Kebijakan tentang Perekrutan dan Ketenagakerjaan Pekerja Migran Asing yang Bertanggung Jawab untuk Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia

Direvisi 1st April 2025

Isi kandungan

Pendahuluan 3
Tujuan Kebijakan 3
Lingkup Kebijakan 4
Pendekatan Kolaboratif untuk Panasonic di Malaysia 5
Definisi 6
I. Prinsip-prinsip Utama tentang Perekrutan dan Pekerjaan Pekerja Migran Asing secara Bertanggung Jawab 8
I-1. Kepatuhan Hukum 8
I-2. Perlakuan dan Kesempatan yang Setara 8
I-3. Akses ke Perbaikan 9
I-4. Perlindungan Data 9
I-5. Pendidikan, Tinjauan, dan Peningkatan 10
II. Perekrutan dan Penempatan Pekerja Migran 10
II-1. Perekrutan langsung pekerja migran asing 10
II-2. Uji Tuntas 11
II-3. Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait 11
II.4. Transparansi dan Akses terhadap Informasi yang Akurat 13
III. Pekerjaan Pekerja Migran 14
III-1. Lingkungan Kerja yang Aman, Layak dan Terhormat 14
III-2. Kebebasan Berserikat, Dialog Buruh-Manajemen 15
III-3. Upah dan Tunjangan 15
III-4. Jam Kerja dan Hari Istirahat 16
III-5. Akses ke Dokumen Pribadi 16
III-6. Kebebasan Bergerak 17
III-7. Kondisi Kehidupan dan Asrama 17
III-8. Pengakhiran Kontrak Kerja Secara Sukarela oleh Pekerja Migran Asing 18

Pendahuluan

Tujuan Kebijakan

Tujuan Kebijakan tentang Perekrutan dan Ketenagakerjaan Pekerja Migran Asing yang Bertanggung Jawab untuk Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia ini (selanjutnya disebut sebagai Kebijakan) adalah untuk memberikan Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia standar untuk mengelola perekrutan dan ketenagakerjaan pekerja migran asing dengan cara yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Kebijakan ini menjelaskan komponen utama dari perekrutan dan ketenagakerjaan pekerja migran asing yang bertanggung jawab yang mematuhi undang-undang nasional di Malaysia dan di negara asal yang bersangkutan, serta mematuhi standar internasional terkait dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia mendukung standar, pedoman, dan prinsip internasional berikut, dan dokumen ini didasarkan, jika memungkinkan, pada kerangka kerja ini dan praktik baik yang ada saat ini:

- Piagam Hak Asasi Manusia Internasional Perserikatan Bangsa-Bangsa (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik, dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)
- ILO Prinsip Umum dan Pedoman Operasional tentang Perekrutan yang Adil dan Definisi Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait
- ILO C29 – Konvensi Kerja Paksa
- ILO C097– Konvensi Migrasi untuk Pekerjaan
- ILO C105 – Konvensi Penghapusan Kerja Paksa
- ILO C143– Konvensi Pekerja Migran
- ILO C181– Konvensi Badan Penempatan Tenaga Kerja Swasta
- Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya
- Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Prinsip Panduan PBB)
- Pedoman Pekerja Migran IOM untuk Pemberi Kerja: Mempromosikan Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dan Hak Ketenagakerjaan Pekerja Migran melalui Perekrutan dan Penempatan yang Etis, Pekerjaan yang Bertanggung Jawab, dan Pemulangan yang Aman
- Prinsip Dhaka untuk Migrasi yang Bermartabat (IHRB)
- Standar Sistem Integritas Perekrutan Internasional (IRIS)
- Kode Etik Aliansi Bisnis yang Bertanggung Jawab

Kepatuhan terhadap Kebijakan ini adalah wajib bagi Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia. Jika Perusahaan Grup Panasonic sudah mengadopsi kebijakan hak asasi manusia, maka kebijakan yang lebih ketat akan berlaku.

Pada April 2022, Grup Panasonic telah mengadopsi Kode Etik dan Kepatuhan Grup Panasonic, Kebijakan Hak Asasi Manusia dan Ketenagakerjaan Grup Panasonic dan peraturan internal tentang Hak Asasi Manusia dan Kepatuhan Ketenagakerjaan (akses hanya untuk anggota internal). Kebijakan yang direvisi ini, yang diperbarui pada tanggal 1 APRIL 2025, mencerminkan dokumen-dokumen tersebut sebagaimana mestinya.

Kode Etik dan Kepatuhan Grup Panasonic ini secara tegas menyatakan “Sebagai organisasi global yang menjalankan bisnis di seluruh dunia, kami menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Kami mematuhi aturan dan standar terkait hak asasi manusia yang relevan yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Buruh Internasional dan menerapkannya pada aktivitas perusahaan dan transaksi bisnisnya. Kami berusaha untuk mencegah, memitigasi, dan memulihkan potensi dampak buruk terhadap hak asasi manusia anggota Panasonic, serta dampak buruk apa pun yang diperkirakan yang mungkin timbul dari aktivitas bisnis, produk, layanan kami, serta transaksi terkait.”

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia berkomitmen untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dan tenaga kerja para pekerja dalam rantai pasokan global kami, dengan mematuhi Kebijakan Hak Asasi Manusia dan Tenaga Kerja Grup Panasonic. Kebijakan ini menyatakan bahwa kami mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku dalam kegiatan bisnis kami dan kami mendukung hak asasi manusia yang diakui secara internasional serta mendorong inisiatif pelarangan segala bentuk kerja paksa, penghapusan pekerja anak secara efektif, penghapusan diskriminasi sehubungan dengan pekerjaan. dan pekerjaan, kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak perundingan bersama, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Mengikuti kebijakan ini, kami telah menetapkan aturan internal, mengembangkan sistem promosi, dan memajukan inisiatif khusus untuk menghormati hak asasi manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat.

