



# Perjanjian Dindigul untuk Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender **LAPORAN KEMAJUAN TAHUN KEDUA**

Laporan asli ini ditulis oleh **Pauline Jerrentrup** dan  
**Sarosh Kuruvilla** dari **Cornell ILR Global Labor Institute**  
yang diterjemahkan oleh  
**Asia Floor Wage Alliance (AFWA)**



## **Ucapan Terima Kasih**

Kami mengucapkan terima kasih kepada TTCU atas dukungan mereka yang berdedikasi selama penelitian lapangan. Kami juga berterima kasih kepada Komite Pengawas (OC) yang telah memfasilitasi akses data dan memberikan masukan untuk laporan ini, serta kepada pihak manajemen Eastman atas keterbukaan dan kerja samanya. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Lalitha Muthu atas bantuan penelitian dan terjemahannya. Yang terakhir, kami sangat berterima kasih kepada para perempuan yang bekerja di pabrik atas kesediaan dan keberanian mereka untuk berbagi pikiran maupun perasaan hingga kami memperoleh pemahaman penting mengenai pengalaman hidup mereka setelah berlakunya Perjanjian Dindigul.

## Daftar Isi

<b>Kata Pengantar</b> .....	4
<b>Ringkasan Eksekutif</b> .....	6
<b>Pendahuluan</b> .....	7
<b>Metodologi</b> .....	8
<b>Bagian 1: Apakah Proses-proses dalam Perjanjian Berfungsi dengan Baik?</b> .....	10
Praktik-praktik yang Dilarang dan Penanganan yang Dapat Diperoleh .....	10
Mekanisme Pengaduan .....	11
Peran Pemantau Ruang Produksi .....	13
Peran Komite Pengaduan Internal .....	13
Peran Komite Implementasi .....	14
Pelatihan .....	14
Kerja Sama dengan Eastman .....	16
<b>Bagian 2: Capaian-capaian Perjanjian Dindigul</b> .....	17
Jumlah Pengaduan .....	17
Saluran Pengaduan .....	18
Pengaduan dan Penanganan Kasus KPBG .....	19
Pengaduan dan Penanganan Kasus Lainnya .....	22
Kebebasan Berserikat .....	23
Capaian Tambahan dari Kolaborasi antara Buruh dan Pihak Manajemen .....	25
<b>Kesimpulan</b> .....	26
<b>Lampiran</b> .....	27
Lampiran A: Lembar Fakta: Penanganan Pengaduan Berdasarkan Perjanjian Dindigul .....	27

## KATA PENGANTAR

'Laporan Kemajuan Perjanjian Dindingul Tahun Kedua' yang ditugaskan oleh Komite Pengawas/KP (Oversight Committee/OC) merupakan sebuah upaya untuk memberikan penilaian terhadap implementasi perjanjian tersebut dan kemajuannya dalam mengeliminasi, memperbaiki, dan mencegah kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) di pabrik Natchi milik Eastman selama periode Januari-Desember 2023. Laporan ini didasarkan pada indikator kinerja utama/IKU (Key Performance Indicators/KPIs) yang dikembangkan oleh KP, sebuah kelompok multipemangku kepentingan yang terdiri dari penandatanganan Perjanjian Dindingul, termasuk merek-merek fesyen, pemasok, serikat pekerja, dan organisasi buruh di tingkat regional serta organisasi buruh yang berbasis di AS. IKU dan cakupan laporan ini disusun melalui serangkaian proses konsultasi bersama dan pembangunan konsensus selama beberapa bulan di dalam KP. Proses yang melintasi negara dan zona waktu yang berbeda ini menandakan kemungkinan dan harapan terhadap kolaborasi transnasional dalam menangani KPBG di dunia kerja.

Penilaian independen oleh pihak ketiga dipimpin oleh Global Labor Institute (GLI) di Cornell University dengan dukungan dari KP.

Kami berterima kasih kepada Tim Peneliti, Prof. Sarosh Kuruville dan Pauline Jerrentrup dari GLI dan Lalitha Muthu dari Indian Institute of Technology di Madras, atas perhatian dan kepedulian yang mendalam untuk menangkap realitas kehidupan para buruh garmen Natchi, melalui proses verifikasi terhadap catatan-catatan, analisis dokumen secara ekstensif, dan wawancara dengan para pemangku kepentingan.

Temuan-temuan dalam Laporan Kemajuan Tahun Kedua menyimpulkan bahwa terdapat "bukti yang sangat kuat bahwa Perjanjian Dindingul berhasil mencapai tujuan-tujuan yang menjadi alasan pembentukannya". Secara lebih luas, laporan ini menunjukkan peran kebebasan berserikat dalam mengeliminasi, memperbaiki, dan mencegah KPBG. Secara khusus, para pekerja memberikan kesaksian mengenai ampuhnya mekanisme pengaduan multitingkat yang mempertimbangkan persinggungan antara gender dan kasta untuk menangani pengaduan terkait KPBG dan non-KPBG. Kekuatan kebebasan berserikat juga diperlihatkan oleh temuan bahwa sebagian besar pengaduan terkait KPBG diselesaikan melalui pertemuan dua minggu serikat pekerja dan manajemen.





Laporan ini juga merujuk pada “pertemuan di bawah pohon” – sebuah tempat di dalam area pabrik di mana serikat pekerja berinteraksi dengan para pekerja. Ruang kolektif ini menunjukkan sejauh mana terbentuknya kepercayaan dan solidaritas yang telah dibina oleh Perjanjian Dindigul di antara para pekerja perempuan, baik itu secara harfiah maupun metaforis yang mengarah pada peningkatan kemampuan mereka untuk bertindak (agensis).

Laporan Kemajuan Tahun Kedua tahun 2024 ini bertepatan dengan peringatan lima tahun Konvensi 190 (K190) Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang merupakan perjanjian internasional pertama yang menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Perjanjian Dindigul yang mengacu pada prinsip-prinsip dasar dalam K190 menjadi contoh bagaimana K190 dapat diintegrasikan untuk memberikan nilai tambah dalam menangani KPBG secara lebih efektif, bahkan sebelum diratifikasi. Penilaian ini menunjukkan bahwa sifat penanganan pengaduan yang berlapis dalam perjanjian tersebut memperluas cakupan di luar pabrik garmen dan pabrik pemintalan hingga melingkupi transportasi dan asrama, yang sejalan dengan definisi “dunia kerja” yang luas sebagaimana yang tercantum dalam K190. Keterangan langsung dari para pekerja Natchi juga menjelaskan efek yang meluas ke lingkungan rumah dan komunitas mereka.

Selain menyoroti hal-hal positif dari Perjanjian Dindigul yang bersejarah ini, Laporan Kemajuan Tahun Kedua ini juga menggali berbagai tantangan di lapangan dan aspek yang perlu ditingkatkan. Hal ini

menunjukkan bahwa pekerjaan kami belum selesai. Seperti yang telah disebutkan oleh para penulis, guna memastikan bahwa praktik-praktik progresif ini terus berlanjut diperlukan usaha untuk meningkatkan pengadaan dan menunjukkan kepada pemasok maupun industri bahwa membeli dari pabrik-pabrik di industri pakaian jadi yang memiliki risiko pelanggaran kebebasan berserikat dan KPBG yang rendah merupakan hal yang menguntungkan. Laporan ini menekankan bahwa keberhasilan model ini bergantung pada lebih banyak merek yang berkomitmen untuk menjadi bagian dari perjanjian ini dalam waktu dekat.

Kami selaku Komite Pengawasan menyatakan komitmen kami terhadap perjanjian ini, merupakan sebuah kehormatan dan kepuasan bagi kami untuk mempersembahkan laporan ini kepada Anda.

## Penandatanganan Perjanjian Dindigul

### **Asia Floor Wage Alliance (AFWA):**

Anannya Bhattacharjee

### **Eastman Exports:**

Cibi Karthic

### **Gap Inc.:**

Komala Ramachandra & Sharmila Nithyanand

### **Global Labor Justice (GLJ):**

Jennifer (JJ) Rosenbaum

### **H&M Group:**

Hari Kumar & Nikesh Raj

### **PVH Corp.:**

Michael Bride & Meghna Sarma

### **Tamil Nadu Textile and Common Labour Union (TTCU):**

Thivya Rakini

### **Ketua Independen, Komite Pengawasan:**

Krishanti Dharmaraj

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada tahun kedua, “Perjanjian Dindigul untuk Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG)” telah meraih kemajuan signifikan dalam upaya penghapusan, pemulihan dan pencegahan KPBG di pabrik pemintalan benang dan pakaian jadi Natchi yang dikelola oleh Eastman Exports. Berdasarkan analisis dokumen ekstensif yang dikombinasikan dengan wawancara semua pemangku kepentingan yang relevan untuk memverifikasi keandalan data, laporan ini menyajikan hasil baik dalam hal proses maupun pencapaian.

Penilaian kami menunjukkan bahwa **proses-proses** yang diimplementasikan melalui perjanjian ini berfungsi dengan baik. Pekerja yang telah menerima pelatihan menunjukkan pemahaman menyeluruh terkait KPBG. Kesadaran yang meluas di kalangan pekerja tentang cara melaporkan suatu masalah melalui mekanisme pengaduan multitingkat dalam perjanjian juga telah terbentuk. Mekanisme pengaduan ini efektif, memungkinkan penyelesaian masalah yang cepat oleh pekerja pemantau ruang produksi dan melalui pertemuan dua minggu antara TTCU (Serikat Pekerja Umum dan Tekstil Tamil Nadu) dengan manajemen Eastman. Komite Pengaduan Internal (Internal Complaint Committees/ICC) yang diwajibkan oleh Undang-Undang Pencegahan Pelecehan Seksual (POSH Act) India telah terintegrasi ke mekanisme pengaduan dan dirombak agar dapat berfungsi secara efektif sejalan dengan hukum yang berlaku di negara bagian. Para pemangku kepentingan menekankan adanya kerja sama yang luar biasa dari pihak petinggi manajemen di pabrik pemintalan dan pakaian jadi Natchi.

Proses-proses ini menghasilkan **capaian-capaian** yang bermakna. Pekerja menyampaikan 242 pengaduan sepanjang tahun, di mana 30 di antaranya menyangkut KPBG. Penyelesaian berlangsung sangat cepat, dengan 76% persen dari aduan KPBG terselesaikan dalam waktu dua minggu. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa mekanisme pengaduan tersebut dipercaya oleh pekerja, mudah diakses oleh para pekerja dan dianggap adil. Tidak ditemukan aduan terkait pelanggaran kebebasan berserikat. Pekerja menekankan bahwa keterlibatan yang intens dan terus-menerus dari TTCU baik itu di pabrik maupun di desa tempat tinggal mereka, serta rekam jejak TTCU yang sudah teruji terkait penyelesaian masalah pekerja telah membantu menghilangkan rasa takut untuk menyampaikan pengaduan.

Kehadiran TTCU di pabrik membentuk mekanisme pengawasan yang kuat, memastikan perbaikan yang efektif dan mencegah berulangnya pelanggaran KPBG maupun kebebasan berserikat. Meskipun yang menjadi fokus dari perjanjian adalah isu KPBG dan kebebasan berserikat, TTCU telah memperluas lingkup pekerjaannya untuk menangani semua jenis pengaduan dan berhasil menegosiasikan perbaikan dalam lingkungan kerja secara keseluruhan. Kebebasan berserikat di pabrik tidak menemui hambatan, relasi buruh dan pihak manajemen terjalin dengan akrab. Kedua belah pihak, baik itu TTCU maupun manajemen Eastman sama-sama mengakui manfaat dialog yang saling menguntungkan antara serikat pekerja dan manajemen.

Secara keseluruhan, bukti menunjukkan kemajuan yang positif dan bermakna pada tahun kedua berjalannya perjanjian ini, memperluas dan melembagakan proses dan mekanisme yang telah dijelaskan secara ekstensif dalam [laporan tahun pertama](#). Demi perbaikan yang berkelanjutan di tahun mendatang, diperlukan perluasan pelatihan KPBG untuk menjangkau lebih banyak pekerja, meningkatkan pemahaman mengenai proses di kalangan pihak manajemen level menengah, memperkuat komite-komite pengaduan internal, mengadopsi lebih banyak variasi metode komunikasi tentang praktik-praktik yang dilarang, dan mewujudkan perbaikan-perbaikan kecil dalam hal pencatatan. Secara keseluruhan, laporan ini menunjukkan bahwa perjanjian kolektif ini berfungsi dengan baik dan memenuhi tujuan-tujuan yang melandasi pembuatannya.

