

Verité

Panduan bagi Produsen Sawit terkait Hak Pekerja



VERITÉ
Fair Labor. **Worldwide.**

Daftar Isi

Bab 1 Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit	3
Bab 2 Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil	17
Bab 3 Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama	48
Bab 4 Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan	70
Bab 5 Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem	82

UCAPAN TERIMA KASIH

Panduan ini dikembangkan oleh Verité Southeast Asia (VSEA) dengan dukungan yang besar dari Mars dan Nestle. VSEA telah terlibat aktif dalam mengembangkan standar Hak Asasi Manusia (HAM) dan penguatan sistem jaminan selama lebih dari satu dekade. Panduan ini diambil dari pengalaman panjang VSEA dalam membantu para pembeli dan merek dagang minyak sawit, penjual maupun produsen, termasuk di antaranya melakukan audit dan advokasi sosial untuk mengembangkan dan melaksanakan program ketenagakerjaan.

VSEA juga mengucapkan terimakasih kepada Wilmar atas masukan yang diberikan pada panduan ini melalui kerja-kerja mereka di lapangan dan untuk inisiatif yang telah dilakukan untuk meningkatkan kondisi kerja dari pemasoknya.

VSEA juga ingin berterima kasih kepada Golden Agri-Resources, Musim Mas, dan pakar independen Kamini Visvananthan untuk meninjau panduan ini.



1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil
3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama
4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan
5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Dalam beberapa tahun terakhir, pemangku kepentingan dan konsumen menyoroti kondisi pekerja pada produksi sawit. Sebagai tanggapan atas hal ini, sejumlah merek global yang menggunakan sawit meningkatkan upaya untuk mendorong adanya perubahan dalam pemilihan pemasok dan pengadaannya serta dalam praktik pemantauan terhadap pemasok yang dilakukannya, yaitu upaya memetakan rantai pasok yang kompleks dan melaksanakan penilaian investigatif di lapangan untuk memahami kondisi kerja pada basis pasoknya. Pemasok sawit secara perlahan telah mulai berinvestasi dalam program kepatuhan sosial. Standar industri bagi pekerja telah diperkuat, komitmen dengan berbagai pemangku kepentingan telah terbentuk¹, dan kesadaran akan perlunya tanggung jawab bersama mulai berkembang, yakni upaya yang mencakup usaha untuk menemukan solusi di semua tingkatan dan lini.

Penilaian dan pengembangan kapasitas pemasok bagian hulu, audit sosial, dan kegiatan terkait lainnya yang dilaksanakan oleh Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) dan Palm Oil Innovations Group (POIG) berperan penting dalam mendorong diberlakukannya praktik ketenagakerjaan yang baik. Sementara itu, di luar skema sertifikasi, gerakan multipemangku kepentingan juga mulai berkembang untuk mengatasi praktik-praktik bisnis seperti biasa (*business-as-usual*) yang menimbulkan kerugian tidak hanya terhadap lingkungan tetapi juga terhadap masyarakat yang terlibat dan terdampak oleh produksi sawit.

Terlepas dari berbagai perkembangan ini, ada banyak faktor pembatas yang menghambat berbagai upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan terkait sektor sawit. Perusahaan-perusahaan merek terkemuka harus berupaya lebih keras untuk memahami sumber-sumber risiko terhadap pekerja pada rantai pasoknya dan menjamin kondisi kerja yang baik. Banyak pemasok yang masih harus ditingkatkan kapasitasnya agar semakin peka terhadap kewajiban moral dan hukum dalam memprioritaskan kesejahteraan pekerja sekaligus manfaatnya bagi bisnis. Akan tetapi, perusahaan yang telah memiliki pemahaman yang baik tentang hal-hal yang perlu dilakukan mungkin saja belum memiliki kapasitas dan sumber daya yang diperlukan.

Persoalan Pekerja di Sektor Sawit

Perkebunan sawit dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang memasok ke penyulingan sawit memerlukan proses padat karya. Estate sawit dan fasilitas produksinya biasanya didirikan di lahan luas yang berada di lokasi yang jauh dari pusat kota. Pekerja sawit rentan menjalani kondisi kerja yang buruk, termasuk jam kerja yang panjang, upah yang rendah, jaminan sosial yang tidak memadai, kondisi yang tidak aman, pembatasan yang tidak masuk akal terhadap gerakan pekerja, dan akses komunikasi yang terbatas. Sistem pembayaran dan struktur upah dapat berkontribusi terhadap risiko digunakannya pekerja anak dan perlakuan tidak setara terhadap pekerja perempuan. Selain itu, pengaturan kerja yang ada juga terkadang membatasi kemampuan pekerja untuk berorganisasi dan melakukan upaya kolektif agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Risiko ini meningkat bagi pekerja yang direkrut secara tidak etis, misalnya migran yang membayar biaya dan pengeluaran yang luar biasa tinggi untuk mendapatkan pekerjaan; pekerja yang direkrut melalui jalur gelap (*irregular*) atau melalui cara yang memperdaya; dan pekerja yang tidak diberi status imigrasi dan berkas yang sesuai agar dapat bekerja secara legal dan aman di negara tempatnya bekerja.

Penelitian Verité² menunjukkan bahwa di negara-negara yang sangat bergantung pada pekerja migran, praktik-praktik seperti penahanan paspor dan dokumen berharga lainnya serta penahanan upah atau pemberian upah di bawah standar jamak terjadi. Migran yang tidak memiliki dokumen atau migran gelap, yang berisiko dideportasi atau diintimidasi oleh pihak berwenang dan warga setempat, juga menghadapi pembatasan sistemis terhadap kebebasan melakukan gerakan dan semakin rentan menjadi kerja paksa.

1 Verité. (2018). *Labor and Human Rights Progress in Sustainable Palm Oil Production*. <https://www.verite.org/rsps-pc/>

2 *A Brief Guide to Ethical Recruitment for the Palm Oil Sector*. Verité, Inc., 2021, <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2021/04/verite-A-Brief-Guide-to-Ethical-Recruitment-for-the-Palm-Oil-Sector>.

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Panduan Verité bagi Produsen Sawit terkait Hak Pekerja ini disusun selaras dengan tujuan yang lebih besar, yakni membantu semua jenis dan ukuran pabrik dan kebun sawit agar memenuhi berbagai tahap kepatuhan dan kinerja, untuk mengatasi masalah yang sangat buruk terkait hak pekerja, mengelola berbagai risiko dalam aspek ketenagakerjaan, dan memastikan agar setiap orang dalam sektor sawit bekerja dalam kondisi yang layak, manusiawi, dan produktif. Panduan ini dirancang untuk membantu produsen sawit, yang mungkin belum berkesempatan menjadi bagian dari unit sertifikasi, semakin memahami dan mampu menilai sistem dan praktiknya berdasarkan standar utama ketenagakerjaan. Panduan ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan partisipasi dalam proses penilaian komprehensif sosial/pekerja yang sangat mendalam, melainkan untuk membantu para pemasok sawit mempersiapkan diri turut terlibat dalam kegiatan penilaian/audit maupun sertifikasi dan berupaya mencapai kinerja yang berkelanjutan sesuai dengan standar ketenagakerjaan.

Teori perubahan kita...

Produsen sawit merupakan mitra utama dalam mewujudkan perubahan yang diperlukan dalam industri sawit. Anda sangat memahami kondisi pasar dan industri sawit. Tidak ada yang memiliki pengetahuan lebih baik tentang operasi untuk memproduksi sawit dan cara menghubungkan sistem dan proses untuk memenuhi persyaratan bisnis utama. Pengetahuan dan keterampilan ini disertai dengan penggunaan kacamata keberlanjutan sosial dan prinsip utama ketenagakerjaan untuk mengatasi persoalan pekerja di mana produsen sawit sebagai agen perubahan utama.

Mengubah proses dan operasi produsen sawit agar lebih berkelanjutan merupakan upaya yang tidak mudah. Produsen sawit berada di tahap pembelajaran yang berbeda-beda. Panduan ini menggunakan pandangan bahwa masih banyak produsen dalam industri sawit yang belum mendapatkan cukup kesempatan untuk merasakan sendiri manfaat dari prinsip keberlanjutan dilihat dari sudut pandang bisnis. Bagi Anda yang benar-benar memahami kasus bisnis ini, mungkin Anda masih berusaha mengembangkan cara untuk mengubah bisnis Anda dengan lebih bertanggung jawab sekaligus menguntungkan. Sementara itu, perusahaan lainnya mungkin telah mulai menempatkan infrastruktur dan unsur sistem tertentu, siap beralih ke tingkat selanjutnya, dan hanya memerlukan masukan tambahan untuk mengubah keseluruhan model bisnisnya.

Panduan ini memahami bahwa kebutuhan akan pembelajaran ini memang berbeda-beda. Panduan ini mengikuti langkah pembelajaran berdasarkan pendekatan pembelajaran bertingkat (*tiered learning approach*). Langkahnya dimulai dengan membangun kesadaran tentang prinsip fundamental dan standar dasar tenaga kerja; mengidentifikasi pelanggaran utama terhadap pekerja; melakukan pengamatan lebih mendalam untuk menentukan sumber risiko operasi dan kesenjangan sistem; menjajaki opsi pemulihan dan mengembangkan pengendalian risiko yang diperlukan untuk mencegah kejadian berulang; dan melaksanakan langkah-langkah untuk memeriksa efektivitas dan untuk membuat perubahan dan peningkatan sistem yang diperlukan. Panduan ini dirancang untuk membantu Anda memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang industri dan faktor-faktor eksternal lainnya sebagai sebuah strategi untuk menanamkan tanggung jawab sosial ke dalam bisnis Anda. Walaupun kemungkinan tidak dapat memberikan solusi untuk semua masalah yang teridentifikasi dalam operasi dan semua kesenjangan dalam sistem Anda, panduan ini memberikan kerangka kerja dan beberapa arahan yang dapat Anda jajaki untuk mengatasi persoalan dan terus meningkatkan program Anda.



1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Untuk siapa panduan ini?

Panduan ini terutama ditujukan kepada produsen sawit yang sedang menjalani proses untuk membuat perkebunan dan PKS menjadi tempat kerja yang lebih adil dan manusiawi.

Panduan ini memandang bahwa para pemasok yang memahami betapa besarnya upaya untuk mencapai tujuan ini termotivasi dan berkomitmen untuk menginvestasikan waktu dan sumber dayanya. Banyak pelaku bisnis sektor ini mungkin baru mulai menyadari perlunya dilakukan perubahan dan sudah memiliki pemahaman dasar tentang prinsip-prinsip yang mendasari undang-undang dan standar pelanggan untuk tenaga kerja dan pekerja. Walaupun memiliki landasan kuat terkait keterampilan untuk menyelesaikan masalah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan bisnis, para pemasok ini mungkin belum menerapkannya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan dalam bisnisnya.

Panduan ini ditujukan kepada **pemasok sawit yang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang standar dan praktik ketenagakerjaan industri**. Panduan untuk segala tingkat ini memuat pengetahuan mulai dari tingkat pemula hingga menengah dan fitur-fitur lanjutan untuk memantau dan melanjutkan kemajuan yang ada saat ini yang bahkan dapat menguntungkan pemasok bersertifikat atau yang lebih maju sekalipun.

Panduan ini juga dapat digunakan oleh **pembeli sawit dan perusahaan merek konsumen yang sedang memperkenalkan standar dan kode etik ketenagakerjaan kepada pemasoknya**. Standar dan kode etik ini dapat dimasukkan ke dalam proses pemantauan terhadap pemasok atau diterapkan oleh pembeli untuk program pengembangan kapasitas pemasok.

Materi tambahan akan terus dimasukkan ke dalam panduan ini untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan khusus dari pihak penyulingan, penjual, perusahaan merek barang konsumen global, penilai tenaga kerja, dan advokat tenaga kerja.

Apa yang dibahas dalam Panduan ini?

Panduan ini memuat *pendekatan sistem*, tips dan teknik berbasis bukti, dan langkah praktis. Ada survei dan tes cepat yang dirancang untuk membantu Anda menentukan apakah kondisi di perkebunan atau PKS Anda memenuhi standar inti dan standar penting terkait ketenagakerjaan. Catatan pengarah singkat dan panduan yang dimuat dalam panduan ini memperkenalkan kepada Anda berbagai standar ketenagakerjaan yang ada dan wawasan mengenai hal-hal yang dicari oleh para pemangku kepentingan terkait kondisi kerja di perusahaan sawit yang etis dan berkelanjutan. Panduan ini juga mengarahkan Anda ke sumber informasi yang menyediakan pembahasan mendalam tentang topik terkait. Terakhir, panduan ini memuat rekomendasi dalam bentuk langkah-langkah dasar, tips, dan praktik-praktik terbaik untuk memastikan dipenuhinya standar pelanggan dan standar legal ketenagakerjaan.

Bagian **Pendahuluan** panduan ini memuat beberapa catatan pengarah singkat terkait pekerja di sektor sawit, model 'alur kerja' untuk memandu perjalanan Anda dalam membangun sistem kepatuhan pekerja yang kuat, dan tes cepat untuk membantu mengenali kondisi kerja Anda saat ini.

Bagian **Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil** akan memperkenalkan Anda pada standar-standar utama ketenagakerjaan, beberapa alat untuk membantu menentukan bahwa Anda memenuhi standar-standar ini, dan beberapa panduan dan tips pelaksanaannya.

Bagian **Mengenali Pelanggaran utama Ketenagakerjaan, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama** akan memperkenalkan Anda pada konsep pelanggaran utama ketenagakerjaan dan memandu Anda mengenai cara memetakan risiko ketenagakerjaan dan melaksanakan analisis penyebab utama.

Bagian **Mengatasi dan Pemulihan Pelanggaran utama Ketenagakerjaan** akan memperkenalkan Anda pada prinsip-prinsip dasar pemulihan dan beberapa kerangka kerja untuk menyusun rencana tindakan perbaikan.