Untuk memenuhi tanggung jawab sosial di seluruh rantai pasokan, Panasonic juga telah menetapkan "Pedoman Promosi CSR Rantai Pasokan", yang menekankan tidak ada toleransi terhadap kerja paksa termasuk perdagangan manusia.

Menurut Organisasi Internasional untuk Migrasi (IOM), kontribusi pekerja migran asing menjadi semakin penting dalam rantai pasokan internasional di semua industri. Jika dikelola dengan cara yang aman, manusiawi, dan teratur, migrasi tenaga kerja menguntungkan pekerja migran asing dan keluarganya, ekonomi komunitas asal dan tujuan. Pengusaha di banyak industri dan geografi bergantung pada pekerja migran asing saat menghadapi kekurangan tenaga kerja. Namun, terlalu banyak pekerja migran asing menghadapi berbagai bentuk pelecehan dan eksploitasi. Praktik perekrutan yang tidak etis membuat mereka tidak mendapat informasi atau tertipu tentang syarat dan ketentuan pekerjaan. Biaya perekrutan yang berlebihan dan biaya terkait yang harus mereka bayarkan untuk pekerjaan di luar negeri sering kali memaksa mereka untuk mengambil pinjaman yang mengarah pada jeratan hutang dan kerja paksa. Penyimpanan dokumen selama perekrutan dan pekerjaan seringkali membuat pekerja migran asing tidak dapat memilih keluar dari proses perekrutan atau meninggalkan kondisi kerja yang eksploitatif.

Menyadari bahwa pekerja migran asing sangat rentan dalam rantai pasokan global kami, kami telah menetapkan Kebijakan tentang Perekrutan dan Pekerjaan Pekerja Migran Asing yang Bertanggung Jawab untuk Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia untuk memastikan bahwa kelompok pekerja ini diperlakukan secara etis dan adil selama perekrutan, pekerjaan dan pengembalian.

Lingkup Kebijakan

Kebijakan ini berlaku untuk perekrutan langsung dan ketenagakerjaan pekerja migran asing oleh Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia.

Prinsip-prinsip dari Kebijakan ini berlaku untuk semua jenis perekrutan, terlepas dari asal pekerja, Agen Perekrutan atau perantara yang terlibat, atau jenis pekerjaan.

Kebijakan ini tidak menawarkan kebijakan hak asasi manusia atau kode etik yang komprehensif untuk Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia. Cakupan Kebijakan ini mencakup bidang risiko prioritas yang berkaitan dengan perekrutan dan ketenagakerjaan pekerja migran asing di Malaysia.

Kebijakan tersebut harus diintegrasikan ke dalam peraturan internal Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia (kecuali Perusahaan Grup Panasonic telah mengadopsi peraturan internal yang serupa), dan diperluas ke operasi perusahaan itu sendiri dan hubungan bisnis mereka yang dikelola secara langsung, termasuk perekrut tenaga kerja, agen tenaga kerja, suplai langsung, dan penyedia layanan.

Pendekatan Kolaboratif untuk Panasonic di Malaysia

Dengan menerapkan Kebijakan ini, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia telah sepakat untuk menyelaraskan pendekatan mereka secara erat dan bekerja sama sebagai satu grup.

Definisi

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia – Perusahaan konsolidasi dari Panasonic Holdings Corporation di Malaysia. [Lampiran] Daftar perusahaan.

Agen Perekrutan – entitas yang memiliki hubungan kontraktual dengan pemberi kerja dan memfasilitasi perekrutan dan penempatan pekerja ke tempat kerja yang bukan di negara asal pekerja.

Glosarium

Kode Etik & Kepatuhan Grup Panasonic – Kode ini menetapkan “Komitmen kami” (komitmen yang harus dipenuhi setiap perusahaan Grup Panasonic) dan “Komitmen saya” (komitmen yang harus dipenuhi setiap anggota Panasonic). Bersama-sama, kami berkomitmen untuk melakukan kegiatan bisnis dengan standar etika dan kepatuhan tertinggi, yang merupakan perwujudan Filosofi Bisnis Dasar kami.

Perekrutan Langsung – Situasi dimana Perusahaan Grup Panasonic mendatangi langsung negara asal dan merekrut pekerja tanpa menggunakan perantara seperti perekrut tenaga kerja di negara asal atau tujuan.

Hubungan jasa perekrutan – Suatu keadaan dimana Perusahaan Grup Panasonic bermitra langsung dengan perekrut tenaga kerja di negara asal untuk melakukan proses perekrutan dan dimana pemberi kerja setelah menyeleksi tenaga kerja, mempekerjakan mereka secara langsung tanpa perantara.

Hubungan Jasa Ketenagakerjaan – Suatu keadaan dimana Perusahaan Grup Panasonic bermitra dengan perekrut tenaga kerja di negara tujuan yang kemudian bermitra dengan perekrut tenaga kerja di negara asal dan perekrut tenaga kerja di negara tujuan setelah melakukan seleksi terhadap tenaga kerja mempekerjakan dan menempatkannya di tempat kerja Perusahaan Grup Panasonic.

Uji Tuntas Hak Asasi Manusia – proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi, dan memperhitungkan bagaimana dampak buruk hak asasi manusia, baik yang nyata maupun yang potensial, ditangani sebagai bagian integral dari pengambilan keputusan bisnis dan manajemen risiko[1].

Pekerja migran asing – seseorang yang bermigrasi ke suatu negara yang bukan tempat kelahirannya untuk tujuan memperoleh pekerjaan.

Negara asal – negara tempat tinggal pekerja pada saat perekrutan.

Negara tujuan – negara tujuan perjalanan pekerja untuk memperoleh pekerjaan.

