

Derita Buruh ASICS di Balik Olimpiade Tokyo



Sumber foto, AP Photo/Eugene Hoshiko.

Oleh Rudi HB Daman

Ketua Umum Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI)

“ASICS mendapatkan keuntungan lebih dengan menjadi salah satu sponsor utama Olimpiade Tokyo. Tetapi buruh ASICS tidak mendapatkan apa-apa dan bekerja dalam kondisi kerja yang buruk”.

Olimpiade Tokyo yang sedianya dihelat pada 2020, kita tahu, harus mengalami penundaan karena pandemi Covid 19. Pesta olahraga empat tahunan akhirnya dilaksanakan tahun ini, antara tanggal 23 Juli – 8 Agustus. Olimpiade merupakan ajang olahraga bergengsi dunia. Tahun ini Olimpiade Tokyo diikuti 11.090 atlet dari oleh 200 negara peserta, yang akan bertarung di 33 cabang dengan 339 nomor tanding.

Ada puluhan bahkan ratusan perusahaan yang menjadi sponsor Olimpiade Tokyo ini. Salah satunya ASICS Corporation, produsen barang-barang olahraga (yang membuat *apparel*, sepatu) terkemuka asal Jepang. ASICS bahkan dianggap menjadi mitra terpenting, dengan didaulatnya mereka menjadi Mitra Emas Olimpiade Tokyo 2020, sebagaimana di rilis pada laman resmi Olimpiade Jepang.

ASICS tidak hanya akan memasok seragam untuk tim Olimpiade dan Paralimpiade asal Jepang dan beberapa negara lain, tetapi juga menyediakan seragam untuk para sukarelawan pesta olahraga ini. Mereka dikabarkan menggelontorkan ratusan juta yen untuk menyukseskan kegiatan ini.

ASICS Corporation didirikan pada tahun 1949 oleh Kihachiro Onitsuka. Nama ASICS sendiri diperas dari pepatah Latin, ‘Anima Sana In Corpore Sano’, yang artinya pikiran yang sehat dalam tubuh yang kuat. Dari sini, pendirinya merancang visi sebagai brand yang mempromosikan

kesehatan kaum muda melalui olahraga, sebuah *True Sport Performance Brand*.

Melalui pengembangan teknologi baru yang berkelanjutan, ASICS dikatakan memproduksi alas kaki (sepatu), pakaian, dan aksesoris berkinerja tinggi yang mendukung dan meningkatkan performa atletik. Grup ASICS berkantor pusat di Kobe, Jepang dan memiliki 50 kantor di seluruh dunia, yang mendistribusikan produk ke lebih dari 150 negara.

Rantai bisnis ASICS

Tren yang berkembang di rantai pasok global industri garmen adalah perusahaan brand/buyer tidak lagi memiliki pabrik. Produksi barang-barang mereka justru digantungkan pada perusahaan-perusahaan pemasok atau supplier/subkon. ASICS, serta brand-brand terkenal seperti Adidas, Nike, Puma, juga melakukan hal yang sama.

Perusahaan-perusahaan pemasok biasanya terdiri dari sebuah grup usaha atau hanya sebuah pabrik, yang kebanyakan beroperasi di negara-negara berupah murah seperti Indonesia, Bangladesh, India, Vietnam, Kamboja.

ASICS memiliki banyak pabrik pemasok di kawasan Asia Tenggara. Di Indonesia, ASICS memberikan orderan untuk dikerjakan beberapa pabrik: PT. Pou Chen Indonesia, pabrik milik Beesco Grup, PT Holi Karya Sakti Ii, PT. Unicorn Utama, PT. Sani Indo Busana, PT. Tupai Adyamas Indonesia, PT Perdana Firsta Garment, PT Opelon Garment Indonesia. ASICS terus memperlebar sayap bisnisnya dengan mendorong supplier-nya memindahkan (relokasi) pabrik dari Cina ke Indonesia, seperti rencana membangun pabrik di Cirebon, Tegal dan Pemalang.