Terakhir, bagian **Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem** memuat informasi yang lebih terperinci tentang *Pendekatan Berbasis Sistem Verité* untuk pelaksanaan standar ketenagakerjaan untuk memandu Anda dalam membuat perubahan dan peningkatan sistem yang diperlukan sehingga Anda akan terus dapat melakukan peningkatan yang berkelanjutan dan bukan sekadar kepatuhan.

Sebelum melanjutkan, baca instruksi di bawah ini dengan cermat.

- Saat mengikuti survei dan tes, sebaiknya Anda melibatkan staf perusahaan yang bertugas dan paham tentang perekrutan dan manajemen para pekerja Anda.
- Alat dan materi bacaan dalam panduan ini bebas biaya, dapat diunduh, dan dapat dibagikan. Kami hanya meminta Anda untuk memberikan nama Anda, nama perusahaan, dan alamat email, dan Anda diharuskan mengutip panduan ini secara akurat sebagai sumber: Verité Southeast Asia. *Palm Oil Producers' Toolkit*. Verité, Inc., 2021, www.palmoiltoolkit.org.
- Jika ada pertanyaan, hubungi: vsea@verite.org.

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Catatan Pengarahan Singkat: Kasus bisnis

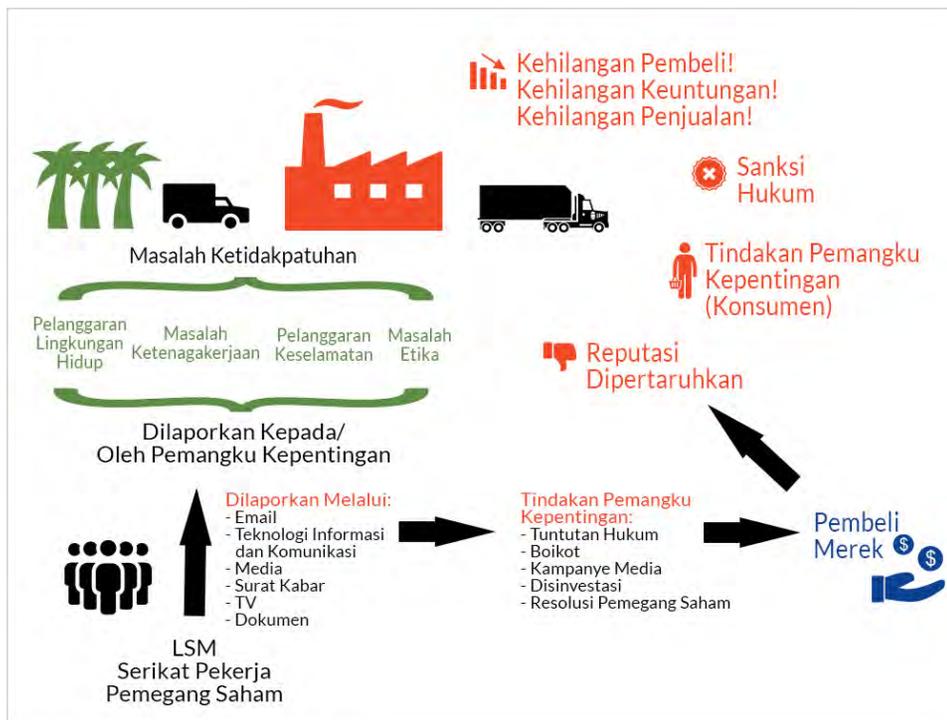
Jika masalah ketenagakerjaan dalam operasi Anda tidak ditangani, pertaruhan Anda akan sangat tinggi. Anda akan menghadapi ancaman sanksi hukum, kerusakan reputasi permanen, dan kehilangan bisnis.

Laporan Verité tentang produksi sawit menyebutkan satu per satu risiko terhadap bisnis jika masalah terkait praktik kerja paksa, perdagangan manusia, praktik pekerja anak, dan gangguan terhadap serikat pekerja tidak ditangani oleh pemasok sawit.³ Pemasok dapat dijatuhi sanksi pidana atau perdata, termasuk denda dalam jumlah sangat besar, kompensasi bagi korban, dan hukuman penjara. Kerusakan reputasi dapat mengakibatkan hilangnya kontrak dan kesempatan bisnis di masa mendatang. Di beberapa negara yang peraturan perdagangannya secara ketat melarang impor barang yang diproduksi oleh pekerja yang berasal dari praktik perdagangan manusia atau kerja paksa, dugaan terjadinya pelanggaran dapat mengakibatkan disitanya barang impor oleh pihak otoritas publik. Dugaan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia (HAM) juga membahayakan hubungan investor.



3 Verité. (2013). *Understanding Labor Risks in Palm Oil Production*. Available at: <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/Palm-Oil-Primer-EN.pdf>

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit



Mengapa persoalan ini menjadi urusan Anda?

Risiko hukum

Praktik kerja paksa dan perdagangan manusia dianggap sebagai tindak kejahatan di sebagian besar negara di dunia. Perusahaan yang diketahui terlibat dalam kejahatan ini dapat dituntut dengan sanksi pidana atau perdata, termasuk denda, kompensasi bagi korban, dan hukuman penjara. Praktik kerja paksa dan perdagangan manusia juga dianggap sebagai pelanggaran terhadap undang-undang HAM internasional.

Ancaman terhadap investasi dan keuangan

Dugaan pelanggaran HAM, praktik kerja paksa, dan perdagangan manusia dapat secara signifikan mengancam hubungan investor dan menimbulkan risiko divestasi baik dari investor etis dan investor arus utama. Tuduhan ini juga dapat menghambat akses terhadap dana publik, misalnya kredit ekspor, karena otoritas publik semakin mengaitkan antara dukungan keuangan yang diberikannya untuk bisnis dan kinerja etis yang berdasarkan bukti.

Ancaman terhadap nilai merek dagang dan reputasi perusahaan

Dugaan praktik kerja paksa dan perdagangan manusia dapat menimbulkan ancaman serius terhadap nilai merek dan reputasi perusahaan, terutama bagi perusahaan yang beroperasi dalam industri barang konsumen. 'Kontaminasi' terhadap merek dapat sulit dipulihkan. Dugaan semacam ini dapat mengancam kemitraan bisnis yang sedang berjalan maupun di masa mendatang sehingga mengakibatkan hilangnya kontrak dan/atau kesempatan bisnis di masa mendatang.

Risiko Penjualan

Beberapa negara memiliki peraturan perdagangan yang ketat melarang impor barang yang diproduksi oleh pekerja yang berasal dari praktik perdagangan manusia atau praktik kerja paksa. Di wilayah yurisdiksi ini, dugaan pelanggaran dapat mengakibatkan pihak otoritas publik menyita, memeriksa, dan hanya meloloskan barang impor jika terbukti bersih.

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Tes Pemeriksaan Cepat

Apakah Anda mengetahui posisi Anda dalam upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan pada operasi sawit Anda?

Ikuti Tes Pemeriksaan Cepat ini!

1. Apakah kondisi kerja di perkebunan atau PKS Anda pernah diperiksa untuk memastikan kepatuhannya terhadap undang-undang ketenagakerjaan atau standar pelanggan tentang ketenagakerjaan?
() YA () TIDAK
2. Apakah Anda memahami dengan cukup baik tentang berbagai indikator, kondisi kerja, situasi, dan praktik yang merupakan pelanggaran utama ketenagakerjaan, misalnya praktik perdagangan manusia atau kerja paksa, sehingga Anda dapat mengenali jika indikator-indikator ini ada di lokasi kerja Anda?
() YA () TIDAK
3. Apakah pemeriksaan ketenagakerjaan **pada 12 bulan** terakhir menyatakan bahwa perusahaan Anda bebas dari semua masalah ketenagakerjaan terkait praktik kerja paksa, perdagangan manusia, pekerja anak, diskriminasi, kekerasan/pelecehan dan pelanggaran, upah yang tidak dibayarkan atau di bawah standar, dan tekanan terhadap serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama (PKB)?
() YA () TIDAK
4. Apakah pemeriksaan ketenagakerjaan **pada 24 bulan** terakhir menyatakan bahwa perusahaan Anda bebas dari semua masalah ketenagakerjaan terkait praktik kerja paksa, perdagangan manusia, pekerja anak, diskriminasi, kekerasan/pelecehan dan pelanggaran, upah yang tidak dibayarkan atau di bawah standar, dan tekanan terhadap serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama (PKB)?
() YA () TIDAK
5. Apakah perusahaan Anda telah menyusun dan melaksanakan rencana tindakan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang bersifat penting?
() YA () TIDAK
6. Untuk mengatasi/mencegah risiko praktik pekerja anak, selain menyusun kebijakan, apakah Anda telah menelaah sistem kuota produksi dan pembayaran untuk mengetahui apakah sistem ini mendorong pekerja untuk membawa serta anak-anak ke kebun?
() YA () TIDAK
7. Apakah Anda dapat mengidentifikasi beberapa risiko terbesar terkait ketenagakerjaan yang ada di operasional Anda sendiri, di sektor ini, dan di dalam negeri?
() YA () TIDAK
8. Di perusahaan Anda, apakah manajer teratas atau seseorang yang secara langsung melapor kepada manajer teratas mengawasi upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja?
() YA () TIDAK
9. Apakah ada komitmen tertulis dari manajemen teratas untuk mencegah dan mengatasi pelanggaran ketenagakerjaan dan serangkaian aturan tertulis untuk menegakkan komitmen ini?
() YA () TIDAK
10. Apakah Anda mengintegrasikan temuan dari penilaian risiko atau audit terhadap pekerja sebelumnya ke dalam proses dan sistem pemantauan Anda?
() YA () TIDAK
11. Apakah Indikator Kinerja Utama (IKU) atau target manajer, pengawas, atau subkontraktor mencakup upaya menjamin pemenuhan standar ketenagakerjaan dengan semestinya?
() YA () TIDAK
12. Apakah semua unit bisnis atau departemen dalam perusahaan terwakili dalam suatu komite yang bertanggung jawab mengatasi masalah ketenagakerjaan yang telah diidentifikasi dalam audit/penilaian dan melaporkan perkembangannya kepada manajemen teratas?
() YA () TIDAK
13. Apakah perjanjian dan kontrak dengan semua kontraktor tenaga kerja, penyedia jasa, dan vendor menyertakan komponen kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan?
() YA () TIDAK
14. Apakah Anda memiliki prosedur yang telah ditetapkan untuk memantau cara subkontraktor dan vendor mengelola pekerjanya yang bekerja di perkebunan atau PKS Anda?
() YA () TIDAK

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Tes Pemeriksaan Cepat

Apakah Anda mengetahui posisi Anda dalam upaya mengatasi masalah ketenagakerjaan pada operasi sawit Anda?

Ikuti Tes Pemeriksaan Cepat ini!

15. Apakah Anda berpartisipasi dalam pertemuan pemangku kepentingan atau berkonsultasi dengan pemangku kepentingan atau ahli eksternal untuk berdiskusi dan membantu Anda memahami dan mengatasi persoalan ketenagakerjaan?
() YA () TIDAK
16. Apakah Anda meninjau mekanisme yang sudah ada mengenai penanganan keluhan pekerja dan proses lainnya mengenai umpan balik pekerja untuk mendapatkan informasi tentang jenis masalah ketenagakerjaan yang terjadi di lokasi kerja Anda?
() YA () TIDAK
17. Apakah Anda memberitahukan pekerja Anda dan pemangku kepentingan eksternal mengenai situasi ketenagakerjaan yang ada di operasi Anda dan upaya Anda untuk menghapus pelanggaran terhadap hak-hak pekerja?
() YA () TIDAK
18. Apakah Anda memiliki prosedur atau mekanisme yang telah ditetapkan untuk mengukur bahwa kondisi kerja di lokasi kerja Anda telah membaik atau memburuk pada tahun ini jika dibandingkan tahun sebelumnya (atau seiring waktu)?
() YA () TIDAK
19. Apakah ada program yang telah ditetapkan di perusahaan Anda untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kapasitas pihak manajemen, staf, dan pekerja?
() YA () TIDAK
20. Apakah ada masalah ketenagakerjaan atau ketidakpatuhan yang menyebabkan Anda berulang kali diadukan kepada pihak berwenang?
() YA () TIDAK



1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Tes Pemeriksaan Cepat

Untuk menilai hasil tes Anda, berikan satu poin jika Anda menjawab YA untuk pertanyaan nomor 1-19. **Beri satu poin jika Anda menjawab TIDAK untuk pertanyaan nomor 20. Nilai sempurna = 20 poin.**

Menafsirkan jawaban Anda:

Skor	Tingkat
0-6 poin	<p>Pemasok Tingkat 1</p> <p>Pemasok Tingkat 1 memiliki pemahaman minim tentang hak-hak pekerja dan implikasi dari masalah ketenagakerjaan serius terhadap bisnis, tidak memiliki atau memiliki proses formal yang terbatas untuk mencegah dan melakukan pemulihan masalah ketenagakerjaan; dan kurang memiliki infrastruktur yang diperlukan untuk mencegah masalah inti, misalnya praktik pekerja anak dan kerja paksa, dan untuk memastikan bahwa kebijakan diterapkan.</p> <p>Pelajari lebih lanjut: Lihat Bab 2 untuk mempelajari prinsip-prinsip yang mendasari standar ketenagakerjaan dalam produksi sawit dan bagaimana cara menggunakan Alat untuk Pekerjaan Sawit yang Manusiawi dan Adil (Tools on Humane and Fair Palm Oil Work).</p>
7-14 poin	<p>Pemasok Tingkat 2</p> <p>Pemasok Tingkat 2 memiliki pemahaman dasar tentang standar ketenagakerjaan dan dapat mengidentifikasi masalah ketenagakerjaan di lokasi kerja. Pemasok Tingkat 2 kemungkinan sudah setengah jalan dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dan mencegahnya agar tidak terulang dalam jangka panjang. Karena telah menjalani pemeriksaan dan audit ketenagakerjaan, pemasok Tingkat 2 pun memahami praktik-praktik yang secara langsung menyebabkan atau berkontribusi terhadap masalah ketenagakerjaan. Pemasok ini telah mulai menetapkan infrastruktur dasar, misalnya kebijakan resmi yang melarang praktik pekerja anak, kerja paksa, dll. dan menunjuk manajer yang bertanggung jawab memastikan kebijakan ini ditegakkan.</p> <p>Terus tingkatkan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lihat Bab 2 untuk mempelajari tentang prinsip-prinsip yang mendasari standar ketenagakerjaan dalam produksi sawit.• Lihat Bab 3 untuk meninjau cara memetakan risiko pekerja dan mempelajari tentang sumber informasi yang efektif untuk memandu Anda menentukan prioritas risiko dan mengembangkan pengendalian risiko.• Laksanakan penilaian eksternal terhadap operasi Anda atau turut andil dalam program audit oleh pembeli.
15-20 poin	<p>Pemasok Tingkat 3</p> <p>Pemasok Tingkat 3 telah mengembangkan kapasitas untuk memahami masalah ketenagakerjaan, penyebab utama, dan faktor risiko, dan telah menjalani sejumlah audit dan penilaian. Jawaban ya untuk sebagian besar pertanyaan juga berarti bahwa Anda telah menjangkau hal-hal di luar operasi atau bisnis Anda untuk memahami faktor pendorong masalah inti ketenagakerjaan, misalnya praktik kerja paksa, perdagangan manusia, pelecehan, dan pekerja anak, dengan cara berkonsultasi atau bermitra dengan anggota masyarakat, pemerintah, atau LSM. Pada tingkat ini, pemasok berada dalam risiko rendah hingga menengah terkait pelanggaran utama ketenagakerjaan karena telah memiliki mekanisme untuk mencegah terjadinya masalah ketenagakerjaan.</p> <p>Terus maju:</p> <p>Lihat Bab 4 untuk mempelajari lebih lanjut tentang pemulihan dan Bab 5 untuk mengetahui cara agar Anda dapat memperkuat struktur pelaksanaan internal lebih lanjut sehingga Anda mencapai tingkat kematangan yang diperlukan untuk menempati posisi kepemimpinan.</p>

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Alat: Alur Kerja

Berdasarkan skor Anda dalam **Tes Pemeriksaan Cepat**, temukan posisi Anda pada alur kerja di bawah ini



Alur kerja membantu kita merencanakan langkah atau strategi untuk mencapai tujuan tertentu. Alur kerja memberikan tujuan yang jelas dan menunjukkan posisi kita saat ini, seberapa jauh atau dekat kita dengan posisi atau target kita, dan apa yang diperlukan untuk mencapainya. Alur kerja yang baik menunjukkan arah yang jelas, indikator, petunjuk arah, dan tonggak capaian yang menunjukkan seberapa jauh kita telah melangkah dalam perjalanan ini...

Anda dapat mengembangkan alur kerja, matriks, diagram alir (flow chart), atau rencana peningkatan sistem Anda sendiri. Anda juga dapat menyebutnya dengan istilah apa pun yang Anda sukai. Intinya, Anda memiliki panduan yang berguna untuk menggabungkan persyaratan tanggung jawab sosial ke dalam proses bisnis dan fungsi manajemen yang ada demi membantu Anda menentukan langkah dalam memenuhi kebutuhan bisnis Anda, sekaligus mencapai tujuan tanggung jawab sosial. Panduan ini penting agar Anda memiliki gambaran yang jelas dan dapat dipahami tentang bisnis yang bertanggung jawab secara sosial.

Contoh alur kerja di bawah ini menyajikan gambaran singkat tentang unsur-unsur sistem yang perlu Anda terapkan agar Anda terus berada di jalur peningkatan yang berkelanjutan. (*Lih. Bab 5 untuk alat, panduan, dan pembahasan lebih lanjut tentang cara meningkatkan sistem manajemen Anda.*)

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Contoh Alur Kerja 1: Alur Kerja Kematangan Tanggung Jawab Sosial

Alur kerja ini menunjukkan berbagai tingkat kematangan dalam (a) pemahaman terhadap standar, (b) pengalaman terkait prevalensi dan tingkat keparahan masalah ketenagakerjaan, dan (c) keberadaan unsur dan kapabilitas sistem dalam menerapkan standar ketenagakerjaan dan mengelola risiko.

	Tingkat 1	Tingkat 2	Tingkat 3
Pemahaman terhadap standar, risiko, dan masalah	<ul style="list-style-type: none"> Prinsip-prinsip utama dipahami secara terbatas Standar yang ada tidak dipahami atau dipahami secara mendasar saja 	<ul style="list-style-type: none"> Standar dan persyaratan spesifik dipahami Indikator risiko tingkat bisnis dan sumber risiko dipahami Dampak bisnis terhadap kondisi kerja diketahui 	<ul style="list-style-type: none"> Sumber risiko proses bisnis makro, tingkat industri, dan mikro dipetakan dan dipahami dengan baik Terdapat mekanisme untuk memperbarui kebijakan agar mencerminkan peraturan dan persyaratan pelanggan terbaru
Prevalensi dan tingkat keparahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> Pelanggaran utama ketenagakerjaan tidak dideteksi Pelanggaran utama ketenagakerjaan dideteksi tetapi tidak diatasi (mis. praktik pekerja anak, kerja paksa, perdagangan manusia) Sumber risiko belum diidentifikasi Persoalan sistemis terus terjadi 	<ul style="list-style-type: none"> Beberapa indikator risiko pelanggaran utama ketenagakerjaan muncul satu kali hingga sesekali Persoalan pekerja lainnya bersifat sistemis, mis. jam kerja, upah, kedisiplinan, dan manajemen pekerja Ada banyak sumber risiko yang diidentifikasi tetapi belum sepenuhnya diatasi 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak ada pelanggaran utama ketenagakerjaan (masalah praktik kerja paksa, pekerja anak, Kebebasan Berserikat yang sistemis, dan upah) Indikator masalah ketenagakerjaan lainnya muncul secara terpisah Sumber risiko telah diidentifikasi dan diatasi
Sistem dan kapabilitas	<ul style="list-style-type: none"> Mekanisme kepatuhan tidak ada atau hanya ada kepatuhan dasar; tidak wajib menjalani audit berkala Terdapat kebijakan ketenagakerjaan dan aturan kerja sederhana dalam bentuk tertulis Perjanjian dan kontrak dengan pemasok pekerja dan penyedia jasa hanya terbatas mengenai harga dan cakupan jasa saja Tidak ada penilaian internal atau proses pelaporan 	<ul style="list-style-type: none"> Wajib menjalani audit dan penilaian internal dan pihak ketiga Terdapat struktur kepatuhan dasar Pemantauan dilaksanakan untuk memastikan kebijakan diterapkan Penilaian risiko dilaksanakan untuk menentukan tujuan Terdapat pelaporan eksternal sederhana mengenai kondisi kerja dan perkembangan yang ada 	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat mekanisme pemantauan internal dan peninjauan kinerja Terdapat pelibatan yang kuat dengan pemangku kepentingan Terdapat pengelolaan proyek/program Tujuan dan rencana tanggung jawab sosial melampaui kepatuhan hukum

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Contoh Alur Kerja 2: Matriks Sistem Pengelolaan HAM

Alur kerja di bawah ini didasarkan pada kerangka 'Tujuan – Pelaksanaan – Efektivitas' dan mencakup unsur dan proses dari beragam sistem yang berhubungan dengan tingkat kematangan. Kolom paling kanan menunjukkan sistem pengelolaan yang ideal, yakni sistem yang kuat, dapat mengoreksi sistem itu sendiri, dan efektif dalam menyampaikan hasil.

Persyaratan Standar Tanggung Jawab Sosial	Hal-hal yang harus diperiksa
TUJUAN Apakah standar tanggung jawab sosial telah dilaksanakan?	<ul style="list-style-type: none">• Pernyataan komitmen, kebijakan, dan prosedur• Cara menilai risiko kepatuhan sosial• Undang-undang dan persyaratan pelanggan terkait• Tujuan kepatuhan sosial dan target kinerja
PELAKSANAAN Seberapa jauh praktik yang dilakukan telah memenuhi standar?	<ul style="list-style-type: none">• Tanggung jawab pengelolaan• Pengembangan kapasitas, program pembelajaran• Program komunikasi• Pengendalian yang dilakukan untuk mengelola risiko yang diidentifikasi dan mengubah pengelolaan• Penyelarasan Pemasok
EFEKTIVITAS Apakah praktik yang dilakukan memberikan hasil yang dikehendaki?	<ul style="list-style-type: none">• Mekanisme penanganan umpan balik pekerja• Audit internal dan rencana tindakan perbaikan• Program pemantauan berkelanjutan• Peninjauan pengelolaan

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Matriks Sistem Pengelolaan HAM

	Permulaan	Praktik Dasar yang Baik	Praktik yang Lebih Maju	Sistem yang Kuat
Komitmen (Kebijakan)	Lakukan peninjauan terhadap Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM dan kebijakan manajemen SDM/HR utama dalam industri Anda.	Susun dan komunikasikan kebijakan Anda untuk menghormati HAM, termasuk lokasi kerja dalam cakupan Program Kualifikasi.	Tetapkan sistem formal untuk menerapkan kebijakan manajemen SDM/HR Anda, dapat mencakup ketentuan dalam kontrak atau perjanjian jasa yang memuat tentang ekspektasi dari pihak manajemen SDM/HR.	Tetapkan rutinitas untuk meninjau dan memperbarui kebijakan secara berkala sehingga menunjukkan perkembangan terbaru.
Pengelolaan (Tata Kelola)	Identifikasi struktur tata kelola dalam perusahaan Anda atau identifikasi kebutuhan untuk menyusunnya.	Lakukan konfirmasi mengenai akuntabilitas operasional paling senior. Identifikasi semua posisi yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan manajemen SDM/HR. Sertakan tanggung jawab manajemen SDM/HR dalam deskripsi pekerjaan terkait.	Tetapkan target tertulis, IKU (KPI), dan rencana untuk mencapainya. Tinjau kinerja manajemen SDM/HR dan pelaksanaan kebijakan secara rutin.	Manajemen senior meninjau kemajuan dan tantangan terkait HAM. Terdapat peninjauan tahunan oleh pihak ketiga terhadap sistem dan kondisi pengelolaan HAM di lokasi kerja terkait.
Penilaian	Pahami risiko HAM terkait di sektor dan industri Anda.	Terdapat penilaian awal mengenai risiko HAM pada tenaga kerja terkait. Penilaian ini mencakup penilaian baru atau peninjauan data yang ada, terutama terkait lokasi kerja dan rantai pasok Anda. Tentukan prioritas masalah yang diidentifikasi berdasarkan dampaknya terhadap masyarakat.	Susun rencana pendekatan untuk penilaian risiko yang sedang dilakukan dengan menyesuaikan dan mempelajari upaya awal yang telah dilakukan.	Terdapat rutinitas yang dijalankan untuk menilai dan memvalidasi pemahaman tentang risiko, perubahan profil risiko, atau penyebab utama.
Pantau	Pahami pendekatan pemantauan yang ada di industri Anda, yakni yang digerakkan pemasok, pihak ketiga, atau gabungan keduanya.	Awali pendekatan pemantauan berdasarkan masalah prioritas. Pendekatan ini dapat mencakup pemantauan tingkat kebun/perkebunan/kapal yang dilakukan oleh pemasok, pihak ketiga, atau pekerja.	Sesuaikan pemantauan berdasarkan pembelajaran awal. Susun rencana pendekatan untuk pengembangan kapasitas berjangka waktu lebih panjang atau perekrutan eksternal yang perlu dipertahankan.	Terdapat sistem yang efektif untuk memantau secara rutin masalah HAM, termasuk ketersediaan alat untuk menyalurkan suara pekerja, dengan pelaporan hasil yang kredibel. Terdapat juga sistem data yang berfungsi dengan baik untuk mengumpulkan dan menganalisis data pemantauan.

1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

Matriks Sistem Pengelolaan HAM

	Permulaan	Praktik Dasar yang Baik	Praktik yang Lebih Maju	Sistem yang Kuat
Atasi	Identifikasi mitra ahli yang berpengalaman mengatasi masalah HAM dan melatih organisasi untuk mengatasi masalah.	Mulai atasi masalah prioritas yang diidentifikasi dengan bekerja bersama pemangku kepentingan terkait, misalnya mekanisme penanganan keluhan terkait, perubahan dalam persyaratan perekrutan, atau alternatif terhadap pekerjaan yang tidak aman.	Pelajari dan sesuaikan pendekatan untuk mengatasi masalah prioritas dengan mitra terkait dan mulai tunjukkan efektivitas.	Terdapat pendekatan yang kuat untuk mengatasi masalah dan faktor utama yang mendorong timbulnya risiko. Turut terlibat dalam upaya industri, dan di negara asal sesuai keperluan. Adanya validasi peningkatan sistem dan kondisi oleh pihak ketiga.
Cegah	Pahami cara untuk mencegah masalah HAM yang paling relevan di sektor Anda, baik di lokasi kerja Anda maupun di seluruh industri.	Mulai dukung upaya pencegahan, misalnya penyadartahuan dan programan untuk mengatasi faktor struktural yang mendorong timbulnya risiko.	Kegiatan pencegahan dilaksanakan sepenuhnya bersama mitra terkait.	Ubah kegiatan pencegahan sesuai dengan pembelajaran yang diperoleh dan perubahan kebutuhan. Terdapat sistem untuk memverifikasi efektivitas program pencegahan.
Kembangkan Kapabilitas Peningkatan Kapasitas	Identifikasi sumber daya dan mitra pelatihan yang ada untuk pengembangan kapabilitas mengenai topik HAM.	Identifikasi kebutuhan pelatihan bagi peserta utama (staf internal, populasi pekerja spesifik, pelaksana program) tentang topik tertentu sesuai keperluan.	Laksanakan pendekatan pelatihan.	Terdapat pelatihan, pelacakan, dan pengukuran hasil yang sedang berjalan.
Komunikasikan secara transparan	Tinjau saluran komunikasi dan penyampaian pesan yang ada terkait HAM.	Tetapkan proses untuk memperoleh pembelajaran sepanjang upaya ini dilakukan. Bagikan komitmen manajemen SDM/HR secara eksternal.	Mulai bagikan pembelajaran.	Terdapat pelaporan perkembangan secara rutin kepada publik. Terdapat validasi pelaporan hasil oleh pihak ketiga.
Selaraskan - Sesuai Keperluan	-	Tetapkan proses untuk melibatkan para pemasok Anda mengenai ekspektasi Anda.	Tetapkan pelaporan formal dan peninjauan perkembangan pemasok.	Sertakan kinerja manajemen SDM/HR dalam pemilihan dan retensi pemasok.