Jeratan utang – status atau kondisi yang timbul dari penjaminan debitur atas jasa pribadinya, atau jasa pribadi orang yang berada di bawah kendalinya, sebagai jaminan utang, jika nilai jasa tersebut, sebagaimana dinilai secara wajar, tidak diterapkan pada likuidasi utang, atau jika jangka waktu dan sifat dari jasa tersebut masing-masing tidak dibatasi dan ditentukan.

[1] Arahan Uni Eropa tentang Uji Tuntas Keberlanjutan Perusahaan, 13 Juni 2024

Kerja paksa – semua pekerjaan atau jasa yang dituntut dari siapa pun di bawah ancaman hukuman, dan di mana orang tersebut tidak menawarkan jasanya secara sukarela[2] yang diilustrasikan dalam Indikator Kerja Paksa ILO.

Perdagangan manusia – Perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penyembunyian, atau penerimaan orang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk pemaksaan lainnya, penculikan, penipuan, pemalsuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas korban, untuk tujuan eksploitasi[3].

Biaya perekrutan atau biaya terkait – mengacu pada ongkos atau biaya apa pun yang dikeluarkan oleh pekerja dalam proses perekrutan untuk memperoleh pekerjaan atau penempatan, terlepas dari cara, waktu, atau lokasi pengenaan atau pemungutan ongkos atau biaya tersebut[4].

Perekrutan yang bertanggung jawab/perekrutan yang etis/perekrutan yang adil – perekrutan yang minimal transparan dan dilakukan menurut hukum, dan yang tidak menempatkan calon pekerja atau pekerja pada risiko kerja paksa atau kerja terikat, atau yang dengan cara apa pun lainnya melanggar hak dan kebebasan.

Alasan kerahasiaan (III-6. Kebebasan Bergerak) – sebagaimana ditentukan dalam peraturan internal tentang keamanan informasi Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia, akses ke Zona A (zona di mana sumber daya atau informasi manajemen yang sangat rahasia diproses dan disimpan. Zona ini juga mencakup zona yang menyimpan objek yang memerlukan pengawasan ketat) hanya diberikan kepada karyawan Grup Panasonic, anggota dewan direksi, pejabat, direktur pelaksana, dan personel lain yang terafiliasi dengan bisnis yang dilakukan di zona tersebut. Semua akses, baik yang masuk maupun yang keluar, dicatat, dan orang yang tidak berwenang dilarang masuk.

Alasan keselamatan (III-6. Kebebasan Bergerak) – pembatasan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja dari aspek berbahaya dan merugikan dari mesin, zat kimia, cahaya, panas, suara, ketinggian, listrik, sumber energi lain, dan sejenisnya, dan untuk mencegah kecelakaan kerja sebagaimana ditetapkan dalam peraturan internal untuk manajemen keselamatan dan kesehatan Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia dan dalam peraturan nasional Malaysia.

[2] ILO Konvensi tentang Kerja Paksa, 1930 (No. 29)

[3] Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Melawan Kejahatan Terorganisasi Transnasional, Protokol untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang, khususnya Perempuan dan Anak-anak

[4] Prinsip umum ILO dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil serta definisi biaya perekrutan dan biaya terkait.

I. Prinsip utama tentang Perekrutan dan Mempekerjakan Pekerja Migran Asing secara Bertanggung Jawab

I-1. Kepatuhan Hukum

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia merekrut dan mempekerjakan semua pekerja migran asing sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di negara asal dan di Malaysia. Dalam melakukannya, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia berusaha untuk mencapai kepatuhan terhadap standar internasional dan praktik yang baik tentang perekrutan dan pekerjaan pekerja migran asing yang etis.

I-2. Perlakuan dan Kesempatan yang Setara

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia memperlakukan semua pekerja migran asing secara setara. Tidak seorang pun pekerja migran asing boleh mengalami diskriminasi dalam aspek apa pun dari hubungan kerja, termasuk dalam perekrutan, pemberian kerja, penempatan, dan pemulangan.

a) Tidak boleh ada diskriminasi terhadap pekerja migran asing berdasarkan salah satu dari karakteristik pribadi, pengalaman atau kepercayaan berikut ini atau yang serupa: usia, jenis kelamin, gender, ras, warna kulit, kepercayaan, agama, status sosial, kebangsaan, kelompok etnis, kasta, status perkawinan, preferensi seksual, identitas gender dan ekspresi gender, kehamilan, riwayat medis, ada atau tidaknya infeksi virus atau yang serupa, informasi genetik, ada atau tidaknya disabilitas, keanggotaan partai politik atau preferensi politik, keanggotaan serikat pekerja atau riwayat dinas militer selama perekrutan dan pekerjaan, kecuali jika sejauh pembatasan hukum berlaku.

b) Sesuai dengan hukum Malaysia yang relevan, pekerja migran asing harus diberi upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama.

c) Untuk memenuhi kebutuhan khusus pekerja migran asing, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan:

   i. Atasi kendala bahasa yang ada dengan pekerja migran asing secara sistematis. Pastikan bahwa semua kebijakan internal, pelatihan dan pengarahan, mekanisme pengaduan, kontrak kerja, dan dokumen relevan lainnya dapat diakses dalam bahasa yang sederhana dan jelas yang dipahami oleh semua pekerja, termasuk pekerja migran asing, dengan dukungan penerjemah jika diperlukan.
   ii. Menetapkan dan memelihara sistem informasi dan orientasi yang komprehensif, termasuk orientasi pra-keberangkatan dan pasca-kedatangan, untuk membantu pekerja migran asing memahami ketentuan ketenagakerjaan serta hak dan tanggung jawab mereka selama bekerja di luar negeri.
   iii. Memberikan pekerja migran asing akses yang wajar terhadap layanan internet dan komunikasi, termasuk di asrama, untuk memungkinkan kontak tanpa hambatan dengan keluarga dan jaringan pendukung.
   iv. Memiliki sistem komunikasi dan dialog untuk meningkatkan komunikasi dengan semua pekerja, termasuk pekerja migran asing, meminta masukan mereka, dan meningkatkan mekanisme pengaduan yang tersedia.