Kekhawatiran **yang banyak** dikemukakan oleh semua pemangku kepentingan adalah bahwa Pabrik Pakaian Jadi dan Pabrik Pemintalan Natchi (khususnya pabrik pakaian jadi) **tidak** beroperasi dengan kapasitas penuh. Jumlah pesanan belum pulih dari penurunan setelah kampanye Keadilan untuk Jeyasre<sup>[1]</sup>, yang mengakibatkan penurunan signifikan dalam tingkat pekerjaan. Daya replikasi, kemampuan beradaptasi, potensi peningkatan produktivitas, dan dampak pada mata pencaharian pekerja dari perjanjian inovatif ini hanya dapat dinilai dengan tepat jika pabrik beroperasi dengan kapasitas penuh. Oleh karena itu, lebih banyak pemesanan dari merek global menjadi kunci dari keberlanjutan perjanjian ini, sebaiknya sebelum dilaksanakannya evaluasi yang lebih komprehensif yang direncanakan pada tahun 2025.

<sup>1</sup> Kampanye Keadilan untuk Jeyasre diawali oleh koalisi yang terbentuk dari serikat pekerja internasional, organisasi keadilan gender dan kelompok buruh setelah peristiwa pembunuhan Jeyasre Kathiravel, seorang perempuan muda kasta dalit dan pekerja serikat yang dilakukan oleh pengawasnya di bulan Januari 2021.

## PENDAHULUAN

Laporan ini menilai kemajuan dari “Perjanjian Dindingul untuk Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBGG)” pada akhir tahun kedua pelaksanaannya. Perjanjian Dindingul sebetulnya terdiri dari serangkaian perjanjian yang saling berkaitan. Perjanjian program (selanjutnya disebut “perjanjian”) antara TTCU dan Eastman Exports Global Clothing Private Limited menentukan proses-proses yang menyangkut upaya penghapusan kekerasan berbasis gender di semua unit perusahaan di Natchi Apparel, Ltd dan Eastman Spinning Mills, Ltd. Dua organisasi nonpemerintah, Global Labor Justice (GLJ) dan Asia Floor Wage Alliance (AFWA) turut menandatangani perjanjian sebagai ‘saksi penandatanganan’. Perjanjian ini (dan penilaiannya di tahun pertama) tersedia untuk umum dan dapat ditemukan di [sini](#).

Perjanjian program didukung oleh tiga perjanjian terpisah antara merek ternama dunia - H&M Group, Gap Inc., dan PVH Corporation dengan TTCU, AFWA, GLJ<sup>[2]</sup>. Mengingat perjanjian-perjanjian-perjanjian terpisah ini bersifat rahasia, penilaian ini **hanya berfokus** pada kesepakatan program antara TTCU dan Eastman. Semua perjanjian tersebut akan berakhir pada bulan Juni 2025.

Bagian 1 dari laporan ini menelaah mengenai apakah proses-proses yang telah ditetapkan berjalan dengan baik dan kami mengkaji beberapa indikator proses, termasuk di antaranya adalah: Apakah praktik-praktik yang dilarang telah dikomunikasikan kepada pekerja? Apakah mekanisme pengaduan berfungsi? Apakah pelatihan telah diberikan? Apakah pihak manajemen Eastman bekerja sama? Bagian 2 membahas capaian-capaian, yaitu, apakah tujuan dari perjanjian tercapai atau tidak. Berangkat dari analisis terhadap aduan dan penanganannya tersebut kami menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Apakah perjanjian menunjukkan kemajuan dalam pencegahan, pemulihan dan penghapusan KPBGG? Apakah perjanjian ini memastikan dan mendorong kebebasan berserikat dan dialog antara pekerja dengan pihak manajemen? Apakah ada capaian lain yang memperlihatkan semangat dari perjanjian tersebut?

---

<sup>2</sup> Gap Inc. dan PVH Corporation tidak mendapatkan pengadaan dari pabrik-pabrik yang dimaksud ketika mereka menandatangani perjanjian yang sifatnya rahasia pada tahun 2022, tetapi memiliki hubungan bisnis dengan Eastman Exports.



## METODOLOGI

Laporan ini terbatas pada 38 Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam delapan kategori terkait proses dan 34 capaian IKU dalam empat kategori yang dipilih oleh Komite Pengawas (KP) dari perjanjian ini. Kami membahas banyak dari IKU tersebut dalam narasi kami, namun informasi selengkapnya mengenai IKU, bukti-bukti yang relevan, dan sumber data dari masing-masing indikator dapat diperoleh dari GLJ<sup>3</sup>.

Fokus utama dari penyelidikan kami adalah menilai reliabilitas data yang mendasari setiap IKU untuk periode Januari-Desember 2023. Demi tujuan ini, kami menganalisis dokumen asli, catatan yang dituliskan tangan, notulen rapat, entri buku log, catatan pengaduan, kemudian melakukan triangulasi dari bukti yang dihasilkan tersebut dengan keterangan dari wawancara para pemangku kepentingan, termasuk pekerja yang mengajukan aduan tersebut.

Penelitian kami dilaksanakan melalui kunjungan lapangan selama delapan hari yang difasilitasi oleh KP, TTCU, Manajemen Eastman, dan staf program untuk perjanjian ini (perwakilan dari AFWA, petugas dokumentasi di lapangan, dan perwakilan dari GLJ). Peneliti utama bersama dengan juru bahasa mengunjungi pabrik pakaian jadi Natchi dan pabrik pemintalan Eastman (selanjutnya disebut pabrik), dan asrama (tempat sebagian besar pekerja migran bekerja). Mereka mewawancarai beragam pemangku kepentingan. Secara khusus, mereka melaksanakan tiga diskusi kelompok terfokus dengan lima pekerja di setiap kelompok dan melakukan wawancara mendalam dengan empat pekerja (termasuk dua pekerja yang membuat aduan). Dari sembilan belas pekerja yang diwawancarai, tujuh di antaranya adalah Pemantau Ruang Produksi (PRP). Mereka juga mewawancarai tiga pimpinan TTCU, dua orang anggota Komite Pengaduan Internal (KPI), satu penilai independen, satu pelatih eksternal (dari organisasi HAM feminis bernama CREA), lima sopir bus, lima anggota Komite Implementasi, termasuk anggota senior dari manajemen Eastman yang berada di pabrik (Wakil Presiden Senior Jaminan Mutu dan Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola dan Manajer Sumber Daya Manusia (SDM)).

Sebagian besar wawancara dengan pekerja berlangsung di ruang tertutup dalam area pabrik. Dua pekerja diwawancarai di kantor TTCU. Di dalam pabrik, tujuh pekerja yang diwawancarai dipilih oleh

manajer SDM, sedangkan sebagai perimbangan, pekerja lain diseleksi melalui sampel acak dari daftar karyawan. Berdasarkan permintaan dari staf program, TTCU memperkenalkan para peneliti kepada pekerja guna memastikan pekerja merasa nyaman berbicara dengan tim riset. Meski terdapat kemungkinan bahwa wawancara yang dilaksanakan dengan pengaturan di dalam pabrik dengan pengenalan dari pihak TTCU bisa jadi direspons pekerja dengan bias, tetap saja terdapat kesamaan yang mengesankan antara cerita yang dikisahkan oleh para pekerja yang dipilih secara acak dengan mereka yang dipilih oleh manajer SDM, begitu pula dengan mereka yang diwawancarai di dalam maupun luar pabrik. Meskipun demikian, kami tidak menepis kemungkinan bahwa jika wawancara dilaksanakan di desa-desa, kami mungkin memperoleh gambaran yang lebih bernuansa dan/atau gambaran kritis mengenai implementasi perjanjian.

Analisis kami terhadap dokumen-dokumen asli, buku log, entri jurnal, dan catatan pengaduan serta wawancara memberikan kami keyakinan bahwa data yang melandasi laporan tahun kedua ini kredibel. Tidak disarankan untuk melakukan perbandingan antara laporan tahun pertama dan laporan tahun kedua ini. Pertama, laporan tahun pertama ditulis oleh para pemegang kebijakan perburuhan, sedangkan laporan ini merupakan penugasan dari para pemegang kebijakan di KP. Kedua, laporan tahun pertama menyoroti latar belakang dan proses dari perjanjian, serta beberapa capaian, sementara laporan ini hanya berfokus pada IKU (Indikator Kinerja Utama) yang ditentukan oleh KP dan apakah data yang terkumpul untuk IKU tersebut reliabel atau tidak. Perbedaan fokus dari kedua laporan ini menghasilkan perbedaan pada beberapa poin data. Namun, secara umum, perlu diperhatikan bahwa hasil yang diperoleh dalam laporan tahun kedua secara garis besar konsisten dengan kemajuan yang disoroti dalam laporan tahun pertama, serta bahwa sistem pengaduan dan kolaborasi manajemen-buruh terkesan lebih **terlembagakan**.

Penilaian yang independen dan lebih holistik direncanakan untuk dilakukan pada tahun ketiga (2025) yang akan melampaui laporan yang terfokus pada IKU ini guna membahas persoalan-persoalan yang lebih besar menyangkut efektivitas, keberlanjutan, daya replikasi dan daya adaptasi.

<sup>3</sup> <https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january>.



## BAGIAN 1: APAKAH PROSES-PROSES DALAM PERJANJIAN BERFUNGSI DENGAN BAIK?

Secara singkat, temuan-temuan utama terkait IKU untuk proses adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan-kebijakan Eastman telah direvisi untuk merefleksikan praktik-praktik yang dilarang serta solusi yang tersedia seperti yang tercantum dalam perjanjian.
2. Pelatihan yang sifatnya umum dan insidental diberikan kepada para pekerja dan manajemen menghasilkan pemahaman yang baik tentang KPBG bagi para peserta pelatihan.
3. Mekanisme pengaduan berfungsi dengan baik, memungkinkan penyelesaian masalah melalui pertemuan dua mingguan antara serikat pekerja dengan pihak manajemen, serta penanganan langsung dari pihak pemantau ruang produksi (PRP).
4. Adanya kesadaran yang meluas mengenai mekanisme pengaduan multialiran dalam perjanjian ini di kalangan para pekerja yang mempercayai sistem yang berlaku dan menganggapnya sebagai sistem yang mudah diakses dan adil. Hal ini sebagian besar terkait upaya TTCU yang terus-menerus dan kerap kali terlibat bersama pekerja di lingkungan pabrik maupun di desa-desa tempat pekerja bermukim, juga rekam jejak yang telah teruji dalam memecahkan permasalahan para pekerja yang telah meyakinkan para pekerja untuk mengutarakan pendapat dan mengungkapkan keluhan/aduan.
5. KPI (Komite Pengaduan Internal) telah terintegrasi ke dalam mekanisme pengaduan dan diterapkan kembali agar bekerja secara efektif, sesuai dengan hukum negara bagian yang berlaku.
6. **Eastman's top management at the factories has been notably cooperative throughout the implementation of the agreement.** Di bawah ini, temuan-temuan ini dibahas lebih rinci, diorganisasikan berdasarkan IKU.

### Praktik-praktik Yang Dilarang dan Penanganan Yang Dapat Diperoleh

Praktik-praktik yang dilarang dan penanganan yang dapat diperoleh tidak dimasukkan dalam pembahasan laporan ini, akan tetapi dapat dilihat dalam Lampiran A pada [laporan tahun pertama](#). Persoalan ini diintegrasikan ke dalam kebijakan manajemen Eastman yang berjudul "**Kebijakan Pencegahan terhadap Pelecehan Seksual di Dunia Kerja, Pedoman dan Prosedur Penanganan Keluhan**", menghasilkan dokumen kebijakan terbaru yang diterbitkan pada bulan Januari 2024 yang mencakup Divisi Pakaian Jadi Natchi milik Eastman.

Kami menemukan adanya perbedaan kesadaran terkait praktik-praktik yang dilarang di antara para pekerja yang kami wawancarai. Mereka yang dipilih oleh bagian SDM adalah para pekerja yang telah menerima pelatihan yang difasilitasi oleh TTCU berdasarkan ketentuan perjanjian. Mereka menunjukkan pemahaman mendalam tentang praktik-praktik yang dilarang tersebut, terutama KPBG. Misalnya mereka menyebutkan, "**[pengawas laki-laki] mengirim pesan, berkomentar, menatap, atau [manajer] mengubah [pekerja] tempat kerja tanpa alasan**" sebagai praktik-praktik yang dilarang.

Pekerja yang dipilih secara acak belum memperoleh pelatihan<sup>[4]</sup> sehingga mereka memperlihatkan pemahaman yang dangkal mengenai praktik-praktik yang dilarang dan KPBG. Misalnya, kebanyakan dari mereka menyebutkan hal yang menyangkut tindakan mereka sendiri seperti "**[tidak] menggunakan penutup kepala**" dan "**tidak berbicara dengan orang tak dikenal.**" Implikasi pentingnya adalah bilamana pelatihan diberikan kepada pekerja, maka pelatihan tersebut harus efektif dan perlu melibatkan semua pekerja.

