PANDUAN 02 — KERJA PAKSA

Kerja Paksa Seperti Apa Bentuknya dalam Praktik dan Apa yang Dapat Dilakukan Pemasok

Kerja paksa sering disalahpahami sebagai sesuatu yang ekstrem yang hanya terjadi di tempat lain. Panduan ini menjelaskan apa yang perlu diperhatikan dan bagaimana cara meresponsnya.

MEKONG CLUB

DURASI MEMBACA	DOKUMEN	CAKUPAN
~10 menit	Teks lengkap + penilaian mandiri	11 Indikator · Alur · Daftar Periksa

1

MENGAPA KERJA PAKSA MERUPAKAN RISIKO BISNIS

Memahami kerja paksa — karena konsekuensinya nyata

Menurut estimasi global Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), 27,6 juta orang berada dalam kondisi kerja paksa di seluruh dunia, dengan mayoritas besar (86%) terjadi di sektor ekonomi swasta. Kerja paksa diperkirakan menghasilkan keuntungan ilegal sebesar USD 236 miliar per tahun, yang menunjukkan betapa besarnya skala permasalahan ini dan relevansinya terhadap operasi bisnis.

Bagi pemasok, kerja paksa bukan hanya masalah hak asasi manusia — ini adalah **risiko bisnis yang material**. Situasi yang melibatkan kerja paksa sering mengakibatkan keresahan pekerja, gangguan produksi, hilangnya kepercayaan pembeli, pengawasan regulasi, dan kerusakan reputasi yang sulit dipulihkan.

Kerja paksa sering disalahpahami sebagai sesuatu yang ekstrem atau kriminal yang "terjadi di tempat lain" dalam rantai pasokan. Pada kenyataannya, kerja paksa dapat berkembang secara bertahap melalui praktik dan tekanan sehari-hari, bahkan dalam operasi bisnis yang dikelola dengan baik. Semakin banyak pembeli dan regulator yang mengharapkan pemasok memahami bagaimana risiko kerja paksa muncul, seperti apa risikonya dalam kegiatan operasional, serta tindakan kredibel apa yang perlu dilakukan ketika risiko atau dampaknya teridentifikasi. Ekspektasi ini tercermin dalam standar internasional seperti yang dikembangkan oleh ILO, PBB, dan OECD.

Pemasok yang memahami risiko kerja paksa sejak dini dan meresponsnya secara efektif — lebih siap untuk melindungi pekerja, mempertahankan operasi yang stabil, dan menjaga hubungan komersial jangka panjang.

2

APA ARTI KERJA PAKSA DAN BAGAIMANA CARA MENGIDENTIFIKASINYA

Definisi ILO dan 11 indikator

Panduan ini menggunakan definisi kerja paksa dari Konvensi Kerja Paksa ILO (No. 29). ILO mendefinisikan kerja paksa sebagai:

> *"Semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan dari seseorang di bawah ancaman hukuman apa pun dan yang untuknya orang tersebut tidak menawarkan diri secara sukarela."*

Dalam praktiknya, kerja paksa terjadi ketika seorang pekerja tidak dapat menolak pekerjaan atau meninggalkan pekerjaan secara bebas karena tekanan, ancaman, penipuan, atau bentuk hukuman tertentu. Penting untuk dipahami bahwa kerja paksa ditentukan berdasarkan realitas situasi pekerja, bukan berdasarkan apa yang tertulis dalam kontrak atau kebijakan. Seorang pekerja mungkin telah menandatangani perjanjian atau awalnya menerima pekerjaan, tetapi kerja paksa tetap dapat terjadi jika melanjutkan pekerjaan tersebut tidak lagi bersifat sukarela dalam praktiknya.

Karena kerja paksa sering tersembunyi, panduan internasional menekankan penggunaan **11 indikator** — tanda-tanda yang dapat diamati yang membantu mengidentifikasi situasi di mana kebebasan memilih mungkin terganggu. Indikator-indikator ini tidak secara otomatis membuktikan adanya kerja paksa, tetapi membantu menandai di mana perhatian lebih dekat dan tindak lanjut mungkin diperlukan.