I-3. Akses terhadap Pemulihan

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus memastikan bahwa pekerja migran asing memiliki akses terhadap pemulihan yang efektif di semua tahapan migrasi tenaga kerja. Keluhan tentang pelanggaran hak asasi manusia harus segera ditangani untuk memungkinkan pemulihan yang tepat.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia berkomitmen untuk membangun dan mengoperasikan mekanisme pengaduan operasional tingkat pabrik yang sah, dapat diakses, dapat diprediksi, adil, transparan, sumber pembelajaran berkelanjutan, berdasarkan keterlibatan dan dialog serta sesuai dengan hak bagi pekerja migran di seluruh tahapan perekrutan, penempatan, pekerjaan, dan pengembalian. Mekanisme pengaduan ini dikelola secara internal, memastikannya diatur oleh kebijakan dan prosedur yang jelas. Ini akan mencakup cakupan pengaduan dan remediasi, bahasa yang diperlukan, garis waktu, dan titik fokus khusus yang dilatih untuk menyaring dan menangani pengaduan. Setiap praktik pembalasan sangat dilarang.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan mendorong penggunaan sistem pelaporan pelanggaran yang dikelola secara terpusat - EARS, dan juga berpartisipasi dalam mekanisme pengaduan yang disediakan oleh lembaga pemerintah, asosiasi bisnis, dan organisasi lainnya. Kami harus benar-benar menjaga kerahasiaan pelaporan tersebut, melarang perlakuan buruk terhadap pelapor atau individu lain yang terkena dampak, dan segera berkomunikasi dengan mereka untuk memberikan kemungkinan pemulihan.

c) Apabila pelanggaran yang dilaporkan tersebut menyangkut operasi kami atau pemasok kami, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak akan melakukan tindakan pembalasan, sebagaimana didefinisikan dalam Kode Etik dan Kepatuhan serta Peraturan tentang Larangan Perilaku Pembalasan terhadap Pelapor dan Pihak Lain, terhadap pelapor dan kami akan menggunakan pengaruh kami untuk memengaruhi pemasok kami agar tidak melakukan tindakan pembalasan juga. Jika terjadi tindakan pembalasan, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia mendukung pelapor dalam kasus pembalasan yang relevan terhadap mereka, atas kebijakan mereka sendiri.

I-4. Perlindungan Data

Perusahaan Grup Panasonic memperlakukan data pribadi pekerja migran asing sebagai rahasia dan terlindungi, sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di negara asal dan di Malaysia.

a) Perusahaan Grup Panasonic hanya akan mengumpulkan informasi pribadi dari pekerja migran asing yang secara sah diperlukan untuk perekrutan, penempatan, pekerjaan, dan pemulangan mereka. Tidak ada data yang akan dikumpulkan kecuali jika diperlukan untuk menilai bakat pekerja migran asing untuk pekerjaan yang sedang atau dapat dipertimbangkan.
b) Semua informasi dan data pribadi yang dikumpulkan, diterima, digunakan, ditransfer, atau disimpan diperlakukan sebagai rahasia dan dibagikan hanya atas dasar "perlu tahu" dan bukan tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari pekerja atau perwakilan pekerja, kecuali diwajibkan oleh hukum. Ini termasuk informasi medis, keluhan, dan pengaduan.

I-5. Pendidikan, Tinjauan dan Peningkatan

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia menyadari bahwa perekrutan dan pekerjaan pekerja migran asing yang bertanggung jawab memerlukan peningkatan dan kewaspadaan berkelanjutan, dan akan secara berkala meninjau dan memperbarui kebijakan, prosedur, dan praktik kami untuk mencerminkan praktik terbaik yang terus berkembang, persyaratan hukum, dan harapan para pemangku kepentingan.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan memberikan semua pekerja migran asing dan manajer mereka, penanggung jawab perekrutan dan pekerjaan pekerja migran asing, pendidikan dan pelatihan yang sesuai tentang kebijakan ini. Lebih jauh, mereka akan menyelenggarakan sesi pelatihan penyegaran berkala bagi semua pekerja migran asing untuk memahami hak-hak mereka terkait lembur, hari istirahat, cuti sakit, perhitungan upah, dan ketentuan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diuraikan dalam SOP terkait. Selain itu, semua supervisor dan manajer akan menerima pelatihan dan pengingat rutin untuk memastikan mereka memahami dan dapat mengomunikasikan hak-hak ini secara efektif kepada pekerja mereka.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan memastikan bahwa kebijakan ini terintegrasi, diterapkan secara efektif, dan disematkan ke dalam operasi dan prosedur operasi internal perusahaan itu sendiri, dan dalam hubungan bisnis yang dikelola secara langsung, termasuk perekrut tenaga kerja, agen tenaga kerja, pemasok langsung, dan penyedia layanan.

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus terus meninjau dan merevisi Kebijakan dan SOP terkait perekrutan dan ketenagakerjaan pekerja migran asing, sejalan dengan penyempurnaan Kebijakan Hak Asasi Manusia dan Ketenagakerjaan Grup Panasonic. Perusahaan Grup akan memanfaatkan wawasan dari pimpinan internal dan masukan dari beragam pemangku kepentingan eksternal untuk menginformasikan inisiatif yang terkait dengan perekrutan dan ketenagakerjaan migran asing yang bertanggung jawab, dengan tujuan untuk terus meningkatkan efektivitas pelaksanaan Kebijakan.

II. Perekrutan dan Penempatan Pekerja Migran Asing

Perusahaan Grup Panasonic mempromosikan upaya untuk membangun lingkungan perekrutan yang bebas dari kerja paksa dan perlakuan tidak adil, mengikuti semua undang-undang, peraturan, dan aturan internal yang berlaku serta mengacu pada standar dan pedoman internasional.