Terdapat pula kebutuhan untuk meninjau kembali metodologi pelatihan guna menilai perbedaan pendekatan pelatihan yang diterapkan oleh TTCU (yang melaksanakan pelatihan untuk semua pemangku kebijakan) dan organisasi HAM CREA (yang melaksanakan sesi pelatihan untuk Pemantau Ruang Produksi dan Komite Pengaduan Internal di tahun 2023 dan dijadwalkan untuk melaksanakan pelatihan lanjutan, termasuk bagi jajaran manajemen dan TTCU di periode 2024-2025). Akan sangat bermanfaat juga untuk menerapkan saran dari pekerja, misalnya dengan memasang poster yang berisi gambar-gambar yang menjelaskan tentang "Perilaku yang Boleh dan Tidak Boleh Dilakukan" untuk pekerja maupun supervisor/pengawas.

---

<sup>4</sup> Dua pekerja yang dipilih secara acak untuk diskusi kelompok terfokus memiliki pengalaman 8 tahun di Pabrik Pakaian Natchi, seorang lainnya memiliki pengalaman 4 tahun, seorang lagi 2 tahun, dan seorang lagi hanya 8 bulan. Yang disebutkan terakhir merupakan satu-satunya PRP (pemantau ruang produksi) yang pernah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh organisasi eksternal CREA secara khusus untuk para pemantau ruang produksi.

## Mekanisme Pengaduan

Mekanisme pengaduan multisaluran berdasarkan perjanjian dapat dilihat pada Lampiran. Secara singkat, pekerja dapat melaporkan aduan mereka kepada para PRP di lini produksi mereka, anggota TTCU yang mengunjungi pabrik setiap dua minggu, dan petugas dokumentasi perjanjian yang biasanya menyertai di setiap kunjungan pabrik. Pekerja juga dapat melaporkan permasalahan yang berkaitan dengan KPBG secara langsung kepada KPI. PRP menangani permasalahan dengan segera di pabrik atau membahas permasalahan tersebut dengan TTCU. TTCU akan menanggapi keluhan secara langsung, membahasnya dengan pihak manajemen Eastman, atau meneruskannya pada KPI.

Data yang diberikan oleh staf program mengindikasikan dialog antara pihak manajemen dan serikat secara rutin (jumlah total pertemuan antara TTCU dan pihak manajer SDM Eastman sebanyak 105 pertemuan) guna membahas aduan dan implementasi perjanjian. Pertemuan ini diadakan di dalam maupun luar area pabrik. Kami dapat mengkorelasikan 84 tanggal pertemuan dengan entri buku tamu di mana TTCU tercatat memasuki pabrik, mengindikasikan bahwa pertemuan diadakan di dalam lingkungan pabrik. Kami pun memiliki 11 notula dari 21 pertemuan yang tersisa.<sup>[5]</sup> Observasi kami terhadap salah satu pertemuan antara manajemen dengan pekerja menunjukkan bahwa suasana dalam pertemuan tersebut ramah dan informal di mana rekaman formal berlangsungnya pertemuan tampaknya tidak selalu dilakukan.

Sebaliknya, pengaduan dan resolusinya lebih terdokumentasikan dengan cermat di dalam catatan log kasus yang terstruktur dengan baik oleh petugas dokumentasi. Catatan log kasus ini menawarkan pemahaman akan berbagai macam persoalan, termasuk deskripsi singkat tentang keluhan dan resolusi (masing-masing terdiri dari 1-6 kalimat) yang dikemukakan melalui mekanisme pengaduan dan diatasi melalui dialog antara serikat pekerja dan manajemen (lihat bagian “Capaian”).

Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesadaran yang meluas di kalangan pekerja mengenai mekanisme pengaduan. Semua pekerja,



termasuk mereka yang tidak memperoleh pelatihan telah sadar akan mekanisme pengaduan dan beragam jalur akses. Kesadaran ini tidak hanya ditumbuhkan dari pelatihan yang diperoleh, namun juga karena informasi yang diberikan oleh TTCU (di pabrik maupun di desa) atau rekan sesama pekerja.

Wawancara dengan para pekerja mengindikasikan tingkat kepercayaan yang tinggi pada mekanisme pengaduan. Pekerja tidak mengungkapkan keraguan dalam mengutarakan keluhan-keluhan mereka dan meyakini bahwa aduan mereka akan ditangani dengan kerahasiaan dan tanpa konsekuensi negatif. Pekerja menekankan bahwa keterlibatan TTCU yang sering dan terus-menerus baik itu di dalam pabrik maupun di desa-desa merupakan poin penting dalam menumbuhkan kepercayaan dan menghilangkan ketakutan mereka untuk melapor. Pekerja memandang mekanisme ini mudah diakses karena mereka dapat dengan mudahnya berbicara kepada orang-orang TTCU “di bawah pohon” – sebuah ruang yang didedikasikan untuk serikat pekerja, terletak di lokasi pabrik yang mudah dijangkau oleh para pekerja yang berlalu-lalang ketika jam istirahat makan siang. Sebagaimana yang kami amati selama kunjungan kami ke pabrik, pekerja berbicara dengan TTCU tidak hanya untuk melaporkan aduan saja, melainkan juga untuk perbincangan santai.

<sup>5</sup> Dua pekerja yang dipilih secara acak untuk diskusi kelompok terfokus memiliki pengalaman 8 tahun di Pabrik Pakaian Natchi, seorang lainnya memiliki pengalaman 4 tahun, seorang lagi 2 tahun, dan seorang lagi hanya 8 bulan. Yang disebutkan terakhir merupakan satu-satunya PRP (pemantau ruang produksi) yang pernah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh organisasi eksternal CREA secara khusus untuk para pemantau ruang produksi.

Semua pekerja yang diwawancarai berbicara dalam bahasa Tamil, terkecuali seorang perempuan yang berbicara dalam bahasa Odia. Para pekerja memberi tahu kami bahwa penutur bahasa Odia dapat meminta bantuan dari rekan kerja yang multilingual atau berkomunikasi dengan Pemantau Ruang Produksi (PRP) berbahasa Odia. Sebagian besar pekerja menyebutkan bahwa mekanisme pengaduan yang ada tersebut adil, tanpa diskriminasi berdasarkan kasta, status migrasi, atau faktor lain. Mereka mengakui menerima dukungan dalam melaporkan praktik-praktik yang dilarang dari rekan pekerja maupun PRP yang mendorong dan mendampingi mereka dalam menyampaikan aduan, begitu juga dengan TTCU dalam menangani aduan dengan pihak manajemen. Lebih lanjut, mereka mendapati petugas dokumentasi perjanjian sebagai pihak yang siap membantu mereka, misalnya membantu mereka menuliskan keluhan yang ingin dilaporkan ketika mereka merasa kurang nyaman untuk melakukannya sendiri. Beberapa pekerja yang diwawancarai berbagi pengalaman mereka dalam memanfaatkan mekanisme pengaduan. Studi kasus yang ditampilkan dalam Kotak 1 (sesuai dengan yang dikatakan oleh pelapor dengan sedikit suntingan) menggambarkan bagaimana **pekerja menjadi berdaya** untuk menyampaikan pengaduan. Secara umum, uraian kejadian yang disampaikan bersesuaian dengan catatan pengaduan.

Mekanisme pengaduan ini terus diperbarui berdasarkan pelajaran yang diperoleh dari pelaksanaannya. Dokumentasi yang lebih baik telah diperkenalkan untuk melacak kasus-kasus berulang yang melibatkan pelaku yang sama. TTCU dan staf program telah belajar untuk menyelidiki lebih dalam pengaduan, seperti yang terlihat dalam kasus di mana empat perempuan mengeluhkan masalah transportasi dan meminta untuk bepergian dengan bus yang berbeda. Investigasi yang lebih mendalam mengungkapkan bahwa keempat perempuan tersebut, yang berasal dari kasta atas, tidak ingin bepergian bersama perempuan dari kasta bawah dalam bus yang sama.

Secara keseluruhan, mekanisme pengaduan ini sesuai dengan hak asasi manusia, karena telah mengadopsi definisi KPBG seperti yang disebutkan dalam Konvensi 190 dan mengintegrasikan Komite Pengaduan Internal (ICC—*Internal Complaints Committees*) yang diwajibkan oleh Undang-Undang Pencegahan Terhadap Pelecehan Seksual (*POSH Act*) di India.

## KOTAK 1 STUDI KASUS LAKSHMI

Menjelang berakhirnya jam kerja, Lakshmi (nama disamarkan untuk menjaga anonimitas) diminta oleh pengawas yang notabene atasan langsungnya untuk meninggalkan lini produksinya dikarenakan mesinnya tidak bisa berfungsi. Pengawas tersebut meneriaki Lakshmi, menyalahkannya karena telah menimbulkan masalah. Keesokan harinya, meskipun mesinnya sudah diperbaiki, posisi Lakshmi digantikan oleh pekerja lain. Merasa terhina, Lakshmi pergi keluar dan menangis di luar aula pabrik. Setelah beberapa saat, teringat akan pertemuan serikat pekerja di mana Thivya, pemimpin TTCU, mendorong para pekerja untuk berani, Lakshmi memberanikan diri untuk menghampiri Thivya, yang hari itu mengunjungi pabrik. Thivya segera mengadakan pertemuan “di bawah pohon” - sebuah tempat di dalam area pabrik yang didedikasikan bagi TTCU untuk berinteraksi dengan para pekerja.

Pertemuan tersebut dihadiri oleh manajer SDM, pengawas yang bersangkutan, seorang PRP lainnya, dan petugas dokumentasi dari Perjanjian Dindigul, yang membantu Lakshmi menuliskan keluhannya. Dalam pertemuan itu, pengawas mengakui bahwa lini produksi sering mengalami kesalahan dan mesin masih mengalami kerusakan, bahkan dengan operator yang baru. Dalam rapat tersebut, diketahui bahwa atasan pengawas tersebut yaitu pemimpin lini, telah menginstruksikannya untuk mengganti Lakshmi alih-alih mengatasi masalah mesin yang sebenarnya. Pemimpin lini juga mengikuti rapat tersebut, namun ia menolak untuk mengakui bahwa ia telah memberikan instruksi tersebut.

Lakshmi ditanya bagaimana ia ingin masalah ini diselesaikan. Pengawasnya meminta maaf. Diputuskan secara kolektif oleh kelompok bahwa pemimpin lini untuk sementara waktu akan bekerja sebagai operator mesin jahit (OMJ) selama seminggu untuk belajar kembali bagaimana cara berempati dengan para pekerja. (Para Pemimpin Lini sudah sering bekerja sebagai OMJ sebelum dipromosikan menjadi Pemimpin Lini).

Lakshmi yang merasa bahwa pertemuan itu sendiri telah memberinya perasaan bahwa keadilan telah ditegakkan merasa puas dengan hasilnya. Pengaduannya diselesaikan dalam waktu tiga jam. Sebagai perbaikan, Lakshmi hanya menyarankan agar permintaan maaf dilakukan secara tertulis dan bukan secara lisan guna mengingatkan para pelaku pelecehan agar tidak mengulangi kesalahannya. Lakshmi merasa bahwa dukungan TTCU dan perannya sebagai PRP memberinya kekuatan dan kepercayaan diri untuk menyampaikan keluhannya.

## Peran Pemantau Ruang Produksi

Pemantau Ruang Produksi (PRP) adalah pekerja yang ditunjuk oleh TTCU yang memegang peranan yang penting dalam proses implementasi dari mekanisme pengaduan. Mereka ini diakui oleh manajemen, Mereka mencegah eskalasi KPBG dengan segera mengintervensi ketika ada suatu masalah terjadi di pabrik, atau dengan menginformasikannya kepada TTCU. Misalnya, ketika seorang PRP menyaksikan seorang pengawas yang berbicara dengan nada suara yang tinggi kepada rekan kerjanya di lini produksi mereka, maka ia langsung mengingatkan pengawas tersebut mengenai perilaku yang pantas di tempat kerja. Wawancara dan diskusi kelompok terfokus (FGD) dengan pekerja menandakan bahwa pemantau ruang produksi dengan kepercayaan diri menentang perlakuan yang tidak pantas tersebut, selalu siap sedia dan dipercaya untuk mendukung pekerja dalam menyampaikan aduan. Pemantau Ruang Produksi ini mudah dikenali di pabrik lewat rompi dengan warna yang berbeda (kuning untuk pabrik garmen dan merah untuk pabrik pemintalan) berlabel 'pemantau ruang produksi' di bagian punggung. Kira-kira terdapat satu PRP di setiap dua lini produksi<sup>[6]</sup>.