Dengan menggunakan contoh alur kerja di atas, refleksikan mekanisme dan proses yang telah ditetapkan dalam program tanggung jawab sosial Anda dan coba tentukan posisi Anda dan unsur-unsur yang masih diperlukan dalam program Anda sehingga Anda dapat maju ke tingkat selanjutnya.



1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama
4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan
5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Bagian ini memuat ikhtisar mengenai prinsip-prinsip dan standar ketenagakerjaan yang manusiawi dan adil di sektor sawit beserta beberapa tips dan alat praktis yang dapat membantu Anda menentukan bahwa praktik yang Anda lakukan sudah sesuai dengan persyaratan-persyaratan ini. Standar yang menjadi acuan pada bagian ini didasarkan atas berbagai instrumen internasional seperti Deklarasi Organisasi Buruh Internasional (ILO) tentang Prinsip-Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja, Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Bisnis dan HAM, Prinsip dan Kriteria Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), standar ketenagakerjaan Grup Inovasi Minyak Sawit (POIG), dan kode etik pemasok yang diberlakukan perusahaan-perusahaan terkemuka di seluruh dunia.

Klik [di sini](#) untuk mengunduh Modul Kesadaran akan Standar dan Patokan Ketenagakerjaan untuk Sawit.

Bagian ini berfokus pada tujuh standar dasar ketenagakerjaan yang dapat Anda gunakan sebagai bahan penyusun penting bagi praktik ketenagakerjaan yang bertanggung jawab.

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 1 | Perekrutan etis | 5 | Jam kerja yang manusiawi |
| 2 | Larangan terhadap segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib, termasuk perdagangan manusia | 6 | Kebebasan berserikat |
| 3 | Larangan terhadap tindakan diskriminasi dan kekerasan | 7 | Larangan terhadap praktik pekerja anak |
| 4 | Upah dan tunjangan yang adil | | |

Penting bagi Anda untuk memahami standar-standar tersebut serta di mana bisnis Anda berada sehubungan dengan standar-standar tersebut guna dapat merumuskan tujuan sebagai produsen sawit bertanggung jawab sekaligus menentukan langkah selanjutnya yang perlu Anda tempuh untuk memenuhi tujuan tersebut.



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Perekrutan Etis

Penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja bermula dari perekrutan yang etis dan bertanggung jawab. Perekrutan etis merupakan proses mempekerjakan seseorang/pekerja dengan cara-cara yang sesuai dengan hukum yang berlaku dan melalui cara yang adil, transparan, dan menghormati martabat dan HAM pekerja. Prinsip perekrutan etis didasarkan pada standar-standar HAM internasional, termasuk yang diatur dalam konvensi ILO, Prinsip Umum dan Panduan Operasional bagi Perekrutan yang Adil; Prinsip-Prinsip Dhaka untuk Migrasi Bermartabat; Sistem Integritas Perekrutan Internasional (IRIS); Prinsip-Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan HAM; Standar *On The Level (OTL)* dari The Fair Hiring Initiative; dan kode etik dan praktik terbaik terkait, termasuk di dalamnya yang diterapkan RSPO. Klik [di sini](#) untuk membaca Buku Putih (White Paper) Verité tentang Perekrutan Etis di Sektor Sawit.

Pendekatan menyeluruh untuk perlindungan bagi pekerja mencakup persyaratan-persyaratan sebagai berikut.

- Pekerja sepenuhnya siap untuk bekerja dan dapat dengan bebas memilih pekerjaan
- Pekerja tidak diperdaya selama proses perekrutan
- Pekerja tidak dipungut biaya untuk dapat bekerja.
- Pekerja dapat mengusahakan kondisi kerja dan kondisi hidup yang layak
- Pekerja bebas mengakhiri kontrak kerjanya tanpa dikenai penalti



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Perekrutan Etis

Banyak pabrik dan perkebunan sawit yang merekrut dan mempekerjakan pekerja melalui pihak ketiga dan kontraktor, calo tenaga kerja dan agen perekrutan, dan pihak perantara lainnya yang berperan penting dalam menghubungkan perusahaan seperti Anda dengan orang-orang yang Anda perlukan di lokasi kerja. Program-program yang dikembangkan oleh organisasi seperti *The Fair Hiring Initiative* membantu memastikan agar para aktor perekrutan menjalankan perannya sesuai standar perekrutan yang legal dan etis:⁴

- 1. Kepatuhan hukum** – Agensi/vendor beserta stafnya harus mematuhi semua peraturan perundangan dan persyaratan terkait, baik yang diatur oleh undang-undang yang berlaku maupun tidak, dan panduan resmi mengenai Agensi/vendor Ketenagakerjaan dan Perekrutan Swasta.
- 2. Transparansi dalam semua penerimaan kerjaproses perekrutan** – Agensi/vendor harus memastikan agar pekerja diberi informasi yang akurat pada saat perekrutan.
- 3. Penyediaan jasa tanpa pengenaan biaya bagi calon pekerja** – Agensi/vendor tidak diperkenankan mengenakan biaya atau bayaran apa pun kepada pencari kerja dan pekerja, secara langsung ataupun tidak, keseluruhan ataupun sebagian, untuk jasa-jasa yang berhubungan langsung dengan penunjukan sementara atau penempatan kerja secara tetap.
- 4. Keselamatan di tempat kerja** – Agensi/vendor harus bertindak dengan sebaik-baiknya dalam menilai risiko kerja untuk mendukung keselamatan pekerja di tempat kerja.
- 5. Perlakuan tanpa diskriminasi dan yang manusiawi** – Agensi/vendor harus menetapkan praktik kerja yang menjaga agar terhindar dari segala diskriminasi yang melanggar hukum atau etik atau perlakuan yang tidak manusiawi.
- 6. Penghormatan terhadap hak pekerja** – Agensi/vendor harus mendukung hak-hak pekerja dengan cara memastikan diterapkannya prinsip-prinsip yang berkeadilan, obyektif, dan transparan dalam kontrak dengan pekerja dan adanya kebebasan bergerak dan berserikat bagi pekerja.
- 7. Kerahasiaan** – Agensi/vendor harus memastikan penjagaan kerahasiaan di semua urusan yang dikerjakannya.
- 8. Pengetahuan profesional dan kualitas jasa** – Agensi/vendor harus bertindak dengan sebaik-baiknya untuk mengembangkan dan mempertahankan tingkat jasa profesional terkait yang sesuai ketentuan dan yang terbaru.
- 9. Persaingan yang adil** – Agensi/vendor harus memastikan adanya hubungan timbal balik berdasarkan persaingan yang adil.
- 10. Sistem manajemen** – Agensi/vendor harus mematuhi prinsip etik, kode etik profesional, dan praktik adil yang terbaik dalam berurusan dengan pekerja Agensi/vendor dan pemangku kepentingan terkait lainnya, dan harus melaksanakan bisnisnya melalui cara yang dirancang untuk meningkatkan operasi, citra, dan reputasi industri.

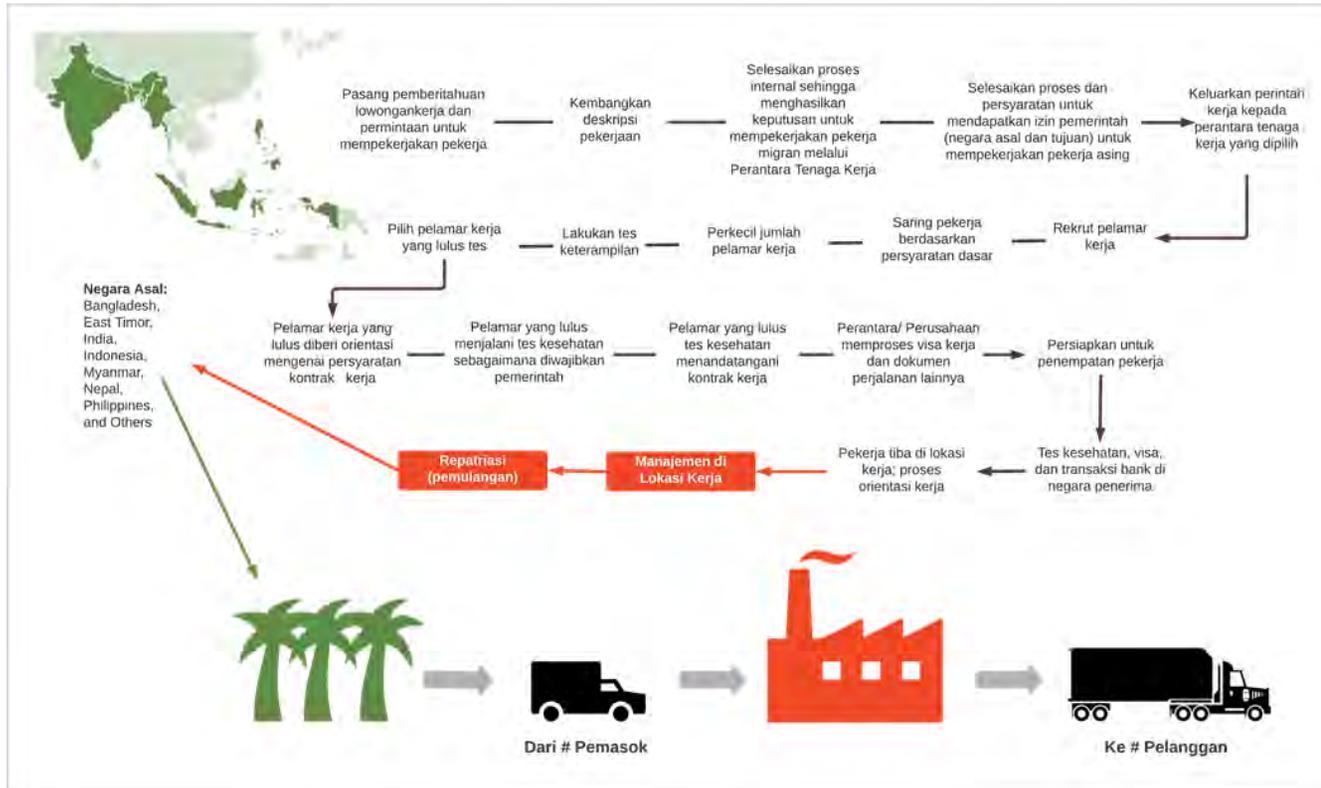
Lihat Prinsip 6 RSPO:

Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja; Kriteria 6.6: Tidak ada penggunaan bentuk-bentuk kerja paksa atau pekerja yang dihasilkan dari tindakan perdagangan manusia – <https://rspo.org/principles-and-criteria-review>

⁴ OTL *Ethical Recruitment Core Principles and Standards*. 2018, Fair Hiring Initiative.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Perekrutan Etis



TIPS: Langkah-langkah untuk memastikan agar pekerja direkrut secara etis

- Pemeriksaan ketat terhadap praktik perekrutan di negara, kabupaten, dan desa yang merupakan tempat asal pekerja.
- Menetapkan perjanjian jasa yang jelas dan formal dengan kontraktor dan pemasok/agen tenaga kerja yang di dalamnya mencakup peraturan perundangan dan standar perekrutan etis.
- Mengembangkan suatu proses tercatat untuk melakukan verifikasi aktif mengenai kepatuhan mitra perekrutan terhadap kebijakan perekrutan dan penerimaan kerja etis.
- Menetapkan mekanisme-mekanisme yang kredibel agar pekerja atau pemangku kepentingan dapat melaporkan segala ketidakpatuhan yang terjadi dan menetapkan proses tindakan perbaikan dan pemulihan bagi pihak yang melanggar kepatuhan.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Perekrutan Etis

Memahami Biaya Perekrutan dan Prinsip Kewajiban Perusahaan Perusahaan untuk Membayar (Employer Pays Principle/EPP)

ILO menyatakan bahwa, “Tidak ada biaya perekrutan atau biaya terkait yang diperkenankan untuk dikenakan pada, atau ditanggung oleh, pekerja ataupun pencari kerja.” Prinsip & Kriteria RSPO juga secara tegas melarang pengenaan biaya perekrutan pada pekerja dan larangan ini merupakan salah satu indikator dalam kriteria mengenai kerja paksa atau pekerja yang berasal dari perdagangan manusia.

Menurut ILO, “istilah **biaya perekrutan** atau biaya terkait berarti segala biaya atau bayaran yang dikenakan dalam proses perekrutan agar pekerja dapat benar-benar memperoleh pekerjaan atau penempatan kerja, terlepas dari cara, penentuan waktu, atau lokasi pengenaan atau pengumpulannya.”