Terkait Beesco Grup, perusahaan asal Korea Selatan ini setidaknya memiliki lima pabrik di Indonesia, yaitu PT. Beesco Indonesia (Karawang), PT Bees Footwear INC (Banten), PT. PA Rubber Indonesia Jaya (Banten), PT. Unicorn Utama (Kabupaten Bandung), PT. Hwa Seung Indonesia (Jepara). Beesco Group terus berekspansi dan dikabarkan akan membangun satu pabrik di Tegal. Selain di Indonesia, pabrik milik Beesco Grup juga ada di Vietnam.

Beesco Indonesia dibangun pada tahun 2006 dan memulai produksi setahun

kemudian. Sebelumnya perusahaan ini bernama PT. Bukyung Indonesia, dan sejak tahun 2011 berganti nama seperti sekarang. Saat ini Beesco Indonesia mempekerjakan sekitar 2.700-an buruh. Jumlah buruh ini menurun. Pada 2011 buruh di Beesco Indonesia ada sekira 10.000 orang. Pada 2015 turun menjadi 7000 buruh.

Jumlah buruh yang menurun itu terjadi karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan sebagian produksi dikerjakan di luar Beesco Indonesia, baik di perusahaan supplier lain atau di perusahaan yang masih di dalam Beesco Grup. Pada 2014, karena kelebihan order dari ASICS, Beesco Indonesia dan Bees Footwear mengoper (melakukan subkontrak) order pembuatan *rubber/outsole* sepatu ke Rubber Indonesia. Kemudian Rubber Indonesia mengoper lagi order tersebut ke beberapa pabrik lain di luar Beesco Grup, diantaranya PT ASK, PT Myung Sung, PT Kung Kang, dan PT Adi Mitra.

Pelanggaran hak-hak buruh

Kemegahan bisnis ASICS, akses ke pasar yang luas, keuntungan yang berlimpah serta dukungan besar untuk kesuksesan Olimpiade 2020, tidak sebanding dengan kenyataan hidup, kondisi dan syarat kerja buruh-buruh di perusahaan atau pabrik pemasok barang-barang merek ASICS. Barang-barang ASICS dihasilkan dari praktek penghisapan dan dengan pelanggaran hak-hak buruh serta hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini misalnya bisa kita saksikan di Beesco Indonesia, yang sejak 2013 hingga sekarang terus melanggar hak-hak buruh.

1. Penangguhan upah

Sisa penangguhan upah buruh tahun 2013 dan 2014 belum dibayarkan. Pada dua tahun tersebut, Beesco Indonesia melakukan penangguhan upah yang cacat secara hukum. Kasus ini digugat oleh buruh dan dimenangkan oleh pengadilan perburuhan. Telah ada putusan hukum yang tetap (*inkracht*) atas perkara ini, namun hingga kini putusan tersebut tidak dijalankan manajemen Beesco Indonesia.

2. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Beesco Indonesia melakukan PHK semena-semena setiap tahun. Buruh

dipecat tanpa dibayar pesangon dan tunjangan lainnya. Dalam catatan serikat SBGTS-GSBI yang memiliki keanggotaan di Beesco Indonesia, PHK berlangsung sejak 2012 hingga sekarang, yang memakan korban ribuan buruh. Alasan PHK adalah habis kontrak, ijazah/dokumen palsu, buruh hamil, efisiensi, berkurangnya order.

Tahun	Jumlah buruh yang di-PHK	Alasan PHK
2015	36 buruh	Order berkurang
2016	1 buruh	Order berkurang
2017	92 buruh	Habis kontrak
2019	19 buruh	Order berkurang/habis kontrak
2020	3200 buruh	Pandemi Covid-19

Kasus-kasus PHK ini masih menggantung dan tidak semua buruh menerima begitu saja perlakuan semena-mena manajemen. Banyak buruh menolak PHK dan terus berjuang untuk dipekerjakan kembali. Yang cukup ganjil, dalam beberapa kasus PHK dengan alasan efisiensi dan order berkurang, manajemen malah merekrut buruh-buruh baru. Jika alasannya efisiensi, sangat tidak masuk akal melakukan penerimaan tenaga kerja setelah sebelumnya melakukan PHK.