Pada tahun 2023, terdapat 88 PRP yang bekerja di pabrik garmen dan 10 PRP berada di pabrik pemintalan dan bagian pencetakan seperti yang ditunjukkan dalam data yang dibagikan oleh departemen SDM. Angka ini memperlihatkan peningkatan sebesar 59% pada jumlah PRP apabila dibandingkan dengan tahun pertama.<sup>[7]</sup> Semua PRP yang baru saja ditunjuk menerima pelatihan orientasi. Di tahun 2023, secara total terlaksana sebanyak enam kali sesi pelatihan bagi para PRP dari berbagai unit yang berbeda, termasuk pelatihan terkait peran mereka sebagai PRP serta pelatihan terkait insiden-insiden spesifik (lihat Tabel 1 di bawah).

## Peran Komite Pengaduan Internal

Berdasarkan UU Pencegahan Terhadap Pelecehan Seksual India ( POSH Act ), keberadaan KPI diperlukan untuk menangani pengaduan kasus pelecehan seksual. Namun, KPI di pabrik-pabrik tekstil banyak dikritik karena berbagai alasan—antara lain, pekerja yang tidak menyadari keberadaan KPI, anggota KPI yang diseleksi ataupun diintimidasi oleh manajemen, serta tidak mendapatkan pelatihan yang diperlukan. Di pabrik-pabrik ini, para pekerja juga menyebutkan bahwa sebelum adanya perjanjian, keberadaan KPI tidaklah berfungsi. Para pekerja merasa takut akan hukuman balasan akibat melaporkan aduan.

Oleh karena itu, persyaratan penting dari perjanjian tersebut adalah bahwa KPI di pabrik-pabrik yang termasuk di dalam cakupan perjanjian harus dibentuk kembali dan diintegrasikan dengan sistem pengaduan agar dapat bekerja lebih efektif sesuai dengan peraturan nasional dan negara bagian. KPI dibentuk kembali pada tahun 2023, dan saat ini terdapat lima KPI yang berlokasi di Unit Natchi I & II, Unit Pemintalan I & II, dan bagian pencetakan.) Berdasarkan data staf program, setiap KPI terdiri dari dua manajer perempuan senior (dua orang yang sama adalah bagian dari semua KPI), satu ahli dari pihak luar (juga anggota dari semua KPI), dan lima anggota pekerja (empat perempuan, satu laki-laki), di mana tiga di antaranya adalah anggota serikat pekerja yang ditunjuk oleh TTCU. UU Pencegahan Terhadap Pelecehan Seksual (**POSH Act**) hanya mensyaratkan agar KPI memasukkan satu manajer perempuan senior sebagai Ketua ditambah satu ahli dari pihak luar dan setidaknya dua karyawan, serta KPI harus beranggotakan perempuan sebanyak 50%. Keanggotaan KPI di pabrik-pabrik yang menjadi cakupan dalam perjanjian terindikasi telah melebihi persyaratan minimum.

Pedoman Tamil Nadu terkait UU PTPS (POSH Act) untuk industri garmen mensyaratkan bahwa ICC bertemu setiap dua bulan sekali. Pemeriksaan kami terhadap data yang mendasarinya menunjukkan bahwa KPI hanya bertemu sekali pada paruh pertama tahun 2023, tetapi frekuensinya meningkat selama paruh kedua, termasuk beberapa pertemuan gabungan untuk mematuhi pedoman enam pertemuan per KPI per tahun. Pembacaan kami terhadap notula rapat KPI memberikan kesan bahwa belum semua KPI memiliki keanggotaan penuh pekerja yang disyaratkan – untuk KPI unit pemintalan I dan II, total hanya 3-4 anggota pekerja (bukan  $2 \times 5 = 10$ ) yang menghadiri beberapa rapat gabungan KPI.<sup>[8]</sup>

<sup>6</sup> Seperti yang dinyatakan oleh staf program. Data karyawan yang dibagikan oleh Eastman setelah kunjungan penelitian kami menunjukkan bahwa setiap PRP bertanggung jawab atas 23 pekerja, (2.274 pekerja dan 98 PRP).

<sup>7</sup> PRP per unit: 41 di Natchi I, 47 di Natchi II, 5 di Pemintalan I, 4 di Pemintalan II, 1 di Pencetakan. Data diberikan oleh Eastman pasca kunjungan lapangan sehingga tidak dapat diverifikasi di lokasi.

<sup>8</sup> Staf program menjelaskan bahwa beberapa anggota pekerja tidak hadir karena mereka mungkin sedang dalam masa kompensasi hari libur (karena bekerja di hari Minggu).

Dua sesi pelatihan diselenggarakan untuk anggota KPI, pihak manajemen diberikan pengenalan mengenai KPI dan UU PTPS ( POSH Act ) (lihat Tabel 1 di bawah). Sesi-sesi pelatihan dilaksanakan oleh TTCU dan organisasi HAM, CREA. Pekerja KPI dan anggota manajemen yang diwawancarai berpengetahuan luas mengenai KPBG dan peran mereka dalam mendukung pekerja. Contohnya, anggota manajemen mempelajari tentang bagaimana cara untuk berkomunikasi dengan pekerja dan menanggapi keluhan dengan baik dan tidak menghakimi. Pekerja yang merupakan anggota KPI menyatakan bahwa di dalam KPI ia diperlakukan sama dengan perwakilan dari manajemen. Ia menghargai dukungan manajemen terhadap KPI, karena ia dapat mengajukan cuti untuk mengikuti pelatihan atau membahas suatu kasus.

Wawancara kami dengan para pekerja (yang mengetahui KPI dari papan pengumuman, pertemuan orientasi yang diadakan oleh HRD dan dari TTCU) mengungkapkan bahwa mereka secara umum mengetahui tentang KPI, dan beberapa merasa bahwa mereka dapat lebih banyak bercerita kepada KPI yang telah dibentuk kembali ini dibandingkan dengan KPI yang lama. Namun demikian, para pekerja hanya dapat mengidentifikasi 2-3 anggota KPI ( bukan 5 seperti yang seharusnya ) di unit masing-masing. Dengan demikian, hasil wawancara mendukung kesan bahwa keanggotaan pekerja (atau kesadaran pekerja akan hal ini) harus lebih diperkuat agar sejalan dengan tujuan Eastman untuk memiliki KPI yang inklusif di semua unit.

## Peran Komite Implementasi

Perjanjian ini mengamanatkan bahwa Komite Implementasi dibentuk untuk mengawasi pelaksanaannya. Komposisinya, yang diputuskan melalui konsensus setelah penandatanganan perjanjian, menyertakan kepemimpinan senior dari manajemen TTCU dan Eastman, serta anggota AFWA<sup>[9]</sup>. Komite ini bertemu tiga kali selama tahun 2023 untuk membahas perkembangan, mengidentifikasi kesenjangan dalam implementasi, dan mengembangkan strategi untuk mengatasi kesenjangan tersebut, sebagaimana dirinci dalam notula rapat. Misalnya, diadakan diskusi mengenai keluhan umum para pekerja, menurunnya pesanan dan ancaman terhadap pekerjaan, dan spekulasi mengenai potensi timbulnya dampak buruk dari berkurangnya pengadaan dari merek yang telah menandatangani perjanjian terhadap merek lain<sup>[10]</sup>.

<sup>9</sup> Perwakilan khusus dari Eastman, AFWA dan TTCU yang menghadiri pertemuan-pertemuan tersebut berbeda-beda.

<sup>10</sup> Notula memuat spekulasi-spekulasi ini, meskipun kita harus memperhatikan bahwa keputusan merek untuk mengurangi atau menghentikan pembelian merupakan hal yang dipengaruhi oleh banyak variabel lain.



## Pelatihan

Perjanjian ini mewajibkan pelatihan tahunan untuk pekerja, pengawas, dan manajer. Pada tahun kedua, sebanyak 17 pelatihan umum dan 12 pelatihan berbasis insiden diberikan. Pelatihan diberikan kepada para pekerja, PRP, pemimpin lini, pengelola asrama, manajemen (tingkat menengah), KPI, dan staf lainnya. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada Tabel 1. Materi dari setiap pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan peserta yang berbeda-beda.

Pelatihan umum membahas tentang isi perjanjian, meliputi definisi dari KPBG, kebebasan berserikat, praktik-praktik yang dilarang, penanganan yang dapat diperoleh, serta bagaimana pelaporan dan pemulihan/remediasi pelanggaran, salah satunya KPBG. Bagi para anggota PRP dan KPI, pelatihan ini melampaui materi yang sifatnya universal serta meninjau peran dan tanggung jawab mereka, di antaranya mengenai intervensi pengamat dan remediasi KPBG. Bagi pengelola asrama, pelatihan ini mencakup informasi tentang fungsi dari berbagai komite. Bagi pihak manajemen, pelatihan ini mencakup 'kepekaan' terhadap UU PTPS (POSH Act) dan KPI. Para sopir menerima orientasi tentang peraturan pengemudi yang baru, salah satunya tentang larangan berbicara di telepon saat mengemudi, dan yang terpenting adalah peraturan mengenai interaksi mereka dengan pekerja. Pelatihan berbasis insiden dilaksanakan setelah adanya aduan dan berfokus pada beberapa aspek tertentu, seperti bagaimana berperilaku etis terhadap pekerja dan menghindari pelecehan verbal sebagai pemimpin lini atau klarifikasi tentang peran PRP untuk manajer tingkat menengah.

Tabel 1: Jumlah Sesi Pelatihan dan Peserta Jan-Des 2023[11]

Pemangku Kepentingan		Jumlah Pelatihan		Jumlah Peserta* (% karyawan)	
		Pelatihan Umum	Pelatihan Berbasis Insiden	Pelatihan Umum	Pelatihan Berbasis Insiden
Pekerja	Pemimpin Lini	1	2	20(21%)	61 (64%)
	PRP	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	Pekerja	1	3	100 (4%)	209 (9%)
	Pengelola Asrama	1	0	437 (79%)	0
Manajemen	Manajemen	1	0	30 (100%)	0
	Manajemen Tingkat Menengah	3	3	151(95%)	76 (48%)
Staf Lainnya	Sopir	1	2	40 (100%)	114 (100%)
	Petugas Asrama	0	1	0	5 (100%)
	Karyawan Kantin	1	0	12(48%)	0
KPI	Introduksi KPI untuk Manajemen	1	0	20 (71%)	0
	Anggota Pelatihan	2	0	34 (100%)	0
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>1071</b>	<b>509</b>

\* Persentase yang dilaporkan tersebut merupakan estimasi yang tidak sepenuhnya tepat. Persentase tersebut dikalkulasi berdasarkan jumlah karyawan yang menghadiri sesi pelatihan dibagi dengan jumlah orang pada kategori karyawan. Persoalannya adalah satu karyawan dapat menghadiri banyak sesi pelatihan.

Seperti dijelaskan di atas, pekerja yang mengikuti pelatihan (pada tahun 2023 atau 2022) menunjukkan pemahaman yang baik tentang KPBG, dan anggota PRP dan KPI belajar tentang bagaimana mendukung pekerja dalam peran mereka. Seorang pekerja mengatakan bahwa pelatihan ini memberinya kepercayaan diri untuk mempertanyakan perilaku pengawasnya dan berani bersuara: **“Sebelum pelatihan, ketika pengawas meminta saya melakukan tugas tambahan dan saya menolak, dia biasanya memarahi saya dengan kasar atau memberi saya pekerjaan tambahan. Dulu saya berpikir bahwa dia bersikap seperti ini karena saya melakukan kesalahan di tempat kerja. Saat pelatihan, saya mengetahui bahwa ini adalah bentuk pelecehan dan penyalahgunaan kekuasaan. Sekarang, jika dia membalas saya tanpa alasan, saya langsung menentangnya dengan berani.”**[12] Pada tahun ketiga perjanjian, pelatihan tambahan oleh CREA dijadwalkan untuk para PRP, manajemen, dan TTCU. Selain itu, sesi “pelatihan untuk pelatih” akan dilaksanakan, di mana para pekerja yang ditunjuk oleh TTCU akan dilatih tentang topik KPBG untuk kemudian mendidik rekan-rekan kerjanya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, beberapa penilaian ulang terhadap metodologi pelatihan yang digunakan oleh TTCU dan CREA akan berguna untuk menyempurnakan dan meningkatkan efektivitas pelatihan.

11 Data dari staf program yang menyertakan jumlah peserta, deskripsi pelatihan, dan bukti foto untuk semua sesi terkecuali pelatihan KPI yang kekurangan bukti foto.

