu dijadwalkan dengan mempertimbangkan tanggung jawab keluarga perempuan. Contoh program-program semacam itu dapat mencakup:

- ◆ Peningkatan kesadaran tentang ergonomi – untuk meningkatkan cara pekerja rotan melaksanakan pekerjaan mereka sehingga bisa mengatasi masalah terkait kesehatan mereka (banyak pekerja mengeluhkan nyeri punggung dan linu di badan);
  - ◆ Lokakarya untuk meningkatkan pengetahuan pekerja tentang manfaat memiliki kontrak tertulis serta catatan jam kerja dan produk, sehingga mereka memiliki bukti tertulis ketika bernegosiasi dengan pemberi kerja mereka;
  - ◆ Forum untuk mendiskusikan cara-cara untuk meningkatkan pasokan bahan baku rotan;
  - ◆ Lokakarya untuk meningkatkan penggunaan produk rotan ramah lingkungan.
- ◆ Libatkan beberapa mitra yang lebih luas: Untuk memastikan bahwa upaya mempromosikan standar ketenagakerjaan itu dapat berlangsung secara berkelanjutan, penting untuk bekerjasama dengan pihak-pihak lain. Pengalaman dari banyak perusahaan adalah bahwa serikat pekerja, organisasi pengusaha, asosiasi bisnis rotan dan organisasi masyarakat sipil (OMS) lainnya yang terkait serta LSM dapat menjadi mitra yang baik untuk menjangkau pekerja, berbagi pengalaman dan praktik baik untuk mempromosikan kerja layak dan meningkatkan produktivitas, dan membantu dalam keterlibatan terhadap penyempurnaan kebijakan publik dengan pemerintah setempat:
- ◆ Meskipun pekerja rantai pasokan rotan saat ini belum terorganisir, ada serikat pekerja besar di Indonesia yang dapat membantu perwakilan IKEA untuk lebih memahami bagaimana undang-undang dan peraturan setempat bisa berfungsi untuk mendorong atau menghambat upaya mempromosikan standar ketenagakerjaan dan juga dapat membantu menekan pihak berwenang agar mengubah peraturan ini;
  - ◆ Organisasi pengusaha dan asosiasi bisnis juga bisa menjadi rekan yang berguna untuk menetapkan standar industri atau membentuk mekanisme dalam industri rotan yang akan menguntungkan pekerja maupun bisnis. Misalnya, calon mitra bisa menjadi PROSPECT Indonesia (Mempromosikan Konsumsi dan Produksi Produk Rotan Ramah Lingkungan Berkelanjutan Indonesia) yang bertujuan untuk mempromosikan konsumsi dan produksi produk rotan ramah lingkungan berkelanjutan;<sup>18</sup>
  - ◆ LSM seperti Mitra Perempuan Pekerja Rumahan Indonesia dan Himpunan Perempuan Pekerja Rumahan Indonesia (HWPRI) juga dapat membantu untuk menjangkau khususnya pekerja rumahan yang sulit dijangkau dan memberikan informasi tentang situasi dan kebutuhan mereka.
- ◆ Libatkan pemerintah daerah: Mengingat peran penting undang-undang dan peraturan nasional dan daerah dalam mempengaruhi hak-hak pekerja, maka sangatlah penting untuk dapat melibatkan pemerintah daerah dalam upaya tanggung jawab sosial perusahaan berbasis masyarakat. Beberapa saran adalah:
- ◆ IKEA bisa memulai bekerja sama dengan pemasok dan sub-pemasok dan juga pemerintah daerah terkait untuk mengkampanyekan dan menentukan bagaimana memperluas jangkauan asuransi kesehatan dan kecelakaan untuk seluruh pekerja atau untuk meningkatkan industri rotan dengan meningkatkan pasokan bahan baku rotan. Pelibatan kebijakan publik semacam

18 Lihat [www.pupuk.or.id](http://www.pupuk.or.id) dan [www.prospectindonesia.org](http://www.prospectindonesia.org). PROSPECT Indonesia didukung oleh sejumlah organisasi lokal dan internasional meliputi Kementerian Perindustrian, Perkumpulan Untuk Peningkatan Usaha Kecil (PUPUK), Uni Eropa melalui SWITCH-Asia dan Organisasi Pembangunan Belanda (SNV).