ILO telah mengidentifikasi **sebelas indikator inti kerja paksa** berikut:

1	Memanfaatkan kerentanan
2	Penipuan
3	Pembatasan pergerakan
4	Isolasi
5	Kekerasan fisik dan seksual
6	Intimidasi atau ancaman
7	Penahanan dokumen identitas
8	Pemotongan upah
9	Perbudakan akibat utang
10	Kondisi kerja atau kehidupan yang tidak layak
11	Lembur berlebihan

Pada November 2025, ILO menerbitkan edisi revisi Indikator Kerja Paksa ILO, memperbarui contoh dan panduan untuk mencerminkan bagaimana kerja paksa muncul dalam rantai pasok dan tempat kerja modern.

CARA MEMAHAMI INDIKATOR

Indikator adalah sinyal, bukan kesimpulan. Satu indikator saja tidak membuktikan adanya kerja paksa, tetapi pola atau beberapa indikator yang muncul bersamaan harus selalu ditangani dengan serius.

Indikator paling berguna untuk membantu pemasok mengajukan pertanyaan yang lebih baik — khususnya tentang apakah pekerja benar-benar bebas untuk menolak pekerjaan atau meninggalkan pekerjaan tanpa rasa takut atau hukuman. Bagaimana pemasok seharusnya bertindak atas indikator ini dibahas lebih lanjut dalam panduan ini.

3

KERJA PAKSA — PROSES BERTAHAP YANG DIBENTUK OLEH KETERBATASAN SEHARI-HARI

Alur yang umum terjadi seperti ini

Dalam sebagian besar operasional pemasok, kerja paksa tidak dimulai dengan niat untuk mengeksploitasi pekerja. Sering kali, kondisi ini berkembang secara bertahap, melalui serangkaian keputusan sehari-hari yang diambil di bawah tekanan. Dengan berfokus pada prioritas bisnis yang mendesak, perusahaan mungkin mengabaikan langkah-langkah uji tuntas yang diperlukan dan tanpa sengaja berkontribusi pada kondisi yang memungkinkan eksploitasi pekerja.

TAHAPAN ALUR	SEPERTI APA BENTUKNYA DALAM PRAKTIK
(1) Tekanan bisnis	Pemasok menghadapi pasar tenaga kerja yang ketat atau peningkatan permintaan mendadak dengan tenggat waktu komersial yang singkat. Pekerja dibutuhkan dengan cepat untuk memenuhi target produksi atau target musiman. Perekrutan dipercepat, terkadang melalui pihak ketiga, dan pekerja tiba dengan informasi terbatas atau tekanan finansial terkait biaya untuk mendapatkan pekerjaan tersebut.
(2) Kerentanan pekerja	Setelah pekerjaan dimulai, lembur menjadi rutin, bukan pengecualian. Supervisor berfokus pada pencapaian target, dan tekanan meningkat di seluruh tim. Pekerja mungkin enggan menolak jam tambahan atau menyampaikan kekhawatiran, terutama jika mereka merasa bergantung secara ekonomi pada pekerjaan tersebut atau takut kehilangan penghasilan.
(3) Kemampuan menolak atau pergi berkurang	Seiring waktu, pilihan pekerja menyempit. Utang, pemotongan upah, ancaman pemecatan, atau ketakutan akan pembalasan dapat membuat penolakan pekerjaan atau meninggalkan pekerjaan terasa berisiko atau tidak mungkin — bahkan ketika kondisinya sulit.
(4) Risiko kerja paksa	Pada titik ini, pekerjaan mungkin tidak lagi bersifat sukarela dalam praktiknya. Bahkan jika tidak ada satu keputusan pun yang terasa ekstrem atau disengaja, kombinasi tekanan dan pilihan terbatas dapat mengakibatkan risiko kerja paksa.

Penting untuk dipahami bahwa risiko kerja paksa dalam situasi ini sering bersifat sistemik, bukan hasil dari satu "oknum jahat" atau **insiden yang terisolasi**. Meskipun tindakan individu dapat berkontribusi pada kerugian, kerja paksa lebih umum berkembang ketika tekanan bisnis, kerentanan pekerja, dan kesenjangan pengawasan berinteraksi dari waktu ke waktu.

Memahami perbedaan ini penting bagi pemasok. Insiden yang terisolasi terkadang dapat diselesaikan dengan memperbaiki satu tindakan atau perilaku individu. Namun, risiko sistemik memerlukan perubahan manajemen dalam cara perekrutan, pengawasan, pembayaran, jam kerja, dan suara pekerja dikelola di seluruh kegiatan operasional.