II-1. Perekrutan langsung pekerja migran asing

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia mempekerjakan pekerja migran asing langsung dari negara asal atau dengan dukungan perekrutan dari agen perekrutan yang berbasis di negara asal, atau berpartisipasi dalam layanan ketenagakerjaan publik yang tersedia. Hubungan layanan ketenagakerjaan dengan agen-agen, yang mengakibatkan perekrutan tidak langsung terhadap pekerja migran asing, tidak dianjurkan. Dalam hal hubungan seperti itu, diperlukan peningkatan tindakan uji tuntas.

II-2. Uji Tuntas Hak Asasi Manusia

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus melakukan uji tuntas hak asasi manusia secara berkelanjutan terhadap karyawan mereka sendiri, agen perekrutan, dan mitra bisnis lain yang dikelola secara langsung terkait dengan perekrutan dan pekerjaan pekerja migran asing.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus mengidentifikasi semua penyedia layanan dan mitra bisnis lainnya yang terlibat dalam perekrutan pekerja migran asing di negara asal dan di Malaysia.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia wajib melakukan penilaian risiko awal dan pemantauan berkelanjutan terhadap anggota stafnya sendiri, agen perekrutan, dan mitra bisnis terkait lainnya yang dikelola secara langsung. Untuk agen perekrutan, ini termasuk memeriksa apakah agen perekrutan memiliki izin, tidak memiliki keputusan pengadilan yang merugikan dan sanksi administratif lainnya terhadap mereka dan bahwa mereka mematuhi prinsip-prinsip perekrutan yang etis.[5]

c) Kontrak atau Perjanjian Layanan yang ditandatangani secara resmi antara Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia dan agen perekrutan akan menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ini harus secara jelas menetapkan pendekatan tanpa toleransi kami terhadap biaya perekrutan dan mencakup ketentuan untuk proses perekrutan dan seleksi yang transparan dan bertanggung jawab, mencantumkan biaya perekrutan yang diperinci dan biaya terkait serta pihak yang bertanggung jawab untuk menutupinya.

d) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia mewajibkan agen perekrutan untuk melakukan uji tuntas berkelanjutan mereka sendiri dan menjaga transparansi pada mitra bisnis mereka, termasuk sub agen dan penyedia layanan pihak ketiga lainnya.

e) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia secara rutin mengaudit agen perekrutan dan memantau rencana peningkatan mereka untuk memastikan kepatuhan berkelanjutan terhadap prinsip-prinsip perekrutan yang etis.

II-3. Biaya Perekrutan dan Biaya Terkait

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak akan membebankan atau mengizinkan Agen Perekrutan atau mitra bisnis lainnya untuk mengenakan biaya perekrutan atau biaya apa pun kepada pekerja migran asing, yang terkait dengan pekerjaan mereka.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan membayar semua biaya perekrutan dan biaya terkait yang berkaitan dengan perekrutan dan ketenagakerjaan langsung pekerja migran asing yang dipekerjakan oleh Perusahaan Grup Panasonic, sesuai dengan ketentuan ILO tentang biaya perekrutan dan biaya terkait[6]:

[5] Standar IRIS adalah standar global yang mendefinisikan seperti apa praktik perekrutan etis bagi perekrut tenaga kerja. Ini terdiri dari tujuh prinsip, yang meliputi penghormatan terhadap hukum yang berlaku dan standar internasional, melarang pembebanan biaya dan biaya perekrutan kepada pekerja migran dan menghormati transparansi dalam syarat dan ketentuan ketenagakerjaan.

[6] Prinsip umum ILO dan pedoman operasional untuk perekrutan yang adil serta definisi biaya perekrutan dan biaya terkait

- Pembayaran untuk layanan perekrutan yang ditawarkan oleh perekrut tenaga kerja, baik publik maupun swasta, dalam penawaran dan lamaran yang sesuai untuk pekerjaan;
- Pembayaran yang dilakukan dalam hal perekrutan pekerja dengan tujuan mempekerjakan mereka untuk melakukan pekerjaan bagi pihak ketiga;
- Pembayaran yang dilakukan dalam hal perekrutan langsung oleh pemberi kerja; atau
- Pembayaran yang diperlukan untuk memperoleh kembali biaya perekrutan dari pekerja.

Biaya yang terkait dengan perekrutan meliputi:

- Biaya administrasi
- Biaya Medis
- Biaya asuransi
- Biaya perjalanan dan penginapan (tergantung pada distrik asal pekerja, disarankan untuk memberikan sejumlah uang sekaligus)
- Biaya orientasi dan pelatihan
- Biaya keterampilan dan kualifikasi
- Biaya peralatan

Sebagai bagian dari proses perekrutan, jika diperlukan paspor baru atau perpanjangan paspor dengan masa berlaku kurang dari dua tahun, Perusahaan Grup Panasonic akan menanggung biaya perpanjangan paspor atau paspor baru untuk pekerja migran asing sejak tanggal wawancara. Namun, biaya perpanjangan paspor untuk mempertahankan pekerjaan akan menjadi tanggung jawab para pekerja.

b) Setiap pemotongan gaji pekerja untuk biaya perekrutan atau agen lain yang memungut biaya untuk layanan, atas nama pekerja, dilarang.

c) Jika ada biaya dan ongkos yang ditemukan telah dibayarkan oleh pekerja migran asing, biaya dan ongkos tersebut harus dilunasi kepada pekerja migran asing[7] tidak lebih dari 90 hari setelah kedatangan mereka di tempat kerja jika diindikasikan sesuai dengan pekerja yang menekankan bahwa tidak akan ada dampak bagi mereka jika mereka berbagi dengan jujur. Rencana penggantian harus disepakati di antara Perusahaan Grup Panasonic, manajemen pabrik, dan pekerja migran asing yang bersangkutan. Beban pembuktian (seperti kuitansi) untuk membantah biaya yang dibayarkan oleh pekerja migran asing harus ditanggung oleh pengusaha.