19 Di Vietnam, contohnya, menganyam diakui sebagai bidang pekerjaan semi-terampil, sehingga pekerja dibayar di atas upah minimum.

itu akan memberikan sumbangsih pada kesejahteraan pekerja dan pada saat yang sama baik untuk produktivitas dan citra IKEA dan pemasok dan sub-pemasoknya;

- ♦ IKEA dapat bekerja sama dengan pemerintah dan masyarakat bisnis rotan untuk mengenali keterampilan (menganyam) lokal yang unik<sup>19</sup> dan untuk secara aktif melestarikan dan mempromosikan keunggulan lokal desa-desa anyam, termasuk melalui sistem upah, besaran upah per satuan, dan sebagainya yang tepat – ini akan memiliki keuntungan yang memberikan kontribusi bagi pembangunan ekonomi lokal dan juga menarik pekerja muda;
- ♦ IKEA, bersama-sama dengan para mitra lain termasuk serikat pekerja, organisasi pengusaha, asosiasi bisnis dan organisasi masyarakat sipil dapat mendorong pemerintah untuk secara legal mengakui pekerja rumahan dan memfasilitasi akses mereka ke perlindungan ketenagakerjaan dan perlindungan sosial.

# 7

## Tujuh poin aksi untuk IKEA

Pendekatan komprehensif dan inklusif yang disarankan di atas akan membutuhkan waktu, usaha, tanggung jawab bersama, kerja sama dengan berbagai pelaku dan pergeseran paradigma dari pemantauan kepatuhan terhadap kode etik perusahaan yang bersifat pasif ke pengembangan dan pelaksanaan program-program khusus untuk menangani kebutuhan pekerja dan mempromosikan kerja layak dalam rantai pasokan yang bersifat aktif. Sebuah awal yang pasti telah dibuat – kolaborasi IKEA dengan ILO dalam penelitian ini merupakan indikasi komitmennya untuk bisa lebih memahami dan menangani kondisi kerja dalam rantai pasokan. Untuk menindaklanjuti dan mengambil langkah-langkah praktis, IKEA dapat mempertimbangkan langkah-langkah atau poin-poin aksi selanjutnya sebagai berikut:

1. **Membagi temuan survei ini kepada perusahaan pemasok utama dan sub-pemasok mereka.** Gunakan temuan-temuan ini bukan untuk “menuding” tetapi sebagai peluang berbasis bukti untuk secara terbuka mendiskusikan masalah yang dikemukakan oleh survei ini; untuk meminta komentar, klarifikasi atau penjelasan mereka; dan untuk membahas hambatan dan kasus bisnis bagi mereka agar lebih efektif menerapkan IWAY dan bagaimana cara terbaik IKEA bisa bekerja sama dengan mereka untuk mengatasi masalah-masalah tersebut;
2. **Membagi temuan-temuan laporan ini secara internal dengan tim operasi dan tim manajemen IKEA sendiri** dengan tujuan mempromosikan pemahaman yang lebih luas terhadap isu-isu kompleks tentang siapa dan apa yang ada di rantai pasokannya dan memberikan kontribusi untuk melihat apa yang sebenarnya perlu dilakukan – secara internal dan eksternal, dengan pemasok, dengan masyarakat, dan dengan serangkaian mitra dan pemangku kepentingan yang lebih luas – untuk mencapai dorongan efektif pada standar ketenagakerjaan dalam rantai pasokan;
3. **Tinjau dan revisilah program pelatihan IWAY** baik dalam hal isi maupun cara pelaksanaan. Pelatihan harus terfokus tidak hanya pada aspek-aspek “harus” IWAY tetapi yang penting pada aspek “mengapa” untuk pekerja dan untuk bisnis. Pelatihan hendaknya tidak hanya menasar pemasok dan sub-pemasok saja dan kemudian menyerahkan kepada mereka untuk melatih pekerja mereka. Survei ini mengungkapkan bahwa mayoritas pekerja tidak tahu apapun tentang IWAY. Pelatihan harus dilakukan oleh staf terlatih yang mampu mengadakan sesi interaktif baik dengan sub-pemasok maupun pekerja dan merangsang diskusi tentang pertanyaan dan kekhawatiran yang mungkin mereka miliki. Pastikan bahwa program pelatihan ini ramah perempuan dan mencakup pekerja sentra anyam maupun pekerja rumahan;
4. **Tangani isu upah minimum** karena ini jelas menjadi perhatian prioritas perwakilan IKEA. IKEA mungkin ingin bekerja sama dengan para pakar pengupahan di ILO untuk melakukan penelitian khusus tentang metode penetapan besaran upah per satuan dan berbagai faktor yang mempengaruhi pendapatan yang diperoleh oleh pekerja yang dikemukakan di Sub-bab 6.1.4 di atas. Penelitian ini juga seharusnya mengkaji apakah upah minimum merupakan pengganti yang cukup untuk kebutuhan dasar pekerja dan keluarga mereka – mengkaji bukan hanya upah minimum tetapi juga upah layak;
5. **Namun, jangan hanya terfokus pada upah minimum.** Kerja layak bukanlah hanya tentang upah dan IWAY sendiri menekankan banyak standar ketenagakerjaan penting lainnya. Ada beberapa **langkah praktis lain yang dapat IKEA terapkan bersama-sama dengan para pemangku kepentingan**