4

BAGAIMANA RISIKO KERJA PAKSA MUNCUL DAN BAGAIMANA INDIKATOR MEMBANTU

Hal yang seringkali pertama kali diperhatikan oleh pemasok

Kerja paksa tidak selalu terlihat sebagai satu pelanggaran yang jelas. Ia juga dapat muncul dari kombinasi praktik tempat kerja rutin yang mungkin disalahartikan sebagai tantangan manajemen yang umum. Jika dilihat secara terpisah, praktik-praktik ini dapat menyerupai masalah produktivitas, retensi, atau manajemen personal yang terisolasi. Namun, ketika pekerja mengalaminya secara bersamaan, kebebasan praktis mereka untuk memilih pekerjaan dapat menjadi terbatas. Ketika praktik gabungan ini membatasi kemampuan pekerja untuk secara bebas menerima, menolak, atau meninggalkan pekerjaan, situasi tersebut memenuhi definisi kerja paksa. Untuk membedakan praktik manajemen yang wajar dari praktik yang bersifat koersif, Anda memerlukan sinyal yang didukung bukti. Di sinilah indikator kerja paksa ILO menjadi berguna dalam praktiknya.

Dari perspektif operasional, risiko kerja paksa sering muncul melalui sinyal seperti:

Pekerja mengatakan mereka tidak dapat meninggalkan pekerjaan, bahkan ketika mereka tidak puas

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dikombinasikan dengan utang pekerja, pemotongan, atau upah yang belum dibayar

Lembur berlebihan menjadi rutinitas, bukan pengecualian

Pekerja tampak enggan atau takut untuk berbicara terbuka

Pengunduran diri massal mendadak, ketidakhadiran, atau keluhan, sering tanpa peringatan jelas

Temuan audit berulang terkait upah, jam kerja, atau perlakuan terhadap pekerja

Jika dilihat sendiri-sendiri, hal-hal ini mungkin tidak segera dilabeli sebagai kerja paksa. Yang penting adalah kombinasinya: ketika masalah-masalah ini terjadi bersamaan dan diperiksa berdasarkan indikator ILO, seringkali hal tersebut menunjukkan adanya pembatasan terhadap kebebasan pekerja untuk memilih, menyetujui, atau meninggalkan pekerjaan.

Nilai dari indikator-indikator ini bukan terletak pada menghafalkan sebelas poin tersebut, tetapi dalam menggunakannya untuk mengajukan pertanyaan yang lebih baik tentang apa yang mungkin terjadi di balik permukaan. Melibatkan pekerja secara langsung sangat penting untuk menginterpretasikan sinyal-sinyal ini dalam praktiknya. Mekanisme pengaduan yang dapat dipercaya — formal maupun informal — membantu pemasok mendengarkan pekerja, mengungkapkan tekanan atau paksaan yang mungkin tidak terlihat di atas kertas, dan mengidentifikasi risiko lebih awal. Ketika saluran ini dapat diakses, bersifat rahasia, dan bebas dari pembalasan, saluran tersebut juga menyediakan jalur untuk pemulihan.

Sebagai contoh, lembur yang terus-menerus dapat mengindikasikan tekanan jika pekerja merasa tidak dapat menolak; utang atau pemotongan yang mengikat pekerja pada pekerjaan dapat menandakan hilangnya kebebasan untuk pergi; dan keengganan untuk mengungkapkan kekhawatiran atau menggunakan saluran pengaduan dapat menunjuk pada ketakutan akan pembalasan atau isolasi.

Jika digunakan dengan cara ini, indikator membantu pemasok beralih dari bereaksi terhadap gejala individual menjadi memahami dan mencegah risiko kerja paksa.

Mengenali pola lebih awal memberi pemasok lebih banyak waktu dan pilihan — memungkinkan masalah ditangani melalui penyesuaian rekrutmen, praktik pembayaran, pengawasan, atau keterlibatan pekerja, bukan di bawah tekanan dari audit, keluhan, atau eskalasi pembeli.

LIHAT SISTEM DAN POLANYA, BUKAN INSIDEN YANG TERISOLASI

Memperbaiki satu masalah mungkin dapat menyelesaikan satu kasus. Mencegah kerja paksa memerlukan pencarian pola dari waktu ke waktu — masalah yang berulang, beberapa indikator muncul bersamaan, atau kekhawatiran yang sama diungkapkan oleh pekerja yang berbeda.