3. Scoring

Beesco Indonesia masih mempraktek sistem *scoring* alias perpanjangan jam kerja tanpa dibayar. Sistem ini memberikan target kerja kepada buruh dan jika gagal tercapai, maka jam kerjanya akan diperpanjang untuk kembali mencapai target. *Scoring* diberlakukan antara 30 menit hingga sejam setiap dan buruh yang banyak mendapatkan hukuman *scoring* adakah terutama mereka dari bagian *sewing* (menjahit). Buruh dan serikat telah menuntut agar manajemen Beesco Indonesia membayarkan kekurangan upah kerja karena *scoring* tersebut, tapi tidak diindahkan.

4. Kekerasan

Terdapat praktik kekerasan baik verbal maupun non verbal di Beesco Indonesia. Kekerasan ini dilakukan oleh atasan (pimpinan kerja) kepada buruh. Buruh dimaki dengan kata-kata seperti 'tolol', 'anjing', 'goblok', 'bodoh'. Terkait kekerasan fisik, buruh dilempar oleh benda-benda yang ada di area kerja. Ada buruh yang dihukum dengan disuruh berdiri, ada yang dipotong upahnya, padahal mereka tidak melakukan

kesalahan yang berat. Pengurus serikat telah berkali-kali meminta manajemen perusahaan untuk segera memutus rantai kekerasan di dalam pabrik, dengan menyusun langkah-langkah pencegahan dan pelaporan, dan supaya mereka juga menghormati hak-hak buruh. Namun sejauh ini tidak ada kemajuan dari tindakan Beesco Indonesia.

5. Buruh kontrak

Beesco Indonesia masih menggunakan buruh kontrak. Saat ini mayoritas buruh bekerja dengan berstatus kontrak yang sifatnya jangka pendek, serta penggunaan buruh harian lepas. Sudah ada larangan bawah Beesco Indonesia tidak boleh menggunakan buruh kontrak. Larangan ini termaktub dalam beberapa poin di Surat Disnakertrans Kabupaten Karawang, Nomor: 566/3133/BPKK tanggal 25 Juni 2013. Surat Disnakertrans ini merupakan jawaban yang ditujukan pada serikat SBGTS GSBI. Surat ini juga dikuatkan oleh nota pemeriksaan khusus Disnakertrans Provinsi dan Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II, Jawa Barat, yang ditujukan kepada Beesco Indonesia, dengan Nomor: 560/3777/BP2K-WIL II tanggal 05 Desember 2017. Nota ini menegaskan agar perusahaan mengangkat buruh kontrak menjadi buruh tetap.

6. Hak buruh hamil

Buruh hamil bekerja di tempat yang berbahaya. Mereka ditempatkan di bagian *press molding*. Bagian ini pekat dengan substansi dan bahan-bahan kimia yang bisa membahayakan buruh dan jabang bayinya. Buruh hamil juga berdiri sepanjang waktu karena aturan kerja. Beesco Indonesia tidak bersedia membayar upah cuti keguguran bagi buruh perempuan. Contoh kasusnya adalah yang terjadi pada Ni'matul Lailiyah atau Ely, pengurus dan sekretaris serikat. Banyak kasus buruh perempuan hamil yang mengajukan cuti melahirkan malah di-PHK, atau perusahaan memberikan hak cuti tetapi upah mereka tidak dibayarkan. Selain itu, perusahaan tidak menyediakan ruang laktasi yang aman.

7. Alat pelindung diri

Pemenuhan alat pelindung diri (APD) masih menjadi masalah. Buruh menuntut manajemen menyediakan baku kerja yang safety dan APD (masker,

sarung tangan clemek, kacamata, sepatu safety) secara cuma-cuma, tidak ditempatkan di bagian kerja yang berbahaya, serta diadakannya pelatihan tentang K3 secara rutin.

8. Makan dan minum

Pimpinan departemen atau bagian tidak memberikan waktu yang cukup kepada buruh untuk mengisi ulang air minum. Parahnya, buruh mengeluhkan air minum yang keruh dan tidak layak dikonsumsi. Buruh juga mengeluhkan fasilitas kantin dan menu makan yang kualitasnya dibedakan antara pimpinan dan operator.

9. Waktu ibadah

Pimpinan kerja tidak memberikan kebebasan kepada buruh untuk menjalankan sholat di waktu jam kerja.