Perekrutan pekerja, khususnya jika pekerja berasal dari negara lain, jelas memerlukan biaya pengeluaran dan biaya besar, yakni untuk transportasi, tes kesehatan, pelatihan, administrasi dokumen, visa dan izin kerja, biaya jasa agen perekrutan atau calo pekerja, dan lain-lain. Namun mengapa menjadi penting siapa yang harus membayar biaya perekrutan ini?

Penelitian dan kerja sama langsung Verité bersama banyak perusahaan di seluruh dunia menunjukkan bahwa biaya perekrutan pekerja yang dikenakan pada pekerja rentan merupakan faktor penyebab utama terjadinya praktik pekerja utang atau pekerja ijon (*debt bondage*) dan kerja paksa di rantai-rantai pasok global. Hubungan ini merupakan dasar/alasan dari Prinsip ‘Kewajiban Perusahaan untuk Membayar’ (*Employer Pays Principle/EPP*) yang terkadang disebut secara bergantian dengan prinsip ‘Tanpa Biaya bagi Pekerja’ (*Zero Fee to Workers*).

Prinsip EPP ini berupaya membalikkan model perekrutan yang berlaku saat ini dan ditemukan di begitu banyak industri dan negara yang di dalamnya pekerja yang miskin, kekurangan uang, dan rentan membayar biaya penuh untuk mendapatkan pekerjaan mereka. Ditambah lagi dengan pengeluaran-pengeluaran dan biaya lain yang tidak sah dan tidak diketahui kejelasannya. Di Malaysia, banyak pekerja sawit dari Bangladesh, Nepal, India, Indonesia, dan Myanmar yang umumnya membayar biaya mulai dari 700 hingga 4.000 Dolar AS. Terlebih lagi, upah bulanan mereka yang kurang dari 300 Dolar AS masih dikenai pungutan dan potongan gaji yang tidak dijelaskan peruntukannya, yang kemungkinan besar berkaitan dengan biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan atau calo pekerja untuk mempekerjakan mereka.

Sumber:
A Brief Guide to Ethical Recruitment for the Palm Oil Sector. Verité, Inc., 2021, <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2021/04/verite-A-Brief-Guide-to-Ethical-Recruitment-for-the-Palm-Oil-Sector>.
ILO - Prinsip Umum dan Panduan Operasional bagi Perekrutan yang Adil dan definisi biaya perekrutan dan biaya terkait ILO. https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

Panduan bagi Produsen Sawit terkait Hak Pekerja

© Verité Southeast Asia 2021

Ada beberapa perusahaan yang sudah mulai membayar biaya untuk persyaratan wajib sebagaimana diatur di negara tujuan, misalnya untuk izin kerja, kartu izin tinggal, dan pungutan, sehingga pekerja harus menanggung 80% dari total beban biaya perekrutan dan mereka sudah terjerat utang bahkan sebelum mereka menginjakkan kakinya di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) atau perkebunan. Prinsip EPP mendorong gagasan bahwa tidak ada pekerja atau pencari kerja yang diwajibkan membayar biaya untuk mendapatkan suatu pekerjaan atau penempatan kerja dan bahwa perusahaanlah yang memiliki posisi terbaik untuk menanggung biaya-biaya ini sekaligus melindungi pekerja dari perekrutan yang memperdaya dan tidak bebas biaya yang kerap menjerumuskan pekerja ke dalam situasi pekerjaan utang atau ijon dan bentuk-bentuk eksploitasi lainnya.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dapat Anda tempuh untuk memastikan agar pekerja di PKS dan perkebunan Anda direkrut secara etis.

- Terapkan standar perekrutan etis, termasuk di dalamnya kebijakan EPP.
- Petakan seluruh biaya perekrutan di berbagai negara asal pekerja dan negara tempat usaha Anda menjalankan operasinya. Anda akan mengetahui bahwa biaya yang telah dikenakan pada pekerja sebenarnya jauh lebih besar daripada biaya aktual untuk perekrutan dan bahwa beberapa biaya ini sebetulnya dapat dipangkas.
- Sampaikan semua persyaratan dan ekspektasi Anda dengan jelas kepada mitra perekrutan; selenggarakan kegiatan orientasi kebijakan dan sesi tentang kesadaran akan perekrutan etis.
- Kerja sama dengan para pihak pendukung ketenagakerjaan setempat dalam memantau kegiatan perekrutan.
- Kembangkan mekanisme suara pekerja dan kanal komunikasi independen agar pencari kerja dapat melaporkan langsung kepada Anda.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Alat: Panduan Pengawasan Proses Perekrutan

Verité telah melakukan audit mengenai perantara ketenagakerjaan untuk beberapa perusahaan terbesar di dunia dan menemukan risiko yang sebelumnya tidak terlihat oleh perusahaan dan pembeli.⁵ Pengalaman ini menunjukkan bahwa fitur yang penting dan mendasar untuk audit perekrutan etis yang efektif adalah wawancara dengan agen perekrutan dan perantara ketenagakerjaan lainnya yang terlibat dalam perekrutan pekerja untuk bisnis yang dijalankan serta wawancara dengan pencari kerja dan pekerja.

Praktik baik yang dapat dilakukan yakni **mewawancarai pekerja pada saat perekrutan atau prapenempatan kerja, dan pascakedatangan mereka di negara tujuan**. Wawancara pada titik ini dapat memberikan informasi penuh kepada perusahaan/perusahaan mengenai prosedur perekrutan, seleksi, dan penerimaan kerja yang digunakan oleh agen perekrutan dan perantara ketenagakerjaan, dan kondisi yang dihadapi pekerja migran selama prapenempatan kerja, transportasi, kedatangan, dan penempatan kerja.

Perusahaan (dan auditor) harus mewawancarai semua agen perekrutan dan perantara ketenagakerjaan yang terlibat dalam perekrutan karena setiap agen memiliki praktik dan prosedurnya sendiri. Jika tidak memungkinkan untuk dilakukan selama audit, maka berbagai agen perekrutan secara luas harus diwawancarai di negara asal dan negara tujuan dan agen-agen yang diwawancarai ini harus mewakili populasi pekerja migran dalam bisnis yang dijalankan.

Jika waktu dan sumber dayanya terbatas, agen perekrutan di negara asal dapat diwawancarai via konferensi video dengan titik fokus mengenai cara mereka bekerja dengan sub-agen atau calo tidak resmi dan biaya yang dikeluarkan.

Persoalan lain yang perlu ditanyakan kepada agen perekrutan antara lain sebagai berikut.

- Memiliki izin resmi untuk menjalankan operasi di negara asal dan tujuan.
- Hubungan secara kontrak dan finansial dengan perusahaan.
- Praktik pengumpulan calon dan prosedur seleksi.
- Prosedur kontrak dengan perantara ketenagakerjaan dan pencari kerja yang terpilih.
- Cakupan jasa terkait uang pokok, contoh: apakah agen juga menjalankan fungsi pengelolaan sumber daya bagi pekerja migran, misalnya pembayaran gaji.
- Kegiatan orientasi atau pelatihan yang diberikan kepada pekerja sebelum mereka berangkat.
- Biaya di seluruh siklus hubungan kerja.
- Praktik penahanan dokumen identitas.
- Apakah agen telah memiliki mekanisme pengaduan atau prosedur keluhan yang efektif bagi pekerja migran.



⁵ An Ethical Framework for International Labor Recruitment, <https://www.verite.org/project/an-ethical-framework-for-international-labor-recruitment/>

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Panduan Penilaian: Mitra Perekrutan

Berikut ini adalah contoh rangkaian pertanyaan yang dapat Anda gunakan untuk menilai status dan kinerja calo dan agen ketenagakerjaan Anda sehubungan dengan Standar Perekrutan Etis.

1. Apakah Anda telah memiliki izin untuk menjalankan operasi sebagai Agensi/vendor perekrutan?
 - a. Sudah berapa lama Anda menjalankan bisnis ini?
 - b. Jasa Anda dalam memasok tenaga kerja ditujukan ke negara dan sektor mana saja?
2. Bagaimana cara Anda mengiklankan lowongan kerja dan menyampaikan proses lamaran kepada calon pelamar?
3. Informasi apa saja yang biasanya Anda cantumkan dalam iklan lowongan kerja?
4. Siapa yang melakukan pengumpulan calon pekerja di awal dan perekrutan pekerja untuk agen Anda?
5. Apakah semua agen/sub-agen yang membawa pencari kerja ke Agensi/vendor Anda merupakan orang yang Anda pekerjakan?
 - a. Hubungan seperti apa yang Anda miliki dengan mereka?
 - b. Siapa yang membayar dan berapa banyak mereka dibayar untuk jasa yang mereka lakukan?
6. Persyaratan dasar apa saja yang Anda pertimbangkan dalam menyeleksi pelamar?
 - Jenis kelamin?
 - Usia?
 - Tempat asal?
 - Agama?
 - Pendidikan?
 - Karakter fisik tertentu?
7. Dokumen asli apa saja yang Anda minta dari pencari kerja?
 - a. Apakah pencari kerja kapan pun bisa mendapatkan/mengambil kembali dokumen pribadi mereka?
 - b. Apakah ada uang deposit atau biaya yang perlu dibayar pekerja untuk menebus/mendapatkan kembali dokumen pribadi mereka?
8. Berapa biaya keseluruhan yang dibutuhkan untuk memproses lamaran dari satu orang pekerja?
 - a. Untuk keperluan apa saja jumlah uang tersebut?
 - b. Berapa besar biaya yang dikenakan kepada pekerja?
 - c. Berapa biaya yang dikenakan kepada perusahaan?
9. Kapan pekerja diberitahukan perihal biaya-biaya ini?
 - a. Apa yang terjadi jika pekerja tidak dapat membayar jumlah uang yang diminta?
 - b. Apakah biaya beserta perinciannya dijelaskan kepada mereka?
10. Apakah Anda memberikan salinan kontrak kerja kepada calon terpilih?
11. Apakah kontrak tersebut ditulis dalam bahasa pekerja?
12. Apakah isinya dijelaskan kepada pekerja dalam bahasa yang dipahaminya?
13. Di mana dan kapan pelamar terpilih menandatangani kontrak?
14. Apakah dapat dipastikan bahwa Anda tidak menahan dokumen keuangan pencari kerja atau pekerja kapan pun dan dengan alasan apa pun?
15. Apakah pencari kerja/pekerja diberi pinjaman pribadi?
16. Apakah pencari kerja/pekerja diperkenalkan dan diarahkan ke perusahaan swasta penyedia jasa pinjaman?
17. Berapa besar pinjaman yang diberikan kepada pekerja?
 - a. Apakah pekerja harus menyertakan jaminan? Apa alasannya?
18. Jenis seleksi kesehatan apa yang harus diikuti pencari kerja (jika ada)?
19. Apakah Anda menyediakan pelatihan bagi pekerja terpilih sebelum mereka berangkat?
 - a. Jenis informasi apa yang diberikan kepada calon terpilih terkait pekerjaan?
 - b. Siapa yang memberikan informasi tersebut?
 - c. Kapan informasi tersebut diberikan?
 - d. Apakah pelatihan diselenggarakan dalam bahasa asli pekerja?
20. Apakah Anda memberitahukan pelamar jika permintaan pekerjaan dibatalkan?

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Panduan Penilaian: Pekerja

Berikut ini adalah contoh rangkaian pertanyaan yang dapat Anda tanyakan kepada pekerja setibanya mereka di lokasi kerja Anda untuk memastikan bahwa mereka direkrut secara etis.

1. Bagaimana Anda mengetahui informasi mengenai pekerjaan ini?
2. Apakah ada agen atau perantara ketenagakerjaan yang turut terlibat membawa Anda ke lokasi kerja?
3. Apakah Anda membayar biaya tertentu terkait perekrutan?
 - a. Berapa yang harus Anda bayar untuk biaya penempatan, jasa, atau administrasi?
 - b. Berapa biaya yang harus Anda bayar untuk mendapatkan dokumen?
 - c. Berapa biaya yang harus Anda bayar untuk tes kesehatan?
 - d. Berapa biaya yang harus Anda bayar untuk pelatihan?
 - e. Biaya lainnya: _____
4. Apakah Anda diminta oleh perekrut untuk memberikan dana deposit atau jaminan?
5. Apakah Anda diminta membayar biaya lainnya oleh agen perekrutan Anda?
6. Apakah Anda harus meminjam uang untuk membayar biaya perekrutan?
 - a. Dari siapa Anda meminjam uang?
 - b. Berapa besarnya?
 - c. Apakah Anda diberikan tanda terima atau perjanjian pinjaman?
 - d. Apakah ada bunga untuk pinjaman tersebut?
7. Informasi apa yang diberikan oleh agen atau perekrut kepada Anda terkait proses perekrutan dan pekerjaan?
8. Untuk pekerja migran asing: Apakah Anda diberikan paspor atau izin kerja? Jika TIDAK...
 - a. Siapa yang membantu Anda masuk ke negara ini?
 - b. Berapa yang Anda bayar untuk jasa tersebut?
9. Apakah saat ini Anda memegang dokumen berikut ini?
 - Kontrak kerja
 - Paspor
 - Visa kerja
 - Surat keterangan medis
10. Jika Anda tidak memegang paspor, siapa yang saat ini menyimpannya?
11. Apa syaratnya agar Anda dapat mengambil kembali paspor Anda?
12. Apakah Anda sudah mengikuti kegiatan seminar orientasi kerja sebelum berangkat?
13. Apakah Anda sudah menandatangani kontrak kerja?
14. Apakah kontrak kerja Anda sudah dijelaskan kepada Anda sebelum ditandatangani? Apakah Anda mengetahui..
 - jabatan/posisi kerja yang akan Anda pegang?
 - nama PKS/perkebunan tempat Anda akan bekerja?
 - alamat PKS/perkebunan tempat Anda akan bekerja?
 - besar gaji yang akan Anda terima?
 - tunjangan yang akan Anda terima?
 - berapa jam kerja atau waktu kerja Anda setiap harinya?
 - di mana Anda akan diminta tinggal selama bekerja?
15. Apakah Anda memahami kontrak Anda?
16. Apakah agen perekrutan sudah menjelaskan isi kontrak Anda?
17. Apakah isi kontrak sudah sesuai dengan penjelasan dari agen perekrutan Anda?
18. Apakah isi kontrak sudah sesuai dengan kondisi kerja dan kondisi hidup yang sebenarnya? Jika TIDAK...
 - Apakah kondisi sebenarnya tersebut lebih baik atau buruk?
 - Apakah Anda dapat meminta atau mengusahakan agar kondisi tersebut bisa sesuai dengan yang diatur dalam kontrak?
19. Apakah Anda sudah diberitahukan kapan dan bagaimana Anda akan menerima gaji?
20. Apakah Anda memiliki anggota keluarga/kontak lain di sini jika Anda memiliki persoalan dan masalah lain yang perlu diselesaikan?