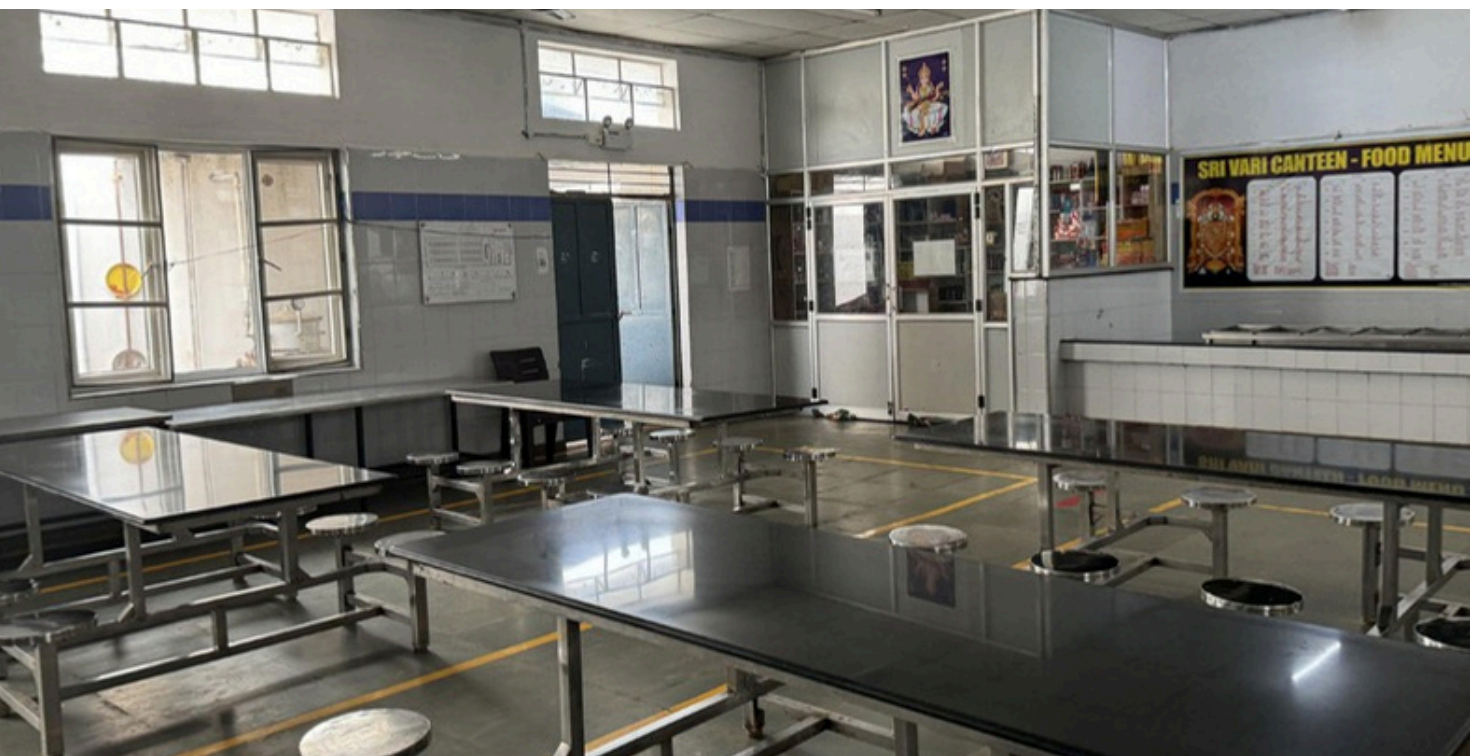
12 Kutipan ini telah diparafraza dan disunting dengan ringan. Permasalahan utama di sini adalah pengawas yang kerap memerintahnya untuk melakukan pekerjaan tambahan di luar cakupan tanggung jawab yang normal dan apabila ia menolak melakukannya, maka pengawas akan meneriakinya—ia menggunakan kata ‘memarahi dengan kasar’. Pelatihan yang diberikan berlandaskan pada K190 yang meliputi penganiayaan verbal sebagai pelecehan.

## Kerja Sama dengan Eastman

Perjanjian tersebut mewajibkan manajemen Eastman untuk sepenuhnya mematuhi ketentuan-ketentuannya. Wawancara kami dengan TTCU dan perwakilan dari para pemangku kepentingan ketenagakerjaan menekankan bahwa manajemen puncak di pabrik-pabrik tersebut telah bersikap sangat kooperatif selama pelaksanaan perjanjian tersebut. Bukti kerja sama Eastman terutama terlihat dari kesediaannya untuk bertemu dengan serikat pekerja secara rutin, serta dari sebagian besar aduan yang diselesaikan dengan cepat melalui dialog antara serikat pekerja dan manajemen, seperti yang dirinci dalam bagian capaian di bawah ini. Eastman juga telah sepenuhnya mematuhi remediasi sebagaimana diarahkan oleh KPI. Sesuai dengan teks yang tercantum dalam perjanjian, kasus-kasus KPI dapat dieskalasi ke KP untuk menegakkan kepatuhan. Akan tetapi, pada tahun 2023, eskalasi tidak diperlukan. Selama proses penilaian berlangsung, manajemen Eastman bekerja sama dengan tim peneliti sepenuhnya, memberikan akses, memberikan data secara sukarela, dan membantu tim untuk terlibat dengan manajemen dan pekerja.

Meskipun manajemen pabrik Eastman menunjukkan komitmen yang kuat pada implementasi perjanjian, tidaklah jelas apakah semua manajer level menengah sudah memahami semua ketentuannya. Hal ini

menunjukkan perlunya pelatihan yang lebih banyak (atau lebih baik). Contohnya, terdapat tiga kasus di mana para PRP diminta untuk melakukan pekerjaan yang berada di luar tanggung jawab PRP mereka. Kasus-kasus ini ditangani oleh TTCU dengan pengawas masing-masing dan dengan pelatihan tentang peran dan tanggung jawab PRP untuk manajemen menengah. Ada juga beberapa kasus penundaan oleh manajer menengah dalam menangani keluhan. Sebagai contoh, seorang pekerja mengeluh bahwa guntingnya tidak diasah pada bulan Juni, dan TTCU menyarankan untuk mengasah gunting sesegera mungkin. Seperti yang terlihat dalam data keluhan, sepuluh hari kemudian, **“Pada tanggal 04-07-23, gunting tidak diasah sehingga TTCU mengingatkan Manajer SDM untuk mengasahnya atau menggantinya dengan gunting yang baru. Pada tanggal 05-07-2023, Manajer SDM menelepon TTCU dan mengatakan bahwa pengajuan gunting telah dilakukan. Gunting yang baru diberikan ke bagian pemotongan mulai 1 Agustus.”** Contoh ini menggambarkan bagaimana sistem yang diatur dalam perjanjian mampu memastikan kepatuhan oleh Eastman melalui tindak lanjut yang terus-menerus dilakukan oleh TTCU, meskipun terjadi keterlambatan dalam penanganan keluhan di tingkat manajemen menengah.



## BAGIAN 2: CAPAIAN-CAPAIAN PERJANJIAN DINDIGUL

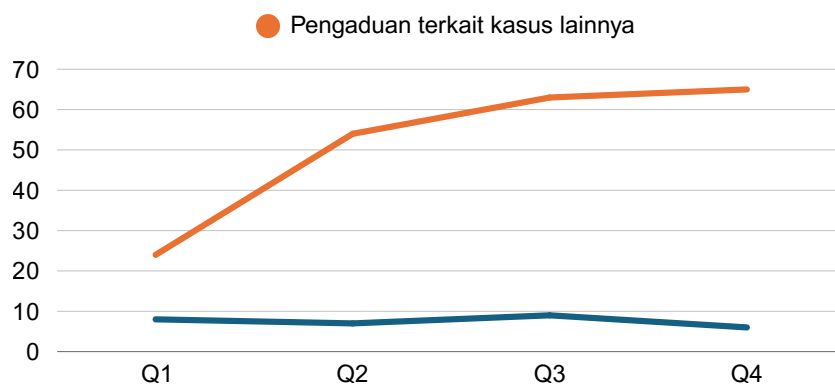
Bagian ini berfokus pada indikator capaian yang relevan dengan tujuan dari perjanjian, berikut ini kutipannya: **“Para pihak memiliki tujuan yang sama untuk mencegah, memulihkan dan menghapuskan kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagaimana didefinisikan dalam Konvensi ILO 190, termasuk KPBG di persimpangan gender dan/atau kasta atau status migrasi, serta pelanggaran kebebasan berserikat yang berkontribusi pada KPBG di industri garmen termasuk di Tamil Nadu, India.”** (lihat Lampiran A, [laporan tahun pertama](#)).

Temuan-temuan penting dalam Bagian 2 dari laporan ini adalah sebagai berikut: a) Analisis kami menunjukkan bahwa para pekerja mempercayai sistem pengaduan dan tidak memiliki rasa takut untuk menyampaikan pengaduan, yang dibuktikan dengan banyaknya pengaduan yang disampaikan mengenai berbagai topik. b) Mekanisme pengaduan tampaknya sangat efektif, mengingat cepatnya penyelesaian pengaduan. c) Secara khusus, tidak ada pengaduan yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap kebebasan berserikat. d) TTCU berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang kuat, yang menjamin perbaikan yang efektif dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Dialog antara serikat pekerja dan manajemen yang saling menguntungkan dibuktikan oleh TTCU dan Manajemen Eastman. e) Hubungan antara pekerja dan manajemen yang sehat menghasilkan capaian tambahan yang positif bagi para pekerja. Kami akan membahas poin-poin tersebut lebih lanjut di bawah ini.

### Jumlah Aduan

Secara keseluruhan, sebanyak 242 aduan diajukan pada tahun 2023. Dari jumlah tersebut, 30 di antaranya berkaitan dengan KPBG, sementara 212 lainnya berkaitan dengan berbagai masalah lainnya. Angka-angka ini secara signifikan lebih tinggi daripada jumlah pengaduan yang diajukan pada tahun pertama - pengaduan KPBG meningkat sebesar 23%, sementara pengaduan lainnya meningkat sebesar 13%<sup>13</sup>. Pengaduan KPBG terdistribusi secara merata sepanjang tahun, sementara pengaduan lainnya meningkat seiring berjalannya waktu (lihat Gambar 1). Data ini, yang diperkuat dengan hasil wawancara dengan pekerja menunjukkan bahwa pekerja perempuan semakin percaya pada mekanisme pengaduan dalam perjanjian dan merasa semakin nyaman untuk menyampaikan pengaduan tentang berbagai masalah yang lebih beragam dibandingkan sebelumnya.

**Gambar 1: Pengaduan Yang Diterima Melalui Mekanisme Pengaduan Per Kuartal Sepanjang 2023<sup>[14]</sup>**



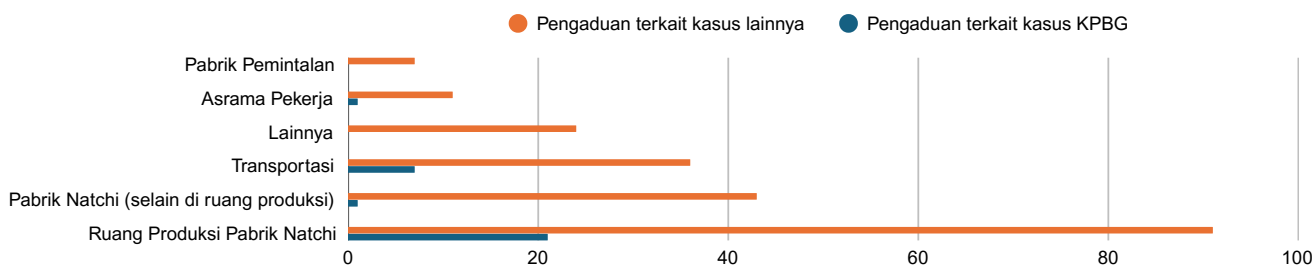
Sebagian besar kasus dilaporkan di area pabrik garmen Natchi yang mempekerjakan paling banyak pekerja. Ada lebih sedikit aduan tanpa adanya kasus KPBG yang dilaporkan di pabrik pemintalan. Menurut staf program hal ini terutama disebabkan oleh kondisi di tempat kerja. Pekerja mengoperasikan mesin besar disertai interaksi dengan rekan kerja yang minim, ada lebih sedikit pengawas laki-laki, suara bising mesin menyisakan sedikit kesempatan terjadinya pelecehan verbal. Pengaduan yang berkaitan dengan kategori “lainnya” kebanyakan menyangkut

<sup>13</sup> Perhatikan bahwa data tahun pertama mencakup April-Desember (9 bulan); Data tahun kedua mencakup Januari-Desember.