Pola-pola ini sering menunjukkan kelemahan sistem mendasar yang perlu ditangani untuk mencegah kerugian berulang.

5

SEPERTI APA TINDAKAN YANG KREDIBEL KETIKA RISIKO DITEMUKAN

Merespons secara efektif dan menghindari respons yang lemah

Jika audit menemukan indikator risiko kerja paksa di fasilitas Anda, itu tidak secara otomatis berarti kerja paksa telah terkonfirmasi, tetapi hal tersebut memerlukan tindak lanjut yang cepat dan hati-hati. Yang dicari pembeli dan pemangku kepentingan bukanlah kesempurnaan, melainkan proses uji tuntas yang kredibel yang: (1) mengklarifikasi apa yang terjadi, (2) melindungi pekerja, (3) memperbaiki masalah dan akar penyebabnya, dan (4) mencegah terulangnya kejadian. Selain menangani temuan individual, praktik yang baik melibatkan penyematan uji tuntas hak asasi manusia yang berkelanjutan di seluruh operasi dan rantai nilai untuk secara proaktif mengidentifikasi, mencegah, dan memitigasi risiko eksploitasi pekerja. Lima langkah di bawah ini menunjukkan seperti apa tindakan kredibel dalam praktiknya.

LANGKAH 1

Konfirmasi fakta dengan aman dan cepat

Mulailah dengan mengklarifikasi apa yang sebenarnya terjadi, bukan hanya apa yang dikatakan dokumen. Ini biasanya berarti:

- Berbicara dengan pekerja secara rahasia (tanpa kehadiran supervisor)
- Memeriksa catatan yang relevan (upah, pemotongan, jam kerja, kontrak, praktik dokumen identitas)
- Memahami apakah pekerja merasa dapat menolak pekerjaan atau pergi tanpa hukuman
- Ini mencerminkan ekspektasi uji tuntas dasar untuk mengidentifikasi dan menilai dampak berdasarkan realitas, termasuk pengalaman pekerja.

LANGKAH 2

Lindungi pekerja saat Anda melakukan penilaian

Jika tanda-tanda tekanan, intimidasi, pembalasan, atau pembatasan pergerakan ada, ambil tindakan pencegahan segera:

- Komunikasikan dengan jelas bahwa tidak akan ada tindakan pembalasan
- Pastikan pekerja memiliki cara aman untuk menyampaikan kekhawatiran
- Hentikan praktik apa pun yang dapat memperburuk kerugian (mis. penahanan dokumen, ancaman, pemotongan upah)
- Panduan internasional menekankan bahwa pekerja harus dapat mengajukan kekhawatiran dan mencari pemulihan tanpa rasa takut.

LANGKAH 3

Perbaiki kondisi dan lakukan upaya pemulihan atas kerugian yang terjadi

Di mana kerugian telah terjadi, tindakan yang kredibel mencakup pemulihan yang bermakna bagi pekerja. Misalnya:

- Mengoreksi upah dan pemotongan yang tidak sah
- Menangani praktik lembur yang berlebihan atau tidak sukarela
- Mengembalikan dokumen identitas dan menghapus pembatasan pergerakan
- Membayar kembali biaya/ongkos yang telah dibayarkan pekerja (jika berlaku)
- Pemulihan harus: (a) memperbaiki masalah, (b) memberikan pemulihan kepada yang terdampak, dan (c) mencegahnya terjadi lagi.

LANGKAH 4

Perbaiki sistem agar risiko yang sama tidak terulang

Di sinilah pemasok membangun kredibilitas jangka panjang. Tanyakan: apa yang memungkinkan kondisi ini berkembang? Kemudian perkuat kontrol, misalnya:

- Pengawasan rekrutmen dan penyedia tenaga kerja yang lebih jelas
- Kontrol pencatatan waktu kerja, upah, dan pemotongan upah yang lebih kuat
- Pelatihan dan akuntabilitas supervisor terkait intimidasi/tekanan
- Rutinitas pelibatan pekerja dan saluran pengaduan yang dapat dipercaya
- Ini sejalan dengan ekspektasi untuk mencegah terulangnya kejadian dan menanamkan praktik yang bertanggung jawab ke dalam sistem manajemen.