10. Cuti

Buruh mengeluhkan masalah hak cuti mereka yang susah diambil, seperti cuti melahirkan, gugur kandung, cuti haid, cuti tahunan, cuti yang terkait dengan masalah keluarga (meninggal dunia). Beberapa buruh melaporkan bahwa kadang jika mereka cuti, upah mereka tidak dibayar dan jatah cuti tahunan mereka dipotong.

11. Kamar mandi dan toilet

Kamar mandi dan toilet selalu kotor. Airnya kadang menyala kadang tidak. Manajemen tidak menyediakan peralatan di dalam kamar mandi dan toilet, buruh harus menyediakannya sendiri. Jumlah toilet di setiap departemen sangat sedikit dibanding jumlah buruh yang ada.

12. Bus jemputan

Tidak ada bus antar jemput bagi buruh. Buruh yang bekerja shift 2 dan 3 yang waktu masuk dan pulang antara malam dan pagi, dan juga buruh non-shift, mengeluhkan kondisi ini.

13. Kebebasan berserikat

Meskipun ASICS sudah menandatangani Protokol Freedom of Association

(FoA), namun pelanggaran kebebasan berserikat masih terus terjadi di sepanjang rantai pasok ASICS di Indonesia. Protokol FoA merupakan sebuah perjanjian multi-pihak yang dibuat oleh serikat pekerja di Indonesia, pemilik pabrik ('pemasok') dan perusahaan pemilik merek global ('merek'), termasuk Nike, Adidas, Puma, Pentland dan New Balance. Protokol ini dikembangkan dalam konteks kampanye global yang bersifat jangka panjang untuk mendorong brand-brand menegakkan hak-hak buruh di sepanjang rantai pasokan mereka.

Sebagai supplier ASICS, Beesco Indonesia masih bertindak diskriminatif terhadap serikat. Manajemen mempersulit buruh untuk menjadi anggota serikat SBGTS-GSBI. Manajemen juga mempersulit pengajuan dan pelaksanaan pemotongan iuran wajib anggota serikat melalui *check off system* (COS). Tindakan anti serikat yang lain adalah membatasi hak dan kebebasan anggota serikat untuk berunding. Serikat tidak dilibatkan dalam setiap pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan norma ketenagakerjaan dan masalah buruh. ASICS sudah menandatangani Protokol FOA, Beesco Indonesia belum.

14. Kondisi kerja dan COVID-19

Di tahun 2020, ketika Covid-19 melanda Indonesia, buruh hanya diberikan satu buah masker yang terbuat dari kain. Buruh baru diberikan lagi masker pada Juli 2021, di mana setiap orang mendapatkan 20 buah. Pemberian ini dilakukan bukan karena manajemen baik, tapi karena ada protes dari buruh. Hanya pimpinan kerja dan mandor mendapatkan bonus pelindung wajah (*face shield*).

Pemutihan untuk menghindari pesangon

Masih banyak lagi pelanggaran hak-hak buruh yang dilakukan oleh Beesco Indonesia yang dicatat oleh serikat. Pelanggaran ini terus terjadi tanpa ada hukuman yang diberikan oleh negara. Pelanggaran hak-hak buruh juga terjadi di pabrik Beesco yang lain, PT PA Rubber Indonesia yang berlokasi di Banten, serta pabrik pemasok lain di luar Beesco Grup, yaitu PT Pou Chen Indonesia, yang berlokasi di kawasan industri Nikomas, juga di Banten. PA Rubber adalah perusahaan yang memproduksi *rubber/outsole*.

Pada tahun 2016 manajemen PA Rubber melakukan penangguhan upah selama satu tahun. Di 2017 manajemen melakukan pemutihan status dan masa kerja buruh secara sepihak. Dengan tindakan pemutihan status ini, buruh yang sudah lama bekerja di PA Rubber seharusnya diangkat jadi buruh. Namun pemutihan menutup peluang itu sama sekali. Setelah kontrak mereka habis, manajemen merekrut kembali mereka sebagai buruh kontrak.