<sup>14</sup> 4 aduan tanpa keterangan tanggal tidak disertakan dalam grafik ini.

persoalan pribadi pekerja di rumah ataupun di desa. Analisis terhadap data aduan menegaskan adanya keterkaitan antara kehidupan pekerja baik itu di desa, di rumah, dan di pabrik, menekankan pentingnya kerja-kerja yang dilakukan oleh TTCU di kedua ranah tersebut sekaligus. Misalnya, seorang perempuan yang dipukuli oleh suaminya di rumah akan mengalami kesulitan untuk bisa berkonsentrasi dalam pekerjaannya dan sulit mencapai target produksi serta menghadapi tekanan dari pengawas di pabrik.

**Gambar 2: Jumlah Aduan di Tiap Lokasi**



## Saluran Pengaduan

Saluran pengaduan yang paling disukai oleh para pekerja untuk menyampaikan keluhan adalah melalui serikat pekerja. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, 67% aduan terkait KPBG dan 91% aduan lainnya dilaporkan ke TTCU. Preferensi untuk memilih TTCU sebagian besar dijelaskan oleh kunjungan rutin (dua kali seminggu) TTCU ke pabrik, interaksi TTCU dengan para pekerja di desa mereka, dan rekam jejak TTCU yang telah terbukti dalam membantu menyelesaikan masalah pekerja. Para pekerja juga menggarisbawahi bahwa TTCU mendengarkan masalah mereka dan menanganinya dengan kerahasiaan. Secara umum, terdapat tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap TTCU di antara semua pekerja yang diwawancarai.

**Tabel 2: Saluran-saluran Pengaduan Jan-Des 2023**

Saluran Pengaduan	Aduan terkait KPBG	Aduan terkait hal lainnya
TTCU	20 (67%)	193 (91%)
Rekanan Program & Petugas Dokumentasi Perjanjian	2 (7%)	17 (8%)
KPI	2 (7%)	0
Manajemen	6 (20%)	0
PRP	0	2 (1%)
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>212</b>

Selain itu, para pekerja melaporkan kasus-kasus terkait KPBG secara langsung kepada manajemen, staf program perjanjian, atau dalam tiga kasus langsung melaporkannya kepada KPI. Penting untuk dicatat bahwa data pengaduan yang dibagikan kepada kami tampaknya tidak mewakili jumlah masalah yang disampaikan oleh pekerja kepada PRP secara akurat. PRP biasanya menyelesaikan masalah dengan segera di dalam pabrik. Oleh karena itu, permasalahan ini belum tentu dicatat oleh petugas dokumentasi. Jumlah pengaduan yang sebenarnya yang disampaikan melalui PRP kemungkinan besar jauh lebih tinggi daripada dua – angka yang disajikan dalam Tabel 2. Sebagai contoh, seorang pekerja mengaku bahwa jika seorang PRP melihat seorang pemimpin lini produksi meninggikan suaranya kepada seorang pekerja, maka PRP akan segera turun tangan untuk memperingatkan pemimpin lini tersebut bahwa **“dia ada di sana untuk bekerja, bukan untuk yang lain, dan dia tidak lebih**

tinggi daripada pekerja tersebut, sehingga dia bisa meneriaki pekerja tersebut saat mereka berdua sedang melakukan tugasnya.” Para pekerja menyebutkan bahwa PRP di lini produksi mereka sering kali turun tangan untuk membantu, membuat mereka merasa didukung dan lebih aman dalam bekerja.

## Aduan Terkait KPBG beserta Penanganannya

Perjanjian ini “mengakui bahwa meningkatnya skala KPBG merupakan hal yang umum terjadi di industri tekstil dan garmen dan bahwa untuk mencegah KPBG, penting untuk melarang dan memulihkan semua bentuk KPBG untuk menghindari eskalasi dan mengurangi bahaya. Perjanjian dan program ini selanjutnya mengakui bahwa pelanggaran hukum perburuhan nasional dan internasional yang tidak dibenahi di luar cakupan Lampiran A melanggengkan budaya impunitas di tempat kerja dan dengan demikian berkontribusi terhadap KPBG,” sebagaimana ditentukan dalam Lampiran A [laporan tahun pertama](#). Perjanjian ini telah mengembangkan berbagai kategori pelanggaran dan penanganan.

Perjanjian ini membedakan antara empat kategori pelanggaran yang terkait dengan KPBG dan kebebasan berserikat, yang menjadi dasar analisis berikut ini. Kategori-kategori tersebut meliputi KPBG yang Berulang atau tindakan balasan karena melaporkan atau melawan KPBG; KPBG yang melibatkan penyerangan fisik; KPBG yang tidak melibatkan penyerangan fisik; dan Pelanggaran terhadap kebebasan berserikat.

**Tabel 3: Aduan Terkait KPBG Jan-Des 2023 berdasarkan Kategori, Isu dan Resolusi<sup>[15]</sup>**

Kategori	Isu	Terlaporkan	Terselesaikan
1: KPBG Berulang atau Tindakan Balasan Akibat Melaporkan atau Melawan		0	0
2: KPBG yang melibatkan serangan fisik	Sentuhan Yang Tidak Diinginkan	2	2
	Kekerasan Fisik	2	2
	Hukuman Fisik	1	1
3: KPBG yang tidak melibatkan serangan fisik	Penganiayaan Verbal	17	17
	Rumor/Kebohongan	3	3
	Komentar Seksual atau Seksis	2	2
	Pilih Kasih, Permintaan Info Pribadi	1	1
	Privasi atau Kebebasan di Asrama	1	1
	Pengawasan/Pelanggaran Privasi	1	1
4: Pelanggaran Kebebasan untuk Berserikat		0	0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>30</b>

Seperti yang ditunjukkan Tabel 3, total sejumlah 30 aduan terkait kasus KPBG dilaporkan pada tahun 2023, di antaranya terdapat lima aduan yang melibatkan serangan fisik (kategori 2), termasuk hukuman fisik dan kekerasan fisik. Misalnya, melempar alas menulis pada seorang perempuan. Pengaduan lainnya sifatnya nonfisik (kategori 3). Pada tahun 2022, aduan yang paling sering dilaporkan berbentuk kekerasan verbal dan nonfisik seperti diteriaki dan dipermalukan di depan banyak orang. Permasalahan pokok dalam semua aduan ini terselesaikan. Penyelesaian cepat sebagian besar pengaduan KPBG dalam waktu dua minggu patut untuk dipuji (lihat diskusi tentang pemulihan dan Gambar 5 di bawah). Dalam satu kasus, selain upaya-upaya pemulihan lainnya, KPI menyarankan revisi kode etik Eastman yang saat ini masih dalam proses.

<sup>15</sup> Deskripsi tentang kategori diadaptasi dari Lampiran A dalam Perjanjian Dindigul. Analisis berlandaskan pada kategorisasi pengaduan dari staf Perjanjian Dindigul. Beberapa keluhan dikategorikan sebagai Aduan Jenis 2 dan Jenis 3. Ini adalah pelanggaran Jenis 2 yang termasuk pelanggaran yang lebih berat.

Pelanggaran berulang oleh seorang pelaku pelecehan menjadi perhatian TTCU selama empat bulan. Keluhan-keluhan tersebut termasuk kekerasan verbal oleh seorang manajer pemotongan dan pilih kasih terhadap para pekerja yang berperilaku sesuai norma gender, yaitu tunduk dan patuh. Remediasi yang dilakukan meliputi peringatan resmi dan pemindahan manajer bagian pemotongan, yang kemudian mengundurkan diri setelah pemindahan tersebut. Konseling dan pelatihan diberikan kepada para pekerja.

Tiga kasus yang berkaitan dengan KPBG menunjukkan diskriminasi tersamar terhadap migran. Di satu kasus, seorang pekerja migran dimarahi dengan perkataan, "pulang saja ke Orissa", keluhan lain menyangkut teguran yang tidak perlu, dan keluhan ketiga menyangkut pekerja migran yang tidak diperbolehkan untuk meninggalkan asrama di akhir pekan. Kasus pertama diselesaikan dengan relokasi manajemen, peringatan formal, dan pelatihan. Kasus kedua dengan memberi peringatan dan kasus ketiga dengan program edukasi mengenai kebebasan bergerak bagi orang yang 'bertanggung jawab' atas asrama dan 437 penghuni asrama (lihat tabel 1).

Pengecekan secara acak dan wawancara, termasuk di antaranya dengan tiga pelapor, dilakukan selama kunjungan lapangan dari peneliti utama yang membantu mengonfirmasi reliabilitas data aduan secara keseluruhan, seiring dengan tinjauan dokumen yang kami lakukan. Contohnya, satu aduan terkait KPBG datang dari seorang perempuan yang dalam kondisi darurat memakai kain sisa untuk membersihkan dirinya dari noda darah menstruasi. Ia ditegur oleh pengawasnya di depan para pekerja. Solusi yang disarankan oleh TTCU berupa penyediaan pembalut di ruang P3K. Selama dilakukannya satu kunjungan mendadak setahun setelah laporan aduan tersebut, dapat ditemukan kain lap di ruangan tersebut yang menandakan sebuah solusi yang berkelanjutan.

**Penanganan KPBG:** Secara umum, perjanjian mengacu dari berbagai sumber seperti praktik terbaik dari para praktisi KPBG dan pedoman internasional yang dikembangkan dari Konvensi 190 yang menawarkan landasan untuk mengembangkan penanganan. Penanganan ini diklasifikasi menjadi tiga jenis, antara lain: penanganan yang segera



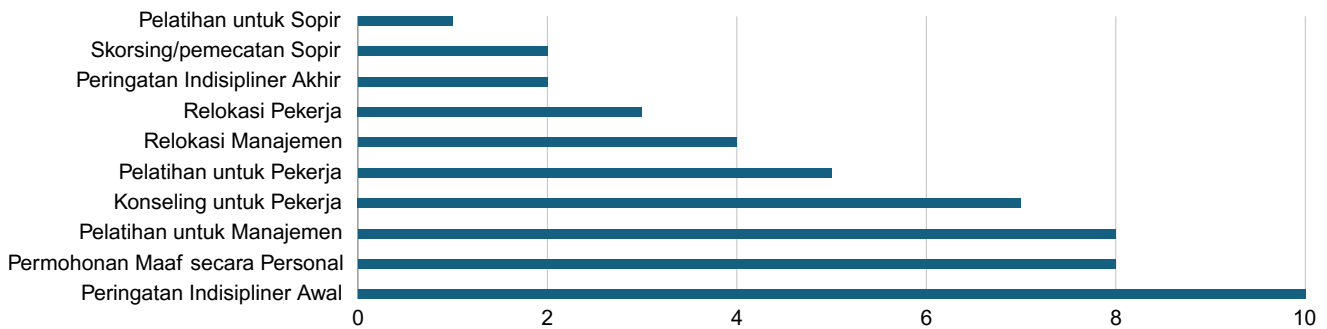
menawarkan perlindungan bagi pekerja dari apa yang telah terjadi dan memastikan keselamatan pekerja yang terdampak seperti merelokasi pekerja ke unit kerja yang berbeda; penanganan yang merehabilitasi dan mengedepankan penyintas, yakni solusi yang membuat pekerja merasa utuh kembali seperti permohonan maaf dari pelaku pelecehan di hadapan pekerja itu; kemudian penanganan berupa upaya pencegahan KPBG agar tidak terulang kembali seperti pelatihan<sup>[16]</sup>. Lihat Lampiran A dari [laporan tahun pertama](#) untuk rincian penjelasan kategori tersebut. Di tahun 2023 telah dilakukan dua penanganan yang melakukan perlindungan segera bagi pekerja dari insiden yang telah terjadi; 25 penanganan yang membuat pekerja merasa utuh kembali; dan 27 penanganan yang berupa tindakan pencegahan KPBG yang berulang. Tabel 3 menyebutkan jenis-jenis penanganan yang lazim diberikan.

Bentuk penanganan yang paling umum diberikan adalah peringatan kedisiplinan awal untuk para pelaku (tak terkecuali manajemen, sopir, rekan sesama pekerja) dan permohonan maaf secara

<sup>16</sup> Deskripsi kategori diadaptasi dari Lampiran A Perjanjian Dindigul. Contoh-contoh tersebut diambil dari data aduan yang dibagikan oleh staf program. Kategorisasi perbaikan dilakukan oleh staf program. Untuk 5 dari 6 kasus yang dilaporkan kepada manajemen, kategorisasi tidak disediakan dalam data yang dibagikan, maka kami mengategorikannya mengikuti logika kategorisasi staf program.