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Larangan terhadap segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib dan perdagangan manusia

Menurut ILO, penghapusan praktik kerja paksa atau pekerja wajib adalah salah satu prinsip dan hak mendasar di tempat kerja. **Penggunaan tenaga kerja paksa atau hasil dari perdagangan manusia sangat dilarang** di semua kode dan standar sertifikasi industri sawit dan dianggap kejahatan serius di banyak negara. Praktik kerja paksa dan perdagangan manusia juga dianggap '*Pelanggaran utama*' oleh banyak merek dan pembeli sawit.

Kerja paksa adalah pekerjaan yang dilakukan tidak secara suka rela dan di bawah ancaman hukuman. Istilah ini juga mengacu pada situasi ketika seseorang dipaksa bekerja dengan penggunaan kekerasan atau intimidasi, atau dengan cara yang lebih halus seperti utang yang dimanipulasi, penahanan surat-surat identitas, atau ancaman dilaporkan ke otoritas imigrasi.

Kerja paksa merupakan pelanggaran HAM serius yang memengaruhi banyak orang di seluruh dunia. Menurut data ILO, ada 24,9 juta orang yang saat ini masih mengalaminya. Amnesty International melaporkan bahwa perempuan yang bekerja di perkebunan sawit dipaksa bekerja dengan jam kerja harian yang lama di bawah ancaman pemotongan gaji dan pengaturan kerja yang tidak menjamin adanya pensiun ataupun asuransi kesehatan.

Perdagangan manusia (*human trafficking*) mencakup perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penyembunyian, atau penerimaan seseorang (sering kali tidak hanya melewati batas wilayah beberapa negara tetapi juga sering kali di dalam suatu negara) untuk tujuan eksploitasi. Industri sawit kerap mengandalkan tenaga kerja migran, baik asing maupun dari dalam negeri, untuk bekerja di perkebunan dan PKS. Laporan-laporan yang ada telah mengidentifikasi adanya kasus-kasus perdagangan manusia pada pekerja perkebunan di Malaysia dan Indonesia. Mereka awalnya dijanjikan mendapatkan dokumen yang sah dan upah yang baik, tetapi kemudian ternyata ditempatkan di lokasi-lokasi terpencil, terisolasi, dan pedesaan yang tidak memiliki opsi transportasi, sehingga menyulitkan mereka untuk bergerak atau meninggalkan lokasi sekaligus memaksa agar tetap bekerja karena tidak ada pilihan lain.

Sumber:

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-en/index.htm>;

https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258219640002676;

<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2016/11/palm-oil-global-brands-profitng-from-child-and-forced-labour/>;

<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20504&LangID>

<https://laborrights.org/industries/palm-oil>

6 <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20504&LangID>

7 <https://laborrights.org/industries/palm-oil>

Lihat Prinsip 6: Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja; Kriteria 6.6: Tidak ada penggunaan bentuk-bentuk kerja paksa atau pekerja dari perdagangan manusia - <https://rspo.org/principles-and-criteria-review>

Pekerjaan utang atau kerja ijon (*debt bondage*) adalah salah satu cara untuk menjerat pekerja ke dalam kondisi-kondisi pekerjaan paksa. Banyak pekerja miskin yang sangat membutuhkan pekerjaan direkrut oleh calo tenaga kerja yang mengenakan biaya perekrutan yang sangat tinggi dan tidak dapat mereka bayar pada saat itu juga sehingga mereka terpaksa mengambil pinjaman yang kemudian dikembalikan melalui pemotongan gaji. Karena minimnya gaji pada masa-masa awal bekerja, pekerja pun menanggung semakin banyak utang selain utang-utang yang sudah ada sebelumnya. Akibatnya, upah mereka hanya cukup untuk menyambung hidup dari hari ke hari. Dalam kasus-kasus lain, pekerja yang mencoba melarikan diri dari situasi demikian akan menghadapi konsekuensi berupa utang yang semakin besar atau ancaman kekerasan.

Perempuan, anak-anak, masyarakat adat, dan pekerja migran termasuk dalam kelompok yang paling rentan menghadapi pekerjaan utang atau ijon karena kerentanan yang sudah mereka hadapi saat ini yang disebabkan oleh kemiskinan, diskriminasi, dan tidak adanya akses untuk mendapatkan jasa sosial dasar.⁶ Beberapa pekerja migran yang dipekerjakan di perkebunan sawit dikelabui oleh calo sehingga mereka masuk ke dalam pekerjaan utang atau ijon, sedangkan mereka terperangkap di lokasi terpencil dan tidak mampu pulang atau mencari pertolongan.⁷



Berikan jawaban terhadap Kuesioner Penilaian Diri berikut ini untuk mengetahui bahwa Anda sudah memenuhi standar dan persyaratan dasar mengenai larangan menggunakan kerja paksa dan pekerja yang berasal dari perdagangan manusia, beserta indikator-indikator terkaitnya.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Kerja paksa

1. Apakah ada pekerja Anda yang harus membayar agar mendapatkan pekerjaan di PKS/perkebunan Anda?
2. Apakah pekerja di PKS/perkebunan Anda ada yang berutang atau mengambil upah mereka terlebih dahulu/di muka dari perusahaan Anda atau dari pihak mana pun yang membantunya mendapatkan pekerjaan? Jika YA...
 - a. Apakah pekerja membayar utang tersebut sendiri atau melalui pihak lain dalam bentuk pemotongan upah?
 - b. Apakah pekerja sudah menyetujui ketentuan pembayaran utangnya?
 - c. Apakah pekerja diberikan informasi terbaru tentang berapa utang yang telah mereka bayar dan berapa sisa utangnya kepada orang atau pihak yang meminjamkan mereka uang?
3. Apakah pekerja dikenakan biaya dari pungutan pekerja asing?
4. Apakah pekerja akan mendapatkan penalti/hukuman jika mereka keluar dari pekerjaan sebelum melunasi semua pungutan atau utangnya?
5. Apakah pekerja akan mendapatkan penalti/hukuman atau kehilangan uang deposit jika mereka mengambil cuti liburan?
6. Apakah semua pekerja diberikan kontrak kerja?
7. Apakah pekerja ditempatkan pada pekerjaan yang cakupannya sudah sesuai dengan yang tertulis dalam kontrak mereka?
8. Apakah pekerja di perkebunan atau PKS Anda bebas meninggalkan lokasi kerja di saat tidak sedang bekerja tanpa harus meminta izin terlebih dahulu kepada pimpinan pekerja?
9. Apakah pekerja dapat meninggalkan tempat tinggalnya tanpa ada batasan?
10. Apakah pekerja harus mendapatkan izin atasan jika hendak meninggalkan lokasi kerja setelah delapan jam kerja atau setelah jam kerja reguler?
11. Apakah pekerja akan dikenai tindakan disipliner jika mereka meninggalkan lokasi kerja tanpa izin atasan?
12. Untuk PKS: Apakah pintu/gerbang dikunci selama waktu operasi?
13. Apakah ada penjaga/sekuriti di tempat tinggal pekerja? Jika YA...
 - a. Apakah sekuriti hanya memperbolehkan pekerja masuk atau keluar rumah pekerja pada waktu-waktu tertentu saja?
14. Apakah pekerja dikunci dalam rumah atau kamarnya pada jam-jam tidak bekerja atau selama waktu tidurnya?
15. Apakah pekerja dilarang pergi ke mana pun selain dari tempat tinggalnya pada jam-jam mereka tidak bekerja?
16. Apakah pekerja memegang paspor dan dokumen identitas asli lainnya?
17. Apakah pekerja memiliki akses terhadap dokumen identitasnya kapan pun mereka perlukan atau inginkan?
18. Apakah pekerja diwajibkan kerja lembur?



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Kerja paksa

19. Apakah ada hukuman/penalti bagi pekerja atau anggota keluarganya jika menolak bekerja lembur?
20. Apakah pekerja memegang dokumen identitas asli, seperti paspor, atau benda berharga pribadinya?
21. Apakah pekerja dapat bebas mengakses dokumen identitas pribadi dan dokumen perjalanannya?
22. Apakah pekerja dapat mengakses air dan makanan selama jam kerja?
23. Apakah pekerja bebas pergi ke toilet selama jam kerja?
24. Apakah pekerja bebas mengakses layanan kesehatan?
25. Apakah ketika cedera atau sakit pekerja dapat tidak bekerja tanpa mendapatkan tekanan?
26. Apakah pekerja dapat menghubungi keluarga atau teman-temannya?
27. Apakah pekerja dapat menghubungi kedutaan besar atau pihak lainnya ketika memerlukan bantuan?
28. Apakah pekerja bebas pergi ke tempat-tempat selain lokasi kerja atau tempat tinggalnya?
29. Apakah pekerja menghadapi risiko diinterogasi atau ditahan pihak berwenang?
30. Apakah ada pekerja yang mengalami pelecehan, intimidasi, atau kekerasan dari seseorang yang berwenang?



Panduan penafsiran

Pertanyaan No. 1–4 adalah tentang perekrutan pekerja, khususnya biaya, utang yang terkait, dan ketentuan lain yang berhubungan dengan perolehan pekerjaan, dan aspek-aspek ini dapat menjadi indikator adanya unsur paksaan dan pekerja tidak memiliki kebebasan untuk meninggalkan pekerjaan. Pertanyaan No. 29 sangat berkaitan dengan pekerja yang tidak memiliki dokumen resmi (atau pekerja migran gelap). Karena statusnya tidak tercatat, mereka menjadi sangat rentan masuk ke dalam kerja paksa karena adanya ancaman penahanan dan deportasi.

Jam kerja yang lama dan ketidakmampuan menolak bekerja dan meninggalkan pekerjaan setelah jam kerja reguler merupakan indikasi lain adanya unsur paksaan. Sementara itu, pertanyaan No. 8–16 dan 28 berkaitan dengan gerakan pekerja, baik di lokasi pekerjaan maupun di tempat tinggalnya yang, jika dibatasi, merupakan indikasi adanya pekerjaan paksa.

Dimensi lain dari kerja paksa adalah koersi (paksaan). Contohnya yaitu ketika pekerja menghadapi kondisi yang merugikan atau buruk di tempat kerja dalam bentuk pelecehan, intimidasi, atau tidak diberikan akses untuk mendapatkan layanan dasar seperti air, makanan, dan kondisi hidup layak (Pertanyaan No. 22–27 dan 30). Indikasi adanya ketidaksediaan dan koersi menciptakan situasi pekerjaan paksa.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Perdagangan manusia

1. Apakah ada pekerja migran dari negara lain (asing) atau dalam negeri di lokasi kerja Anda?
2. Apakah Anda memiliki prosedur untuk melakukan pemeriksaan terhadap penggunaan bentuk-bentuk pengelabuan, paksaan, atau paksaan yang digunakan untuk memasok tenaga kerja ke lokasi kerja Anda?
3. Apakah ada pihak ketiga atau perantara ketenagakerjaan yang terlibat dalam pemasokan pekerja di lokasi kerja Anda?
4. Apakah ada pihak ketiga atau perantara yang mendapat keuntungan dari perekrutan pekerja?
5. Apakah Anda membayar semua biaya terkait perekrutan?
6. Apakah Anda memiliki prosedur untuk memeriksa bahwa pekerja sebelumnya dijanjikan mendapatkan bayaran, tunjangan, atau kondisi lainnya jika bekerja, dan hal-hal yang dijanjikan ini tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya?
7. Apakah Anda memiliki prosedur untuk memeriksa bahwa pekerja menghadapi ancaman untuk menerima pekerjaan?
8. Apakah pekerja dipaksa bekerja karena memiliki utang dalam jumlah besar yang mereka bayar menggunakan upahnya selama berbulan-bulan lamanya?
9. Apakah Anda pernah menerima keluhan dari pekerja yang melaporkan bentuk eksploitasi?
10. Apakah ada pekerja yang bekerja di bawah situasi kerja paksa (gerakan terbatas, tidak bebas meninggalkan pekerjaan, penahanan paspor, paksaan dalam bekerja, tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar, dan ancaman ditangkap atau deportasi)?

Pustaka:
Modern Slavery: A Global Perspective by Siddharth Kara, Columbia University Press, 2017
Konvensi C029 ILO – Konvensi tentang Kerja Paksa, 1930 (No. 29)

Panduan penafsiran

Jika Anda memiliki pekerja migran dari negara lain (asing) atau dalam negeri yang direkrut melalui bantuan calo dan perantara ketenagakerjaan lainnya, Anda disarankan untuk mengamati kondisi yang mendasari perekrutan dan pengangkutan mereka ke perkebunan atau PKS untuk menilai benar tidaknya pekerja mendapatkan paksaan atau diperdaya untuk bekerja dengan janji-janji berupa pengaturan kerja, upah, dan tunjangan lain yang pada kenyataannya tidak ada. Para perekrut ini kemungkinan telah mengenakan biaya sangat tinggi pada para pekerja ini, atau menjadikan mereka dalam posisi berutang, dan utang ini harus dibayar pekerja dalam bentuk upah atau potongan upah. Perekrut dapat menggunakan beberapa kendali atau kekuasaan terhadap pekerja agar mereka tetap bekerja, walaupun kondisi kerjanya eksploitatif. Perdagangan manusia akhirnya terjadi ketika pekerja yang direkrut, diangkut, dan ditempatkan dalam pekerjaan kemudian berada di situasi yang eksploitatif, termasuk situasi pekerjaan paksa.