Cara melakukan pemutihan dengan mengatur ulang (*restart*) nomor induk karyawan (NIK) menjadi tahun 2017, sehingga mereka yang sudah bekerja sejak lama, akan tercatat mulai bekerja di tahun 2017. Singkatnya, perusahaan memangkas riwayat (*history*) masa kerja buruh. Pabrik berhitung dengan matang ketika melakukan pemutihan. Kebijakan busuk itu memperkecil jumlah uang pesangon yang harus diberikan kepada buruh jika mereka akan melakukan PHK. Rata-rata buruh telah bekerja di PA Rubber sudah bekerja sejak 2009 dan 2011.

Dua bulan setelah kejadian itu, manajemen menginformasikan bahwa buruh akan menerima dua kali upah, dan langsung dikirim ke rekening mereka masing-masing. Hal ini tentu disambut baik buruh. Namun, baru diketahui jika dua kali upah tersebut merupakan uang pengganti pesangon, dan buruh dipaksa menandatangani nota kesepakatan dengan manajemen yang isinya siap menerima PHK. Manajemen perusahaan berakal bulus. Jika buruh menyetujui pengunduran diri atau bersedia di-PHK, itu artinya perusahaan tidak perlu membayarkan uang pesangon.

Sebagian buruh juga di-PHK pada September hingga Oktober 2017. Saat melakukan PHK ini, ada 18 buruh yang sedang hamil. Delapan diantaranya masih bekerja dan sepuluh lainnya sedang cuti melahirkan. Alasan manajemen melakukan PHK adalah efisiensi karena order yang terus berkurang. Modus PHK kali adalah manajemen mengirim surat PHK kepada buruh. Di dalam isi surat tersebut, manajemen menjanjikan akan memberikan pesangon sesuai dua kali Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PMTK). Pada kenyataannya, buruh hanya diberikan pesangon satu kali PMTK. Manajemen beralasan mereka merugi dan karena itu tidak bisa membayar lebih pesangon.

Supplier lain ASICS yang melanggar hak-hak buruh adalah Pou Chen.

Produksi terbesar Pou Chen saat ini adalah sepatu ASICS. Mereka juga memberikan order pengerjaan bagian-bagian sepatu seperti *rubber, outsole, outsole logo brand* ke pabrik-pabrik lain, yaitu ke PT Xin Hong Tiyu Yong Pin You Xian Gongsu, PT Win Bright Technology, PT Xin Yichang Industrial, dan PT Hui Cai Indonesia.

Target kerja di Pou Chen sangat tinggi. Dalam bekerja memenuhi target yang tinggi ini, seringkali buruh dibenta.. Cerita-cerita kekerasan ditempat kerja bukan barang baru. Pengawas (pimpinan kerja) tak segan melempar buruh dengan *box*, menghukum mereka dengan berdiri berjam-jam. Suatu ketika, kepala seorang operator *sewing* disorongkan ke dinding karena tidak mencapai target dan jahitan produknya kurang bagus. Rantai kekerasan menjalar dari atas ke bawah. Pimpinan menekan mandor menekan operator menekan buruh. Beban target produksi yang tinggi di sektor garmen adalah bahaya bagi kesehatan buruh. Dan ini menjadi momok yang menakutkan.

Penutup

Dengan menjadi sponsor Olimpiade Tokyo, ASICS mendapatkan kesempatan untuk beriklan, produk-produknya dikenal luas, dan akan memicu tingkat penjualan mereka. Pada akhirnya, mereka akan menaikkan angka keuntungan. Tapi cerita sukses ini justru ditopang oleh kenyataan getir di mana buruh-buruh bekerja dalam kondisi kerja yang buruk dan dilanggar hak-haknya. ASICS mendapatkan keuntungan sementara buruh-buruhnya buntung.

Atas masalah perburuhan yang terjadi di pabrik utama yang memproduksi ASICS dan seluruh rantai pasoknya, mereka harus bertanggungjawab. ASICS harus terlibat dan turun langsung menyelesaikan setiap kasus yang terjadi. Mereka harus memastikan seluruh pabrik utama dan seluruh rantai pasoknya memahami dan menjalankan kode perilaku kerja bisnis ASICS (*Code of Conduct*), memahami, menghormati dan menjalankan FOA, serta menghormati hak-hak buruh dan hukum ketenagakerjaan.