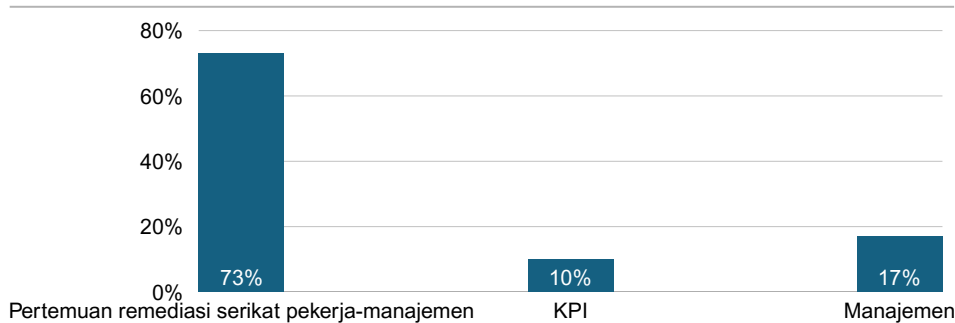
personal kepada pekerja. Jenis penanganan berkisar dari konseling tatap muka untuk pekerja hingga relokasi dan skorsing dari manajemen yang memperlihatkan kekuatan dari mekanisme pengaduan yang ada untuk mendorong penanganan yang menciptakan perubahan. Proses di mana penanganan ini diberikan sering kali melibatkan sebuah perbincangan bersama antara pekerja dan pelaku pelecehan yang terlapor. Dalam pertemuan seperti ini, peringatan awal dapat dilayangkan kepada pengawas, atau pengawas tersebut diminta untuk melakukan permohonan maaf. Para pekerja menyatakan bahwa proses yang menuntut pelaku untuk memberikan penjelasan dan bila perlu, permohonan maaf di depan umum merupakan bagian penting dalam memperoleh keadilan sebagaimana yang dijelaskan dalam laporan studi kasus pada Kotak 1.

**Gambar 3: Frekuensi Penanganan untuk Aduan Terkait KPBG: Jan-Des 2023<sup>[17]</sup>**

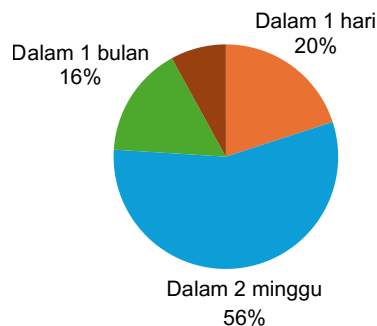


**Kecepatan dari Resolusi/Penyelesaian Aduan:** Corak dan jangka waktu resolusi dari aduan terkait KPBG menunjukkan beberapa variasi. Seperti yang ditampilkan Gambar 4, sebanyak 73% dari aduan terkait kasus KPBG diselesaikan melalui mekanisme pertemuan dua mingguan antara serikat pekerja dan manajemen. Sebanyak 17% langsung diselesaikan oleh manajemen, dan 10% diselesaikan di KPI. Kunjungan yang sering dilakukan oleh TTCU ke pabrik memungkinkan proses penanganan aduan secara cepat. Meskipun sebagian besar aduan diselesaikan dalam jangka waktu 2 minggu, sebanyak 20% kasus dapat diselesaikan dalam jangka waktu sehari.

**Gambar 4: Kanal Resolusi Aduan**



**Gambar 5: Periode Remediasi**

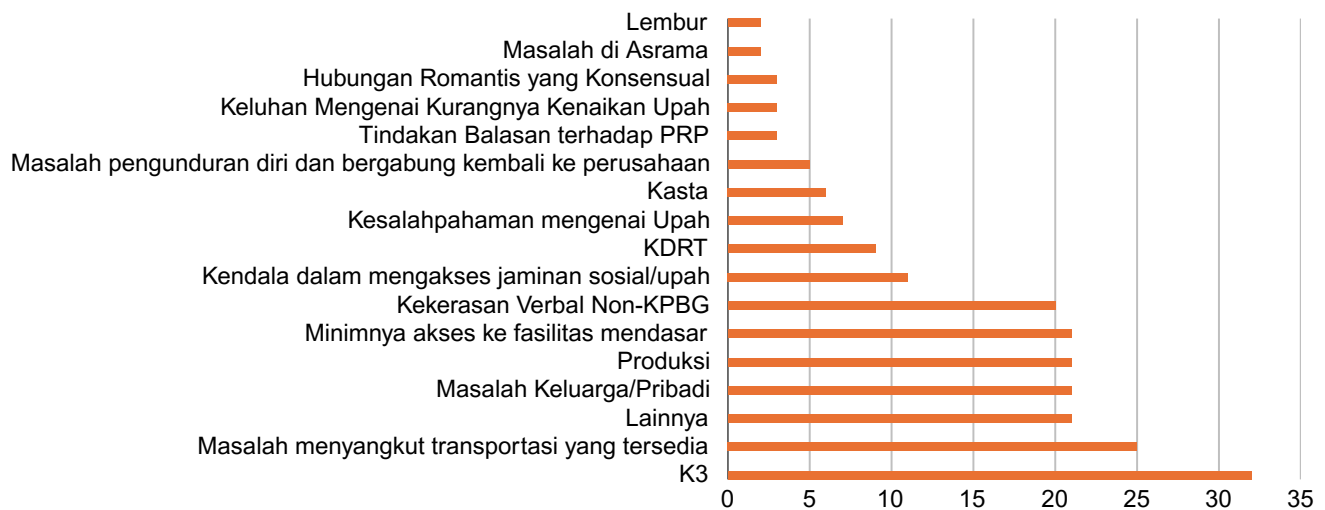


<sup>17</sup> Satu aduan dapat memperoleh beberapa penanganan, misalnya seperti konseling pekerja dan permohonan maaf secara personal.

## Aduan dan Penanganan Mengenai Persoalan Lain

Kebanyakan aduan yang disampaikan kepada TTCU atau PRP bukanlah menyangkut persoalan KPBG atau terkait kebebasan berserikat. Secara total, ada sebanyak 212 aduan non-KPBG sepanjang tahun 2023, 86% aduan terselesaikan. Sementara dalam 30 kasus sisanya, data aduan tidak memberikan informasi secara jelas apakah aduan telah terselesaikan. Misalnya, ada beberapa kasus di mana resolusi memerlukan saran dari manajemen, namun kami tidak mengetahui apakah saran tersebut diikuti atau tidak.

**Gambar 6: Jenis Aduan yang Tidak Berkaitan dengan Kebebasan Berserikat/KPBG Jan-Des 2023**



Aduan yang paling sering diterima yang tidak berkaitan dengan isu KPBG adalah aduan menyangkut isu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), misalnya delapan kasus tentang ventilasi udara yang kurang memadai seperti yang dijelaskan dalam Gambar 6. Masalah dengan transportasi pabrik yang tersedia seperti keluhan tentang sopir yang tidak mau berhenti ketika diperlukan atau membuat tambahan pemberhentian demi satu orang pekerja, membuat pekerja lainnya menunggu datangnya bus. Pekerja juga sering melaporkan permasalahan pribadi dan keluarga yang acap kali tidak berkaitan dengan pabrik kepada TTCU. Permasalahan yang dialami pekerja antara lain kehilangan tempat tinggal, KDRT, serta persoalan khusus seperti bagaimana cara mendapatkan akta kelahiran. TTCU tidak membatasi lingkup kerja mereka sebatas lingkup pabrik saja, namun mendukung pekerja dalam memecahkan persoalan pribadi jika memang memungkinkan untuk dilakukan. Contohnya, TTCU mungkin membantu seorang perempuan yang dipukuli suaminya dengan cara menghubungkannya dengan rekan pekerja yang memiliki ruang di rumahnya supaya memperoleh tempat tinggal sementara. Dalam kasus yang lain, TTCU mengarahkan keluhan kepada pihak lain, seperti petugas administrasi desa guna menanyakan tentang akta kelahiran.

Ditemukan lima kasus non-KPBG dalam catatan data aduan yang bersinggungan dengan persoalan kasta. Satu kasus melibatkan seorang pekerja yang menganiaya rekan kerjanya dengan menyinggung nama kastanya. Tiga kasus menyangkut contoh lain dari diskriminasi kasta mengenai kendaraan van yang disediakan pabrik. Satu kasus menyebutkan seorang pekerja yang mengeluhkan tentang van yang biasanya menjemputnya pukul 7 pagi, namun belakangan ini van tersebut datang pada pukul 6.30 pagi. Setelah diselidiki, ditemukan bahwa pekerja tersebut tidak mengeluhkan tentang perubahan waktu melainkan lebih terganggu dengan keharusan berbagi van dengan tiga pekerja kasta yang perlu dijemput dari desa tetangga setelah van menjemput pelapor. TTCU memperingatkan pekerja itu tentang sikap diskriminatifnya. Aduan lain yang berkaitan dengan persoalan kasta ini menyangkut masalah di luar pabrik, yakni di desa di mana pekerja dan keluarganya selama 20 tahun tidak diperbolehkan untuk mengunjungi kuil karena saudara iparnya melakukan pernikahan antar kasta. TTCU mengintervensi hal ini di desa hingga pekerja tersebut sekarang dapat beribadah kembali di kuil.

Mengingat masih kuatnya diskriminasi kasta yang demikian mengakar dalam interaksi sosial masyarakat India secara umum, maka mungkin saja terdapat aduan lain yang tidak dilaporkan sebagai isu kasta (dengan demikian tidak tercatat seperti itu) bisa jadi dipengaruhi oleh identitas kasta. Beberapa kasus kekerasan verbal mungkin berkaitan dengan identitas kasta yang menjelaskan mengapa pengawas atau pemimpin lini menganggap bahwa berbicara dengan nada tinggi kepada pekerja tertentu, namun tidak dengan yang lainnya, merupakan hal yang wajar.

Enam kasus non-KPBG terkait dengan status migrasi. Misalnya, beberapa pekerja dihitung absen setelah kembali dari cuti bulan. Masalah ini terselesaikan ketika ditemukan bahwa pekerja belum memberitahukan bagian SDM mengenai cuti, konsekuensinya, sejalan dengan regulasi normal maka mereka diklasifikasikan sebagai karyawan baru ketika kembali bekerja.

## Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat memegang peranan penting dalam memastikan pencegahan dan resolusi KPBG dalam perjanjian ini. Tidak ada aduan yang berkaitan dengan pelanggaran kebebasan berserikat. Wawancara kami mengindikasikan bahwa kebebasan berserikat tidak mengalami hambatan dan bahwa TTCU diperbolehkan untuk bekerja dengan leluasa di tempat kerja yang tercakup dalam perjanjian. Umumnya TTCU mengunjungi pabrik dua kali seminggu dan mengunjungi desa-desa di mana para pekerja bermukim secara rutin yang menjadi saluran yang penting bagi para pekerja untuk berinteraksi dengan serikat. Kehadiran TTCU di dalam pabrik berfungsi sebagai sistem pemantauan yang efektif, dengan akses yang langsung ke pekerja menghasilkan penyelesaian aduan yang sangat cepat.

Selama kunjungan dua kali seminggu ke pabrik (total kunjungan mencapai 100 di tahun 2023) dan keterlibatan di desa-desa, TTCU sering kali berbicara dengan pelapor ataupun rekan kerjanya untuk menanyakan apakah keluhan yang mereka alami telah terselesaikan sesuai dengan ekspektasi mereka. Interaksi seperti ini terjadi dengan sengaja, meski acap kali secara informal, misalnya dalam sebuah percakapan selama istirahat makan siang atau ketika TTCU mengunjungi area di dalam pabrik. Misalnya, seorang pekerja mengeluhkan tentang obat-obatan yang tidak memadai. Sebulan setelah menyelesaikan kasus ini TTCU meminta pekerja secara acak untuk mengecek apakah tersedia obat-obatan yang memadai di ruang perawat sehingga memastikan perbaikan yang efektif. Bersama dengan PRP di lini-lini produksi, kehadiran TTCU juga bertindak sebagai penghambat bagi pelanggaran potensial, oleh karenanya mampu mencegah KPBG.

Hubungan antara manajemen dengan serikat pekerja terjalin dengan akrab dan sehat. Sesuai catatan, serikat pekerja dan manajemen bertemu secara rutin

(105 pertemuan di tahun 2023). Sepanjang agenda kunjungan selama 6 hari di pabrik, kami mengamati bahwa interaksi antara TTCU, serikat pekerja independen yang mayoritas berkasta Dalit dan dipimpin oleh perempuan, dan manajemen Eastman berjalan dengan setara, ditandai dengan respek yang timbal balik dan berorientasi pada kesejahteraan dan produktivitas buruh. Kedua belah pihak mengakui manfaat dari pihak lain sebagaimana yang dijelaskan di bawah.