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Larangan terhadap Praktik Pekerja Anak

Menurut ILO, praktik pekerja anak mengacu pada pekerjaan yang membuat anak tidak dapat merasakan masa kecilnya, mengganggu pertumbuhan fisik dan mentalnya, berbahaya secara sosial dan moral, serta mengganggu aksesnya terhadap pendidikan. Banyak bukti yang menunjukkan betapa praktik pekerja anak dapat merusak kesehatan psikis dan psikologis anak dalam jangka panjang sehingga menghalangi peluang mereka dalam meningkatkan mobilitas sosial.

Kemiskinan merupakan hal yang lazim ditemukan di kawasan pedesaan tempat beroperasi perkebunan sawit. Karena didesak oleh kondisi, terkadang orang tua melepas anaknya untuk bekerja di perkebunan sawit sehingga mereka pun melewatkan peluang untuk bersekolah.

RSPO telah menghimpun berbagai dokumen panduan untuk menyediakan dukungan khusus bagi berbagai pemangku kepentingan dalam sektor sawit dan memastikan terlembaganya hak anak untuk menjawab kebutuhan anak.

- Panduan bagi Produsen Sawit: (https://rspo.org/library/lib_files/preview/1404)
- Panduan bagi Petani dan Pengelola Kelompok: (https://rspo.org/library/lib_files/preview/1405)
- Pelaku Rantai Pasok Hilir (https://rspo.org/library/lib_files/preview/1406)
- Auditor dan Badan Sertifikasi (segera terbit)

Untuk informasi lebih lanjut mengenai dokumen panduan yang baru, kunjungi: <https://www.rspo.org/news-and-events/announcements/rspo-launch-new-guidances-to-further-strengthen-child-rights-protection>

Lihat Prinsip 6: Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja

Kriteria 6.4: Tidak ada penerimaan kerja kepada atau eksploitasi terhadap anak. <https://rspo.org/principles-and-criteria-review>

Sumber:

<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>;
https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258219640002676
<https://www.worldvision.com.au/docs/default-source/buy-ethical-fact-sheets/forced-child-and-trafficked-labour-in-the-palm-oil-industry-fact-sheet.pdf?sfvrsn=2>

Sorotan terhadap Situasi Pekerja Anak di Indonesia & Malaysia

Laporan dari media dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) menunjukkan bahwa pekerja anak, termasuk bentuk-bentuk terburuknya, merupakan hal yang lazim di sektor ini, khususnya di kebun-kebun petani yang menyediakan pasokan bagi perusahaan yang lebih besar. Kementerian Ketenagakerjaan Amerika Serikat memasukkan sawit dari Indonesia, yang merupakan negara teratas penghasil sawit, ke dalam daftar tahunan barang yang diproduksi menggunakan praktik pekerja anak.

Biasanya, perkebunan besar tidak mempekerjakan anak secara langsung. Anak-anak, yang dapat saja berusia baru berusia delapan tahun, membantu orang tuanya memenuhi kuota panen. Pekerja yang diwawancarai dalam studi UNICEF di Indonesia menjelaskan bahwa peranan anak dalam pekerjaan sawit hanyalah 'membantu' usai jam sekolah.⁸ "Sebagian besar anak-anak membantu orang tuanya di sore hari sepulang sekolah dan di akhir pekan dan saat hari libur. Namun ada anak-anak yang berhenti sekolah dan bekerja seharian atau hampir sepanjang hari."⁹

Sementara itu, anak pekerja migran di perkebunan-perkebunan di Malaysia yang tidak diakui sebagai penduduk ataupun warga negara menghadapi risiko eksploitasi yang lebih tinggi. Alasannya, mereka tidak memiliki akses terhadap pendidikan umum, dan ada beberapa studi yang mengaitkan rendahnya frekuensi mengikuti pelajaran di sekolah dengan praktik pekerja anak. Selain itu, orang tua mereka pun biasanya tidak memiliki penghasilan yang cukup dan tidak ada pula yang dapat menjaga anak di rumah sehingga keadaan ini memaksa mereka untuk membawa serta anak-anak ke kebun.

Berikut ini merupakan beberapa praktik yang baik untuk mengatasi praktik pekerja anak sebagaimana yang Verité ketahui telah dilakukan oleh para perusahaan:

- mendirikan sekolah bagi anak pekerja migran;
- menyediakan fasilitas penitipan bayi dan anak; dan
- menyelenggarakan orientasi dan pemantauan secara terus-menerus terhadap pekerja dan atasan lapangan mengenai masalah praktik pekerja anak.

Berikan jawaban terhadap Kuesioner Penilaian Diri berikut ini untuk mengetahui bahwa Anda telah/belum memenuhi standar dasar mengenai larangan terhadap praktik pekerja anak.

8,9 <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5243/2016/en/>

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Praktik Pekerja Anak

1. Apakah Anda memiliki kebijakan untuk melarang praktik pekerja anak dalam operasi Anda sendiri maupun operasi pemasok dan penyedia jasa Anda?
2. Apakah prosedur verifikasi usia sudah tercakup dalam proses perekrutan dan penerimaan kerja Anda?
3. Apakah ada orang (termasuk yang dipekerjakan oleh subkontraktor Anda) yang bekerja di kebun, PKS, atau lokasi mana pun tempat Anda beroperasi yang berusia lebih dari 15 tahun tetapi kurang dari 18 tahun? Jika YA...
 - a. Apakah anak-anak remaja ini (usia 15–17 tahun) mengikuti pelajaran di sekolah?
 - b. Apakah lokasi-lokasi yang aman bagi anak-anak remaja (usia 15–17 tahun) sudah diidentifikasi dengan jelas dalam operasi Anda?
 - c. Apakah pekerjaan tersebut melebihi rata-rata 48 jam setiap pekan, atau dilakukan hingga malam hari?
4. Apakah semua karyawan, pekerja, dan staf sudah diberi orientasi mengenai pembatasan bagi pekerja yang berusia di bawah 18 tahun?
5. Apakah ada anak-anak yang tinggal bersama orang tua atau walinya di lapangan?
6. Apakah ada orang tua atau wali yang membawa anak ke lokasi kerja?
7. Apakah Anda memiliki prosedur untuk memeriksa bahwa anak-anak mengalami kekerasan psikologis atau fisik?
8. Apakah Anda memiliki prosedur untuk memeriksa bahwa anak-anak terlibat dalam pekerjaan pada situasi berikut ini: ruang yang terbatas dan ketinggian yang berbahaya?
9. Apakah anak-anak berada di lokasi-lokasi yang dekat dengan mesin-mesin atau peralatan berbahaya?
10. Apakah Anda memiliki prosedur untuk memeriksa bahwa anak-anak terpapar bahan-bahan atau agen yang berbahaya bagi kesehatan pekerja, mis. kebisingan dan suhu yang melampaui batas dan bahan-bahan kimia berbahaya?

Pustaka:

Konvensi C102 ILO – Konvensi tentang Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102); Konvensi C101 ILO – Konvensi tentang Hari Libur Berbayar (Pertanian), 1952 (No. 101); Prinsip dan Kriteria RSPO

Panduan Penafsiran

Pertanyaan No. 1 dan 2 merupakan pertanyaan uji tuntas. Dengan dimilikinya kebijakan jelas yang melarang praktik pekerja anak dalam operasi Anda sendiri maupun kontraktor Anda, keberadaan kebijakan ini menunjukkan bahwa perusahaan Anda memang memiliki maksud dan berkomitmen akan pelanggaran ini. Komitmen ini harus didukung oleh prosedur, termasuk prosedur yang kuat untuk memverifikasi usia, yang memastikan bahwa tidak ada anak yang dipekerjakan untuk menangani pekerjaan berbahaya di perkebunan. Pertanyaan No. 3 beserta poin-poinnya menentukan adanya bentuk-bentuk 'Pekerja Anak' yang ada dalam sektor ini, misalnya pekerjaan yang dilakukan oleh siapa pun yang berusia di bawah 18 tahun, tanpa pembatasan untuk perlindungan, atau tanpa akses terhadap pendidikan meskipun masih di bawah umur.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Larangan terhadap Tindakan Diskriminasi dan Kekerasan

Penghapusan diskriminasi terkait hubungan kerja juga diakui sebagai hak mendasar oleh ILO, dan larangan terhadap semua bentuk perlakuan yang tidak manusiawi dan melibatkan kekerasan terhadap pekerja dicakup dalam berbagai kode dan standar industri yang ada.

Pekerja yang terbatas kemampuannya dalam menuntut hak pekerja seperti kebebasan berserikat, penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pekerjaan yang layak, perlindungan dari diskriminasi, dan akses untuk mendapatkan keadilan juga rawan mendapatkan pelecehan dan pelanggaran. Beberapa kelompok pekerja, khususnya perempuan, secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan di tempat kerja yang di dalamnya terdapat hubungan kekuasaan yang tidak setara, upah rendah, kondisi kerja yang tidak pasti, dan pelanggaran lainnya di tempat kerja yang menghadapkan kelompok pekerja ini pada kekerasan.

Diskriminasi dan ketidaksetaraan gender

Kerentanan perempuan akan perlakuan yang tidak manusiawi diperparah di lokasi produksi yang sebagian besar manajer dan rekan kerja yang ada merupakan laki-laki. Di perkebunan, terpencilnya lokasi dan dominasi laki-laki di jabatan yang berwenang menciptakan risiko yang signifikan di kalangan pekerja perempuan. Kondisi ini menjadi lebih buruk dengan hampir tidak adanya serikat kerja atau mekanisme keluhan yang efektif dan dengan adanya ketakutan akan kehilangan pekerjaan sehingga kondisi ini membungkam mulut mereka dan melanggengkan terjadinya pelecehan dan kekerasan.

Pekerja migran perempuan. Industri sawit kerap mempekerjakan pekerja migran laki-laki dari negara tetangga. Mereka membawa serta istri, ibu, atau anak perempuannya untuk mengerjakan apa pun yang diberikan kepada mereka. Kendala bahasa, kesulitan untuk mengakses informasi, dan perekrutan yang diskriminatif memengaruhi pekerja migran secara negatif, terutama pekerja migran perempuan yang mungkin harus berurusan dengan kondisi perkebunan yang sebagian besar dihuni oleh laki-laki. Telah tercatat bahwa praktik kerja paksa merupakan risiko yang dihadapi pekerja migran perempuan di Malaysia yang industri sawit di dalamnya sangat bergantung pada pekerja asing atau imigran. Status sementara/status pengunjung yang dimiliki pekerja migran perempuan (terkadang dengan status gelap atau status tidak tercatat) selama ini digunakan sebagai dasar bagi beberapa perusahaan untuk mengurangi gaji dan menahan yang seharusnya mereka terima.¹⁰

¹⁰ <http://www.aph.gov.au/DocumentStore.ashx?id=0e989563-6299-48ad-af40-8604f73a494b>

Untuk membantu perusahaan mengambil langkah ke depan dalam mengembangkan strategi untuk menjawab dan menghapus masalah-masalah gender di sektor sawit, RSPO telah mengembangkan **Panduan Praktis untuk Penyertaan Gender dan Kepatuhan terhadap Prinsip & Kriteria 2018 dan Standar Petani Swadaya (ISH Standard) 2019**. Panduan ini akan membantu perusahaan dalam memahami pentingnya memiliki bisnis yang inklusif secara gender dan mendorong adanya pemberdayaan ekonomi perempuan dalam proses dan sistem yang dijalankan perusahaan.

Draf dokumen tersebut dapat diperoleh di: <https://rspo.org/news-and-events/announcements/public-consultation-on-practical-guidance-on-gender-inclusion-and-compliance-with-the-2018-pandc-and-2019-ish-standard>

Pelajari lebih lanjut tentang ketidaksetaraan dan diskriminasi gender:

Lihat video berikut ini untuk memahami ketidaksetaraan dan diskriminasi gender dan cara agar kita dapat turut andil dalam mendukung hak dan pemberdayaan perempuan.