**lain yang bisa memiliki dampak penting bagi pekerja, bisnis dan masyarakat panyam yang lebih luas.** Salah satu langkah semacam itu bisa berupa program komunikasi/peningkatan kesadaran yang sensitif gender yang dikembangkan bersama dengan pemasok utama dan sub-pemasok tentang topik-topik (yang dipaparkan di atas) misalnya ergonomi untuk meningkatkan cara pekerja melaksanakan pekerjaan mereka dan menangani masalah kesehatan mereka atau pentingnya kontrak tertulis. IKEA juga bisa berdiskusi dengan pemasok utama, sub-pemasok dan perwakilan pemerintah tentang kemungkinan dan biaya asuransi kecelakaan bagi semua pekerja rumahan. Satu langkah penting lain bisa berupa menangani keluhan sub-pemasok maupun pekerja tentang pasokan yang tidak rutin dan kualitas bahan baku yang rendah (misalnya, para pekerja telah menyarankan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi pasokan dan menghindari keterlambatan adalah dengan mengatur agar rangka kursi yang diproduksi oleh satu sub-pemasok dikirim langsung ke sub-pemasok yang bertanggungjawab menganyam alih-alih dikirim terlebih dahulu ke pabrik pemasok utama);

6. **Kenali siapa yang seharusnya diajak bekerja sama di masyarakat yang lebih luas guna mempromosikan cara-cara yang bisa dikembangkan untuk meningkatkan hak-hak ketenagakerjaan dan meningkatkan pengaruh bersama:** IKEA dapat melakukan uji kelayakan sendiri terhadap beberapa kemungkinan mitra lokal yang diidentifikasi di atas (misalnya PROSPECT) untuk menentukan nilai kerjasama dan metode yang paling efektif untuk melakukannya. IKEA juga dapat mempertimbangkan bergabung dengan prakarsa multi-pemangku kepentingan, misalnya Better Work, Ceres, ETI, agar memiliki akses yang lebih baik atas pengetahuan tentang praktik baik dan juga peluang untuk bekerja sama dengan pihak-pihak lain dalam menangani masalah-masalah yang sulit;
7. **Bangunlah proses yang jelas untuk melacak tindak lanjut laporan ini.** Pastikan bahwa tanggung jawab jelas dipikul secara internal di dalam IKEA untuk memeriksa rekomendasi yang diadopsi, perubahan yang dibuat dan dampak pada proses bisnis maupun kesejahteraan pekerja, dan untuk kemudian melaporkan dampaknya kembali.



Australian Government  
Department of Foreign Affairs and Trade