d) Perusahaan Grup Panasonic harus mengambil tindakan uji tuntas yang proaktif untuk mencegah anggota staf sendiri, agen perekrutan, dan mitra bisnis lain yang dikelola secara langsung dari (menggandakan) membebankan biaya perekrutan tambahan atau biaya lain kepada pekerja migran asing. Ini termasuk wawancara dengan pekerja migran asing pada saat kedatangan mereka dan selama masa kerja, dan menetapkan sanksi yang jelas bagi perekrut tenaga kerja dalam perjanjian layanan jika terjadi pelanggaran.

e) Untuk pekerja migran asing yang direkrut di dalam negeri melalui program kalibrasi ulang yang diumumkan Pemerintah Malaysia yang memperbolehkan perekrutan pekerja migran asing di dalam negeri secara ad-hoc berdasarkan kriteria tertentu,

[7] RBA Perdagangan Manusia dan Pekerja Paksa – "Pengertian Biaya", Januari 2021

Panasonic akan mempertimbangkan perekrutan tersebut hanya berdasarkan kasus per kasus tergantung pada kebutuhan saat ini, dengan catatan bahwa perekrutan tersebut tidak dianjurkan. Jika diputuskan bahwa perekrutan di dalam negeri tersebut akan dilanjutkan (atau telah dilakukan), komitmen yang sama akan berlaku seperti dalam kasus pekerja migran asing yang direkrut dari luar negeri. Artinya, setiap perekrutan dan penggunaan tenaga kerja migran di dalam negeri oleh Perusahaan Grup Panasonic harus benar-benar mematuhi Kebijakan dan SOP tentang Perekrutan dan Penggunaan Tenaga Kerja Migran Asing, dan Panasonic akan menanggung semua biaya perekrutan dan biaya terkait yang terkait dengan proses tersebut (seperti tetapi tidak terbatas pada denda atas pelanggaran keimigrasian, biaya kalibrasi ulang, pungutan pemerintah, uang jaminan, dll.). Selain itu, Perusahaan Grup Panasonic juga harus:

a) Melakukan uji tuntas yang ditingkatkan (misalnya melalui survei pekerja) untuk memahami perjalanan migrasi para pekerja, khususnya risiko jeratan hutang dan indikator kerja paksa lainnya, dan mempertimbangkan perbaikan risiko tersebut jika terjadi;
b) Mendukung pekerja untuk mendapatkan dokumentasi yang diperlukan melalui jalur yang sah, sebagai bagian dari proses kalibrasi ulang; dan
c) Mempekerjakan pekerja yang dikalibrasi ulang tersebut secara langsung, tanpa melibatkan perantara.

II.4. Transparansi dan Akses terhadap Informasi yang Akurat

Semua pekerja migran asing harus memiliki akses ke syarat dan ketentuan kerja yang transparan, dan mereka harus dapat memberikan persetujuan mereka tentang pekerjaan.

a) Perusahaan Grup Panasonic wajib memberikan deskripsi yang akurat tentang syarat dan ketentuan ketenagakerjaan dan mematuhi prinsip perekrutan yang etis bagi pencari kerja migran asing sejak awal perekrutan. Ini termasuk mengadakan sesi informasi untuk pencari kerja yang menguraikan syarat dan ketentuan perekrutan, penempatan, pekerjaan, dan pengembalian, dalam bahasa yang dapat mereka pahami. Sesi informasi akan disampaikan pada tahap pra-kerja dan pra-keberangkatan. Pekerja migran asing tetap bebas untuk menarik diri dari proses perekrutan kapan saja.

b) Setelah seleksi, semua pekerja migran asing harus diberikan, dan ditandatangani sebelum keberangkatan, kontrak kerja templat standar untuk pekerja migran asing dari Perusahaan Grup Panasonic yang mencakup syarat dan ketentuan yang jelas, akurat, sederhana, dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dalam bahasa Inggris dan diterjemahkan ke dalam bahasa asli pekerja.

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia melarang keras penggantian kontrak kerja yang telah ditandatangani sebelumnya dengan syarat dan ketentuan yang kurang menguntungkan bagi pekerja migran asing pada setiap tahap pekerjaan mereka.

III. Pekerjaan Pekerja Migran Asing

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak boleh terlibat dalam kerja paksa, pekerja anak, dan perdagangan manusia.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak menoleransi perdagangan manusia untuk tujuan kerja paksa atau layanan, termasuk, namun tidak terbatas pada, perbudakan dan perbudakan. Persetujuan korban perdagangan manusia atas eksploitasi tersebut, baik yang dimaksudkan maupun yang sebenarnya, tidak relevan dengan Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia. Semua pekerjaan harus dilakukan secara sukarela, dan tindakan disipliner yang mengakibatkan kerja paksa dilarang.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia berkomitmen untuk bekerja sama secara proaktif dengan otoritas yang berwenang untuk melawan perdagangan manusia dan kerja paksa. Kami sangat ketat dengan pemasok kami, bekerja keras untuk memanfaatkan semua pengaruh kami untuk mencegah toleransi terhadap pelanggaran hak buruh migran.

c) Apabila ditentukan bahwa kegiatan bisnis kami telah menyebabkan, berkontribusi, atau terkait langsung dengan dampak merugikan yang teridentifikasi, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan menggunakan pengaruhnya untuk mengurangi dampak buruk yang teridentifikasi dan/atau memberikan pemulihan yang semestinya dan menolak mitra bisnis yang gagal melakukannya, atau yang menolak mengambil tindakan pencegahan dan mitigasi ketika diberitahu tentang risiko kerja paksa dan perdagangan manusia dalam operasi atau rantai pasokan mereka.

d) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak akan merekrut dan mempekerjakan pekerja migran asing di bawah usia 18 tahun untuk melakukan pekerjaan apa pun.