LANGKAH 5

Lacak kemajuan dan komunikasikan dengan jelas

Pemasok harus dapat menunjukkan bahwa tindakan yang diambil berhasil:

- Lacak hasil (mis. berkurangnya keluhan; pekerja melaporkan peningkatan kebebasan untuk menolak/pergi)
- Dokumentasikan apa yang berubah dan mengapa
- Komunikasikan dengan jelas kepada pembeli ketika masalah muncul dan apa yang telah dilakukan
- Melacak dan mengomunikasikan bagaimana dampak ditangani adalah elemen inti dari ekspektasi uji tuntas modern.

SEPERTI APA RESPONS YANG LEMAH

Menunggu audit untuk bertindak, hanya mengandalkan dokumen, menyalahkan pihak ketiga, atau memperbaiki satu kasus tanpa menangani akar penyebab biasanya meningkatkan risiko dan mengurangi kredibilitas pemasok.

MELANGKAH MAJU — POLA PIKIR PRAKTIS UNTUK PEMASOK

6 Pemasok yang mengelola risiko kerja paksa dengan baik memiliki pendekatan yang sama

Pencegahan kerja paksa bukan latihan sekali saja atau tugas kepatuhan yang berdiri sendiri. Ini adalah tanggung jawab manajemen yang berkelanjutan yang mengalir melalui cara pekerja direkrut, diawasi, dibayar, dan didukung — terutama selama periode tekanan atau perubahan cepat.

Seperti yang ditunjukkan dalam panduan ini, risiko kerja paksa sering berkembang secara bertahap, muncul melalui pola dalam operasi sehari-hari, dan dapat tetap tersembunyi kecuali pemasok secara aktif mendengarkan pekerja dan melihat melampaui dokumen.

Menggunakan indikator sebagai peringatan dini, daripada menunggu audit atau keluhan, memberi pemasok lebih banyak waktu, lebih banyak pilihan, dan lebih banyak kendali.

Pemasok yang mengelola risiko kerja paksa dengan baik cenderung memiliki pola pikir yang sama:

> mereka berfokus pada sistem dan pola, bukan insiden terisolasi
>
> mereka melibatkan pekerja secara proaktif, bukan defensif
>
> mereka bertindak lebih awal ketika risiko muncul, dan
>
> mereka memperkuat praktik dari waktu ke waktu untuk mencegah terulangnya kejadian

Secara keseluruhan, pendekatan ini membantu melindungi pekerja, menstabilkan operasi, dan membangun kepercayaan dengan pembeli dan pemangku kepentingan lainnya. Seiring waktu, pencegahan kerja paksa menjadi bagian dari menjalankan bisnis yang tangguh, andal, dan kompetitif — bukan hanya persyaratan yang harus dikelola di bawah tekanan.

7 PENILAIAN MANDIRI

Apakah Anda mengelola risiko kerja paksa secara efektif?

Gunakan daftar periksa ini untuk menilai di mana posisi bisnis Anda. Setiap item yang belum dicentang mewakili area yang perlu diprioritaskan.

- [ ] Kami mengetahui 11 indikator kerja paksa ILO dan cara mengenalinya dalam operasi kami
- [ ] Kami memantau sinyal operasional (pola lembur, keluhan, pergantian karyawan, pemotongan upah) untuk tanda peringatan dini
- [ ] Pekerja memiliki saluran pengaduan yang aman dan rahasia yang mereka percayai dan benar-benar gunakan
- [ ] Ketika indikator kerja paksa ditemukan, kami memiliki proses yang jelas untuk menyelidiki — bukan hanya memperbaiki dokumen
- [ ] Tindakan korektif kami menangani akar penyebab masalah, bukan hanya gejala langsung
- [ ] Kami berkomunikasi secara transparan dengan pembeli ketika risiko kerja paksa teridentifikasi
- [ ] Kami meninjau praktik rekrutmen, pengawasan, upah, dan lembur kami secara berkala — tidak hanya sebelum audit

Bacaan lanjutan: Indikator Kerja Paksa ILO (Revisi 2025) · Konvensi ILO tentang Kerja Paksa No. 29 · Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM · Panduan Uji Tuntas OECD

Hubungi kami:

info@themekongclub.org
Email

www.themekongclub.org
Situs web

MEKONG CLUB