Analisis terhadap aduan non-KPBG menunjukkan bagaimana TTCU berlaku sebagai mediator antara manajemen dan pekerja yang berkontribusi pada kondisi kerja yang lebih kooperatif dan produktif<sup>[18]</sup>. Sebagai gambaran, catatan aduan memuat tujuh kasus di mana pekerja mengeluhkan tentang penerimaan upah yang tidak sesuai dengan ekspektasi mereka. Setelah mendiskusikan keluhan-keluhan ini dengan pihak manajemen, TTCU melakukan klarifikasi dengan pelapor bahwa telah terjadi kesalahpahaman, alih-alih pelanggaran upah. Contohnya, seorang pekerja mengharapkan gaji yang lebih tinggi ketika berpindah posisi dari bagian pengemasan ke bagian setrika, namun menurut ketentuan dalam regulasi upah minimum pemerintah Tamil Nadu, keduanya berada pada tingkatan gaji yang sama. Intervensi yang dilakukan TTCU telah membantu para pekerja memahami permasalahan, dan mereka tetap bekerja untuk Perusahaan Eastman alih-alih frustrasi atau lalu berhenti bekerja. Contoh lain dari kolaborasi antara buruh dan manajemen dapat dilihat di Kotak 2 di mana manajer bagian potong memanfaatkan mekanisme pengaduan guna mendapatkan bantuan dari TTCU untuk memahami mengapa target produksi tidak tercapai di bagian yang ia bawahi. Respons dari TTCU memungkinkan manajer untuk mengambil tindakan korektif dan meningkatkan hasil.



<sup>18</sup> Meskipun contoh-contoh tersebut menunjukkan manfaat produktivitas, penilaian terperinci mengenai peningkatan produktivitas berada di luar cakupan laporan ini (yaitu tidak tercakup dalam IKU yang dipilih KP).

## KOTAK 2

# SEBUAH CONTOH KOLABORASI BURUH-MANAJEMEN

Catatan pengaduan menunjukkan bahwa pada tanggal 6 November 2023, seorang manajer pemotongan mengeluh kepada TTCU bahwa “target per jam sebanyak 36, tetapi hanya 13 yang dicapai oleh para pekerja di departemen pemotongan.”

Catatan keluhan tersebut merinci hal itu: “Ketika TTCU bertanya, pemimpin pemotongan menyebutkan bahwa peralatan yang diperlukan seperti spidol dan gulungan telah dikirim tepat waktu. Namun demikian, para pekerja menguraikan beberapa masalah:

- 1) Mesin sering kali membutuhkan perbaikan,
- 2) pisau pemotong sering kali tumpul,
- 3) penundaan terjadi ketika keputusan diperlukan untuk menangani muatan ekstra,
- 4) para pekerja baru ditugaskan tanpa pelatihan yang memadai dalam hal pemotongan,
- 5) persetujuan atas kesalahan dalam pekerjaan menjahit membutuhkan waktu,
- 6) kadang-kadang terjadi kekurangan bahan,
- 7) masalah muncul dengan variasi panjang dan lebar kain,
- 8) pekerja perempuan diharapkan untuk mengangkat beban berat hingga menyebabkan penundaan dalam pemuatan dan penyiapan.”

Catatan keluhan menunjukkan bahwa akibatnya: “Manajer pemotongan mengusulkan untuk menunjuk pekerja laki-laki untuk melakukan tugas-tugas pemuatan.” Ketika TTCU menindaklanjutinya dengan manajer pemotongan, dia meyakinkan mereka bahwa, “langkah-langkah akan diambil atas kekhawatiran yang disampaikan oleh para pekerja. Tukang muat pun segera ditunjuk. Keesokan harinya, produktivitas meningkat. Pada tanggal 07-11-2023, para pekerja mengatakan bahwa sebelum istirahat makan siang mereka menyelesaikan 3 bentangan tapi sebelumnya hanya 2 bentangan. (Pembentangan adalah proses persiapan sebelum pemotongan di mana lapisan kain dibentangkan).”

Wawancara dengan jajaran manajemen tertinggi Eastman (Wakil Presiden Senior, Jaminan Mutu dan dan Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola, dan Manajer Sumber Daya Manusia) mengonfirmasi bahwa mereka menganggap TTCU sebagai mediator yang banyak membantu. Misalnya, manajer SDM berbagi cerita mengenai manajemen tingkat menengah mengugaskan kembali seorang pekerja ke lini produksi yang berbeda untuk kepentingan produksi, pekerja sering kali menganggap hal ini sebagai tindakan yang bertujuan untuk menyudutkan mereka. Kini, bilamana diperlukan, manajer SDM meminta TTCU untuk membantu mereka melakukan klarifikasi ke pekerja mengenai alasan kuat di balik penugasan tersebut, guna membantu mencegah rasa frustrasi dan kesalahpahaman di antara pekerja.

Semua pekerja yang diwawancarai menyatakan bahwa tidak ada perbedaan perlakuan antara pekerja yang berserikat dan yang tidak berserikat yang ditunjukkan pihak pengawas dan manajer di dalam pabrik<sup>[19]</sup>. Sebagaimana yang dicontohkan di atas, hubungan antara pekerja dan manajemen terlihat akrab, dengan kedua belah pihak membuktikan adanya keberhasilan bersama. Khususnya terkait hal ini merupakan hal yang sangat baik, berhubung sebelum ditandatangani perjanjian ada ketidakpercayaan yang signifikan terhadap serikat pekerja yang dirasakan oleh jajaran manajemen level menengah dan bawah. Perempuan anggota serikat menghadapi tindakan balasan yang berat, dan TTCU dipandang sebagai ancaman bagi produktivitas dan berjalannya pabrik.

<sup>19</sup> Kami tidak memastikan persentase keanggotaan serikat di pabrik karena hal ini tidak tercakup dalam IKU yang dipilih oleh KP.

## Capaian Tambahan dari Kolaborasi antara Buruh dan Manajemen

Kebebasan berserikat dan hubungan kolaboratif antara buruh dan manajemen masing-masing telah menghasilkan capaian tambahan yang menggambarkan sifat holistik dari perjanjian ini. Misalnya, TTCU dan Eastman bernegosiasi tentang kenaikan upah untuk semua pekerja di 2024 yang mana manajemen Eastman mendeskripsikannya kepada kami sebagai sebuah capaian positif. Lebih lanjut, manajemen menyetujui penghentian pengurangan gaji penjaga asrama untuk uang makan sesuai permintaan dari para pekerja. Banyak pekerja memuji perbaikan nyata ini. Capaian utama juga dapat dilihat dari praktik manajerial Eastman yang menjadi lebih baik dengan mempromosikan lebih dari 100 perempuan sebagai pemimpin lini produksi, dibandingkan dengan 38 perempuan pada tahun 2019. Wawancara dengan para pekerja mengungkapkan bahwa para pemimpin lini perempuan membuat mereka merasa lebih aman.

Pemimpin lini perempuan ini memberikan lapisan perlindungan antara pekerja perempuan dan manajer, yang sebagian besar adalah laki-laki. Selain

itu, hal ini juga menciptakan peluang karier bagi perempuan. Lebih lanjut, dialog antara serikat pekerja dan manajemen menghasilkan seperangkat peraturan baru untuk pengemudi bus yang berlandaskan pada pengalaman pekerja dengan penyedia layanan transportasi serta kerangka tahapan eskalasi KPBG dari AFWA. Sebagai contoh, peraturan baru tersebut melarang sopir meminjamkan ataupun meminjam uang dari pekerja dan menjelaskan prosedur untuk memastikan keselamatan pekerja ketika sopir menurunkan pekerja di pemberhentian yang tidak biasa. Kelima sopir yang kami wawancarai menunjukkan pemahaman yang menyeluruh tentang aturan-aturan ini.

Yang terakhir, ada efek positif dari Perjanjian Dindigul yang melampaui ranah pabrik. Beberapa perempuan melaporkan bahwa mereka mengamalkan pembelajaran dari pelatihan dan interaksi dengan TTCU ke rumah mereka. Sebagai contoh, seorang perempuan mengajari kemenakannya untuk mengidentifikasi “sentuhan yang baik dan buruk” yang dilakukan oleh orang lain, terutama laki-laki yang berdiri di dekatnya di dalam bus, sehingga membantunya memahami bahwa kekerasan berbasis gender adalah sebuah praktik yang semestinya perempuan bisa memandangnya sebagai sebuah praktik yang tidak dapat diterima.<sup>[20]</sup>



<sup>20</sup> Kami telah melakukan parafrasa terhadap komentar asli para pekerja di sini untuk meningkatkan kejelasan.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, terdapat bukti yang sangat kuat bahwa Perjanjian Dindigul telah mencapai tujuan yang dicita-citakan. Proses-proses yang dibentuk dapat berjalan untuk menciptakan capaian yang positif, yang dibangun berdasarkan hasil dari tahun pertama. Kebebasan berserikat dan hubungan kolaboratif antara pekerja dan manajemen menjadi solusi utama untuk KPBG ditunjukkan dengan jelas dalam hasil-hasilnya, terutama dalam penyelesaian aduan yang cepat. Pekerja mempercayai sistem pengaduan yang tersedia dan tidak takut akan tindakan balasan akibat menyuarkan berbagai masalah KPBG maupun non-KPBG. Tentu saja masih ada ruang untuk perbaikan. Lebih banyak pekerja perlu dilatih untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang KPBG seperti halnya lebih banyak perwakilan dari manajemen tingkat menengah. KPI perlu diperkuat, dan beberapa contoh pencatatan yang tidak konsisten perlu diperbaiki. Namun, hal tersebut hanyalah masalah kecil dalam sistem penyelesaian aduan yang efektif.

Terlepas dari gambaran positif ini, adanya kekhawatiran terhadap keberlanjutan perjanjian ini beralasan, mengingat berkurangnya lapangan pekerjaan sebagai akibat dari penurunan pesanan. Pada Mei 2024, ada 2022 pekerja di Divisi Pakaian Natchi, dibandingkan dengan angka tertinggi 3071 pada 2021<sup>[21]</sup>, ketika kampanye "Keadilan untuk Jeyasre" dimulai. Wawancara dengan manajemen menunjukkan bahwa pabrik garmen saat ini bekerja dengan kapasitas sekitar 60%. Penandatanganan perjanjian pada bulan April 2022 belum mampu membendung gelombang penurunan pesanan, dan akibatnya pengurangan shift dan PHK. Hal ini menjadi sumber kekhawatiran bagi para pekerja, yang banyak di antaranya adalah perempuan Dalit yang harus menghadapi penindasan berbasis kasta yang sistemik, sementara banyak dari mereka menjadi pencari nafkah tunggal untuk beberapa anggota keluarga. Tidak mengherankan jika hampir semua pekerja yang berbicara dengan tim peneliti mengungkapkan kekhawatiran mereka tentang pesanan. Pertanyaan yang paling sering kami dengar memang "apakah merek-merek tersebut akan kembali?"

Meskipun mempertimbangkan mengenai masalah pengadaan berada di luar cakupan penilaian tahun kedua ini (kami terbatas pada pemeriksaan data untuk IKU yang disediakan oleh KP), namun hal ini sangat penting untuk dilakukan pada penilaian-penilaian selanjutnya. Misalnya, bagaimana pabrik-pabrik ini dapat masuk ke dalam model pengadaan merek-merek global? Penelitian semacam itu juga diperlukan untuk menjawab pertanyaan yang lebih abstrak, yaitu apakah ada imbalan positif bagi pemasok yang mengikuti praktik-praktik ketenagakerjaan dan hak asasi manusia yang berada di 'jalan yang benar'.

Daya **replikasi dan daya adaptasi yang luar biasa dari perjanjian penting** untuk mengakhiri KPBG dan diskriminasi berbasis kasta melalui kebebasan berserikat yang kuat dan hubungan buruh-manajemen yang kolaboratif ini dimungkinkan apabila praktik-praktik progresif ini mampu memperlihatkan hasil yang meningkatkan bisnis. Agar hal ini dapat terwujud, lebih banyak merek fesyen perlu mulai melakukan pengadaan atau pembelian dari pabrik-pabrik Natchi milik Eastman, dan lebih banyak merek perlu mengizinkan Eastman untuk melakukan pemesanan di pabrik-pabrik ini. **Di era uji kelayakan yang diwajibkan yang artinya merek-merek global perlu mengurangi risiko pelanggaran hak asasi manusia, mungkin akan menguntungkan bagi mereka untuk membeli dari pabrik-pabrik industri pakaian jadi dengan risiko pelanggaran kebebasan berserikat dan KPBG yang rendah, yang mana pabrik dengan standar seperti ini jarang ditemukan.**

---

<sup>21</sup> Data yang dibagikan oleh manajemen Eastman.