III-1. Lingkungan Kerja yang Aman, Layak, dan Terhormat

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus menyediakan tempat kerja yang bebas dari segala bentuk perlakuan kasar, salahguna, atau tidak manusiawi, tempat para pekerja migran asing menikmati pekerjaan dan kondisi kerja yang aman, layak, dan terhormat.

a) Semua pekerja migran asing harus diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Tidak seorang pun pekerja migran asing boleh menjadi sasaran pelecehan atau kekerasan fisik, seksual, psikologis, atau verbal, atau denda uang atau penghinaan sebagai tindakan disipliner.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia berkomitmen pada kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk kekerasan, pelecehan, dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, memastikan keselamatan dan rasa hormat semua karyawan, termasuk pekerja migran asing, manajer, supervisor, dan mitra bisnis.

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia bertanggung jawab untuk menyelidiki secara menyeluruh setiap tuduhan kekerasan, pelecehan, dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja. Setiap perusahaan di bawah Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia wajib menunjuk orang yang bertanggung jawab untuk memantau dan menyelidiki semua kasus yang terkait dengan pelecehan dan / atau kekerasan berbasis gender dengan mempertimbangkan juga kenyamanan yang diberikan jika

orang tersebut berjenis kelamin sama dengan orang yang mengajukan kasus. Tindakan korektif dan perbaikan akan dilaksanakan, dan rencana tindakan korektif akan dipantau secara ketat untuk memastikan pelaksanaan yang efektif, yang mencerminkan komitmen Panasonic untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, layak, dan terhormat.

d) Kebijakan dan proses standar yang menjelaskan tindakan pencegahan dan perbaikan terhadap pelecehan dan penyalahgunaan, serta aturan untuk tindakan disiplin, harus dilaksanakan sebagaimana mestinya.

III-2. Kebebasan Berserikat, Dialog Manajemen Pekerja

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan perundingan kolektif, serta memastikan bahwa pekerja migran asing dapat bergabung dan berpartisipasi dalam asosiasi atau serikat pekerja pilihan mereka sesuai dengan hukum yang berlaku.

a) Semua pekerja migran asing dapat bergabung dengan serikat pekerja, sesuai dengan persyaratan hukum Malaysia.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak melarang keterlibatan serikat pekerja atau asosiasi pekerja lainnya dalam melibatkan secara independen pekerja migran asing selama perekrutan, saat kedatangan mereka di negara ini, dan selama masa kerja mereka.

c) Tidak seorang pun pekerja boleh dihukum, diberhentikan, diancam, diintimidasi, atau dilecehkan karena bergabung dengan serikat pekerja atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak merekrut pekerja migran untuk tujuan menggantikan pekerja lain yang sedang pemogokan. Kami dengan tegas melarang pembalasan terhadap pekerja migran berdasarkan dukungan atau partisipasi mereka dalam serikat pekerja atau proses perundingan bersama.

III-3. Upah dan Tunjangan

Upah yang dibayarkan kepada pekerja migran asing harus mematuhi semua undang-undang pengupahan setempat yang berlaku, termasuk undang-undang yang berkaitan dengan upah minimum, tunjangan lembur, dan tunjangan tambahan apa pun yang diwajibkan oleh undang-undang dan/atau kontrak (mana yang lebih besar).

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia secara tegas melarang dan mengutuk penggunaan pemotongan upah atau segala bentuk denda moneter sebagai tindakan disipliner atau sebagai sarana untuk memulihkan biaya perekrutan atau mempertahankan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Semua pekerja migran asing harus diberikan laporan upah secara tepat waktu. Laporan upah harus mencakup informasi yang cukup untuk memverifikasi bahwa pekerjaan yang dilakukan dikompensasi secara akurat, dan laporan upah juga harus memperinci pemotongan apa pun yang sah.

c) Uang muka upah, pinjaman, dan skema tabungan akan ditawarkan sesuai dengan hukum Malaysia yang berlaku jika diminta oleh pekerja migran asing dan tidak boleh menempatkan mereka pada risiko jeratan utang atau menciptakan beban keuangan tambahan. Pembayaran kembali uang muka upah harus bebas bunga dan bebas dari biaya atau ongkos tambahan apa pun.

III-4. Jam Kerja dan Hari Istirahat

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku mengenai jam kerja, waktu istirahat, jam lembur, hari libur, dan liburan. Selain itu, kami juga berusaha untuk menerapkan total jam kerja yang wajar untuk melindungi kesehatan mental dan fisik dan memungkinkan pekerja migran asing menjalani gaya hidup sehat. Pekerja migran asing tidak boleh dipaksa bekerja.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan memberikan kepada semua pekerja migran asing minimal satu hari istirahat (24 jam) setiap tujuh hari kalender.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan memberikan kepada semua pekerja migran asing cuti tahunan yang dibayar sesuai dengan undang-undang dan peraturan kerja Malaysia. Permohonan cuti pekerja migran asing tidak boleh ditolak tanpa alasan bisnis yang sah.

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia memastikan bahwa kerja lembur sepenuhnya bersifat sukarela dan menghormati kebebasan pekerja migran asing untuk memutuskan apakah akan menerima kerja lembur dalam keadaan apa pun. Lembur tidak akan diwajibkan atau digunakan sebagai tindakan disipliner, atau karena tidak memenuhi kuota produksi atau untuk mendapatkan upah minimum.

III-5. Akses ke Dokumen Pribadi

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia dilarang menyimpan atau menghancurkan, menyembunyikan, menyita, atau menolak akses pekerja migran asing ke dokumen identitas atau imigrasi mereka, seperti tanda pengenal yang dikeluarkan pemerintah, paspor, izin kerja, atau dokumen pendidikan dan pelatihan seperti ijazah dan sertifikat pelatihan.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus memastikan semua pekerja migran asing memiliki dokumen pribadi mereka dan dapat mengakses dokumen-dokumen ini secara langsung dan segera tanpa batasan.

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus menyediakan brankas penyimpanan tersendiri yang dapat dikunci bagi pekerja untuk menjaga dokumen dan barang pribadi mereka agar terlindungi dari akses yang tidak sah. Akses ke tempat penyimpanan harus gratis, dan barang-barang yang disimpan harus dapat diakses dengan bebas dan segera oleh pekerja migran asing kapan saja, tanpa batasan atau izin yang diperlukan.

c) Apabila permintaan dan pengambilan dokumen pribadi pekerja migran asing diwajibkan oleh hukum untuk keperluan administratif, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus memperoleh persetujuan tertulis dari pekerja migran asing dan memberikan tanda terima kepada mereka. Dokumen pribadi harus segera dikembalikan kepada pekerja migran asing apabila tidak lagi diperlukan untuk keperluan administratif atau pemrosesan.

III-6. Kebebasan Bergerak

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak boleh membatasi kebebasan bergerak pekerja migran asing tanpa alasan yang wajar.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak boleh membatasi pekerja migran asing untuk masuk dan keluar dari fasilitas di tempat kerja pekerja migran asing, kecuali jika dilarang untuk alasan kerahasiaan atau keamanan.

b) Peraturan untuk memasuki dan meninggalkan tempat kerja dan akomodasi yang disediakan oleh pemberi kerja harus dijelaskan dan ditampilkan dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja migran asing. Jika peraturan tersebut dilaksanakan, peraturan tersebut tidak boleh membatasi kebebasan bergerak pekerja migran asing.

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak boleh mewajibkan pekerja migran asing untuk membayar uang jaminan apa pun.

III-7. Kondisi Kehidupan dan Asrama

Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus menyediakan akomodasi yang aman, bersih, memadai, dan layak bagi pekerja migran asing sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di Malaysia.

a) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia tidak boleh memberlakukan jam malam atau dengan cara lain membatasi pergerakan pekerja migran asing di luar akomodasi yang disediakan.

b) Kebijakan dan proses standar yang menjelaskan cara mengelola dan menyediakan akomodasi yang standar, aman, bersih, memadai, dan layak bagi pekerja migran asing untuk memastikan kesejahteraan, keamanan, dan kesehatan mereka harus diterapkan sebagaimana mestinya.

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia memastikan bahwa semua akomodasi yang disediakan oleh perusahaan atau vendor pihak ketiga diperiksa secara berkala untuk menjaga kebersihan, keamanan, dan kelayakhunian, dengan catatan inspeksi terperinci yang tersedia untuk ditinjau.

d) Umpan balik harus dicari secara aktif dari pekerja migran asing tentang kondisi kehidupan mereka, memastikan setiap kekhawatiran atau keluhan segera ditangani, sambil mempertimbangkan kebutuhan khusus berdasarkan jenis kelamin, usia, atau disabilitas.

e) Ruang hidup yang cukup, ventilasi, sanitasi, dan fasilitas terpisah jika sesuai, termasuk area khusus untuk pekerja yang sakit untuk mencegah penyebaran penyakit, wabah, dan tekanan panas, harus disediakan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

III-8. Pengakhiran Kontrak Kerja Secara Sukarela oleh Pekerja Migran Asing

Kontrak kerja yang ditandatangani oleh pekerja migran asing mencakup hak pekerja untuk mengakhiri kontrak.

a) Sesuai dengan jangka waktu minimum pemberitahuan yang dimandatkan secara hukum, pekerja migran asing memiliki kebebasan untuk mengakhiri hubungan kerja mereka tanpa penalti atau pemotongan gaji

b) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia akan mengatur dan membayar biaya pemulangan pekerja migran asing

c) Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia harus memastikan bahwa semua gaji dan tunjangan terutang kepada pekerja migran asing untuk pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya telah dibayar penuh pada saat pemutusan kontrak kerja mereka dengan pengecualian pemotongan yang diperlukan (sementara) sesuai dengan hukum Malaysia. Dalam kasus seperti itu, Perusahaan Grup Panasonic di Malaysia diharapkan untuk menjelaskan hal ini kepada pekerja migran asing selama induksi di tempat dan orientasi pasca kedatangan mereka dan mengembalikannya setelah pemutusan kontrak kerja mereka.

APPENDIX

Panasonic Group of Companies in Malaysia

No	Abbreviation	Company Name
1	PM	Panasonic Malaysia Sdn Bhd
2	PAVCKM	Panasonic AVC Networks Kuala Lumpur Malaysia Sdn Bhd
3	PPMY	Panasonic Procurement Malaysia Sdn Bhd
4	PMAM	Panasonic Management Malaysia Sdn Bhd
5	PIDMY	Panasonic Industrial Devices Malaysia Sdn Bhd
6	PMMA	Panasonic Manufacturing Malaysia Bhd
7	PISM	Panasonic Insurance Service Malaysia Sdn Bhd
8	PIDSMY	Panasonic Industrial Devices Sales (M) Sdn. Bhd
9	PAPAMY	Panasonic Appliances Air-Conditioning Malaysia Sdn Bhd
10	PAPARADMY	Panasonic Appliances Air-Conditioning R&D Malaysia Sdn Bhd
11	PSNM	Panasonic System Networks Malaysia Sdn Bhd
12	PFI	Panasonic Financial Centre (Malaysia) Sdn Bhd
13	PASMY	Panasonic Automotive System Malaysia Sdn Bhd
14	PAPRADAP	Panasonic Appliances R&D Center Asia Pacific Sdn Bhd
15	PFSISMY	Panasonic Factory Solutions Integration Systems Malaysia Sdn Bhd
16	KDKM	KDK Fans (M) Sdn Bhd