- 'Gender Equality: Now' oleh WorldFish (<https://www.youtube.com/watch?v=4viXOGvuu0Y>)
- 'Who Cares: Unpaid care work, poverty and women's/girl's human rights' oleh Institute of Development Studies (<https://www.youtube.com/watch?v=VW858gQHoE>)
- 'Gender and palm oil: A day in the life of a female palm oil worker' oleh Center for International Forestry Research (CIFOR) (https://www.youtube.com/watch?v=ilw_6r-PVug)

Lihat Prinsip 6: Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja

Kriteria 6.1: Segala bentuk diskriminasi yang dilarang - <https://rspo.org/principles-and-criteria-review>

Tinjau dan jawab pertanyaan di bawah ini untuk memeriksa sebaik apa Anda dalam mengatasi risiko-risiko diskriminasi pada operasi yang Anda jalankan.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Kesetaraan Gender dan Perempuan di Sektor Sawit

1. Apakah kebijakan anti diskriminasi yang Anda miliki mencakup pelarangan diskriminasi berbasis gender?
2. Apakah Anda memiliki kebijakan tentang penghormatan terhadap kesetaraan gender?
 - a. Berapa persen pekerja perempuan di perusahaan Anda?
 - b. Berapa persen pekerja perempuan yang dengan status PKWT/musiman di perusahaan Anda?
3. Apakah pekerja perempuan dengan pekerjaan yang sama dengan laki-laki mendapatkan upah yang sama?
4. Apakah pekerja perempuan diberikan akses untuk mendapatkan pelatihan, sumber daya, dan informasi yang sesuai dengan pekerjaan dan hak mereka?
5. Apakah pekerja perempuan dimintai pendapatnya untuk keputusan dan tindakan yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan dan kehidupan mereka?
6. Apakah ada pekerja perempuan yang memegang jabatan pimpinan?
7. Apakah ada kebijakan dan prosedur untuk memastikan agar pekerja perempuan mendapatkan perlindungan dari kekerasan atau pelecehan?
8. Di tempat kerja, apakah ada badan formal yang mengawasi perlindungan hak-hak pekerja perempuan?
9. Apakah pekerja perempuan diberikan akses untuk mendapatkan pelatihan, sumber daya, dan informasi terkait kesehatan (termasuk di dalamnya kesehatan seksual dan reproduksi), keselamatan, keamanan, dan perlindungan bagi mereka?
10. Apakah Anda melakukan tes kehamilan sebagai bagian dari persyaratan seleksi, perekrutan, dan penerimaan pekerja?
11. Apakah pekerja perempuan diberikan cuti melahirkan yang dibayar sesuai aturan hukum yang berlaku?
 - a. Apakah pekerja perempuan diberikan izin untuk cuti melahirkan yang diperpanjang untuk waktu sekurangnya 18 pekan atau sesuai aturan hukum yang berlaku?
 - b. Apakah pekerja yang hamil mendapatkan perlindungan dari situasi di tempat kerja yang menimbulkan risiko signifikan bagi kesehatannya sendiri dan janinnya?
 - c. Apakah pekerja perempuan diperkenankan meninggalkan lokasi kerja untuk pergi ke dokter setelah memberikan pemberitahuan kepada pihak manajemen?
 - d. Apakah pekerja perempuan menerima tunjangan tunai selama cuti melahirkan yang besarnya setara dengan gaji penuh mereka?
 - e. Setelah melahirkan, apakah perempuan kembali diberikan pekerjaan semula tanpa adanya penurunan pangkat dan pengurangan tunjangan lainnya?
 - f. Apakah ada fasilitas yang diperuntukkan bagi pekerja perempuan yang menyusui dengan kondisi kebersihan fasilitas yang memadai atau yang berada di dekat tempat kerja?
12. Apakah pekerja perempuan diberi cuti haid yang dibayar?
 - a. Apakah ada fasilitas untuk kebersihan saat haid yang disediakan bagi perempuan selama masa haid atau yang berada di dekat tempat kerja?
 - b. Apakah fasilitas ini menyediakan pembalut/tampon dan toilet dengan air bersih?
13. Apakah pekerja yang merupakan ibu tunggal diberi peluang untuk mengakses fasilitas perumahan?
14. Apakah perempuan yang bekerja di perkebunan atau PKS memiliki asuransi yang dapat mereka gunakan ketika sakit, mengalami disabilitas, berusia lanjut, dan risiko sosial serupa lain yang timbul karena pekerjaan perkebunan?
15. Apakah mekanisme keluhan saat ini juga mencakup prosedur khusus untuk menangani masalah sensitif dan pelanggaran terhadap hak-hak dan keamanan perempuan?

Panduan Penafsiran

Perempuan mengalami diskriminasi di tempat kerja melalui berbagai cara. Secara sederhana, jika pekerja perempuan tidak diberikan pekerjaan yang sama dengan laki-laki (Pertanyaan No. 2) atau ketika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dengan laki-laki tetapi status kerjanya sering tidak menentu atau tidak mendapatkan upah atau tunjangan yang sama (Pertanyaan No. 3, 13, dan 14), maka kondisi ini sudah dianggap sebagai diskriminasi. Perempuan dan laki-laki juga mendapatkan kebebasan yang setara di perkebunan atau PKS Anda jika jumlah manajer perempuan sama banyaknya dengan jumlah manajer laki-laki dan mereka diberi hak untuk bersuara dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Pertanyaan No. 4, 5, dan 6). Pertanyaan-pertanyaan di atas lainnya menanyakan tentang kebijakan dan tindakan yang perlu diberlakukan untuk melindungi pekerja perempuan, perempuan hamil, ibu menyusui, dan ibu tunggal.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Diskriminasi dan Pelecehan

1. Apakah kualifikasi untuk lowongan kerja didasarkan atas fungsi dan tugas yang diberikan?
 - a. Apakah semua pekerja yang melakukan jenis pekerjaan yang sama mendapatkan upah yang sama jumlahnya?
 - b. Apakah kriteria dan proses untuk mendapatkan promosi dan insentif disampaikan kepada semua pekerja?
2. Apakah ada negara atau masyarakat tertentu yang Anda hindari dalam perekrutan?
3. Apakah pekerja diizinkan untuk menjalankan ajaran agama/keyakinannya?
4. Apakah ada pembatasan bagi pekerja terkait orientasi seksual, identitas gender, dan ekspresi gendernya dalam menyuarakan pendapatnya?
5. Apakah Anda mengetahui jika hal-hal berikut ini terjadi di PKS/fasilitas penyulingan Anda?
 - a. Kekerasan verbal
 - b. Pelecehan verbal
 - c. Pelecehan psikologis
 - d. Kekerasan fisik
 - e. Pelecehan seksual
6. Apakah ada perbedaan perlakuan yang diberikan terhadap pekerja lokal dan migran, atau terhadap pekerja laki-laki dan perempuan, sehubungan dengan hal-hal sebagai berikut ini?
 - a. Penerimaan kerja
 - b. Gaji
 - c. Tunjangan
 - d. Promosi
 - e. Disiplin
 - f. Pemutusan hubungan kerja
 - g. Pengunduran diri/pensiun
7. Apakah Anda pernah menerima pengaduan tentang perlakuan diskriminasi dari pekerja?
8. Apakah Anda pernah menerima pengaduan tentang kekerasan atau pelecehan dari pekerja?
9. Apakah ada kebijakan dan prosedur standar untuk menangani diskriminasi?
10. Apakah ada kebijakan dan prosedur standar untuk menangani pelecehan dan kekerasan?

Panduan Penafsiran

Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja (Pertanyaan No. 5) yang memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja dan merusak martabat dasarnya tidak dapat ditoleransi sama sekali di tempat kerja, terlepas dari apa pun konteksnya. Karena perempuan lebih rentan (khususnya di perkebunan), cara-cara yang digunakan dalam rencana bisnis dan operasi Anda yang menjadikan perempuan menghadapi risiko kekerasan dan pelecehan harus diperhatikan secara lebih ketat. Saat ini, sudah semakin banyak konsumen yang memahami perlu dilakukannya uji tuntas sehingga mereka memasukkan kebijakan tanggung jawab sosial mereka ke dalam sistem para pemasoknya untuk mencegah dan menyelesaikan masalah ini (Pertanyaan No. 9–10).

Pustaka:
Rekomendasi ILO R191 – Rekomendasi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 191)

Sumber:
<https://evaw-un-inventory.unwomen.org/fr/agencies/ilo>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Upah dan Tunjangan yang Adil

Upah merupakan kompensasi bagi tenaga kerja manusia. Upah seorang pekerja memberikan dampak langsung dan nyata pada kehidupannya, dan upah ini ia perlukan agar dapat terus memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari dan dapat tetap bekerja. Upah dan tunjangan harus dijamin bagi laki-laki maupun perempuan yang bekerja di perkebunan. Tanpa upah dan tunjangan yang sebagaimana mestinya, pekerja mungkin akan menjalani jam kerja tanpa disertai bayaran yang sepadan atau tidak akan mendapatkan ganti rugi dari cedera kerja.

Dalam upayanya untuk mengakui kebutuhan pekerja beserta haknya atas pengupahan yang akan membuat mereka mampu untuk hidup secara layak, RSPO mewajibkan anggotanya untuk memberikan upah dan tunjangan kepada pekerja sesuai ketentuan upah minimum yang diatur dalam peraturan perundangan yang berlaku dan besarnya memadai untuk menjadi **Upah Hidup Layak (UHL)**.

UHL didefinisikan sebagai 'remunerasi yang diterima oleh pekerja untuk pekerjaan yang dilakukannya selama jam kerja reguler di tempat tertentu yang cukup untuk memenuhi standar hidup layak bagi pekerja beserta keluarganya.' Metodologi UHL yang diadopsi RSPO mempertimbangkan biaya standar hidup yang mendasar dan layak bagi pekerja beserta keluarganya di lokasi tertentu. Untuk menentukan kesiapan dalam memenuhi standar UHL, anggota RSPO didorong untuk menentukan nilai total saat ini dari Upah yang Berlaku, yakni remunerasi yang diperoleh seorang pekerja untuk pekerjaan pada jam kerja normal ditambah tunjangan nontunai.

Lihat Panduan RSPO untuk Penghitungan Upah yang Berlaku dan Pemenuhan Upah Hidup Layak **di sini**.

Lihat Prinsip 6: Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja;

Kriteria 6.2: Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL).



Jawab Kuesioner Penilaian Diri berikut ini untuk mengetahui bahwa Anda sudah memenuhi standar upah dasar dan siap untuk memenuhi persyaratan UHL.

Sumber:

<https://rspo.org/principles-and-criteria-review>

<https://rspo.org/resources/archive/907>

https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258219640002676

<https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--en/index.htm>

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Upah dan Tunjangan

1. Apakah pekerja, termasuk yang penghasilannya berdasarkan basis borong atau tonase, diberi upah sekurangnya sesuai upah minimum legal untuk pekerjaan selama delapan jam sehari?
2. Apakah perusahaan Anda memberikan pekerjaan tetap dan purnawaktu kepada pekerja yang menjalankan tugas inti bagi kegiatan usaha Anda yang dilakukan setiap hari di perkebunan atau PKS, termasuk (akan tetapi tidak terbatas pada) pemberian pupuk, irigasi, dan panen, atau proses-proses pengolahan sawit di PKS?
3. Apakah perusahaan Anda menyediakan tempat tinggal gratis kepada pekerja yang dilengkapi dengan fasilitas dasar seperti toilet, tempat mandi, dapur, dan tempat untuk tidur?
4. Apakah pekerja diberikan air minum gratis?
5. Apakah pekerja diberikan pasokan makanan dengan harga subsidi?
6. Selain upah dasar, apakah pekerja juga mendapatkan tunjangan terjamin?
7. Apakah pekerja mendapatkan upah lembur dan upah jika bekerja di hari libur sesuai ketentuan hukum yang berlaku?
8. Apakah kontrak kerja dan slip gaji pekerja mencantumkan informasi yang akurat tentang kompensasi dan potongan yang ada, termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh anggota keluarga?
9. Apakah catatan penggajian sudah mencakup semua pekerja tanpa memandang status kerjanya?
10. Apakah perusahaan Anda mematuhi peraturan pemerintah terkait cuti? Jika YA...
 - a. Apakah pekerja memiliki akses untuk mendapatkan jasa layanan kesehatan, pendidikan sekolah, dan fasilitas lain yang dibutuhkan?
 - b. Apakah pekerja memiliki akses untuk mendapatkan makanan yang harganya terjangkau?
 - c. Apakah pekerja diasuransikan untuk cedera kerja dan disabilitas permanen?
 - d. Apakah pekerja dilindungi oleh asuransi yang menanggung tunjangan bagi pekerja ketika sakit?
 - e. Apakah pekerja mendapatkan jaminan hari tua sesuai peraturan pemerintah yang berlaku?
 - f. Apakah pekerja di perkebunan atau PKS Anda diberikan cuti libur tahunan berbayar setelah bekerja sekurangnya satu tahun sebagaimana diatur oleh pemerintah, atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau setelah bermusyawarah dengan perwakilan pekerja?

Panduan Penafsiran

Perusahaan harus membayar upah sekurangnya sesuai persyaratan yang diatur oleh hukum yang berlaku. Ketika menjawab Kuesioner Penilaian Diri: Upah dan Tunjangan, jawaban 'TIDAK' untuk Pertanyaan No. 1 dan 7 menandakan adanya ketidakpatuhan besar (*major*). Adapun Pertanyaan No. 3 berkaitan dengan peningkatan upah agar sesuai dengan standar UHL. Jika ada upah yang di bawah standar, perusahaan Anda harus sesegera mungkin melakukan pembayaran kembali atas bagian-bagian upah yang belum didapatkan pekerja (*back-pay*) dan meningkatkan upah sehingga memenuhi standar upah minimum secara legal (dan akhirnya memenuhi UHL), yang berlaku sesegera mungkin. Pada intinya, tidak dipenuhinya persyaratan upah dan tunjangan yang menjadi hak pekerja sesuai peraturan yang berlaku merupakan masalah besar atau masalah yang tidak dapat ditoleransi bagi banyak pembeli dan merek. (Untuk mempelajari lebih lanjut tentang masalah-masalah yang tidak dapat ditoleransi, lihat MENGENALI PELANGGARAN UTAMA KETENAGAKERJAAN, SUMBER RISIKO, DAN PENYEBAB UTAMA pada Bagian 3)

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Upah Borongan dan Produktivitas

1. Apakah target produksi didasarkan atas pengamatan waktu dan gerak rata-rata seorang pekerja?
2. Apakah target/kuota produksi mempertimbangkan:
 - a. kapasitas efektif dari pekerja?
 - b. waktu yang diperlukan untuk istirahat saat bekerja?
 - c. keadaan medan atau lokasi serta usia pohon sawit?
 - d. alat dan perlengkapan yang diberikan kepada pekerja?
3. Apakah target produksi ditinjau secara rutin?
4. Apakah sistem target digunakan untuk menetapkan suatu patokan terkait waktu pemberian penghargaan, insentif, atau promosi kepada pekerja?
5. Apakah target digunakan untuk menentukan siapa saja yang mendapatkan upah minimum?
6. Apakah semua pekerja borongan dijamin mendapatkan upah minimum untuk pekerjaan yang dilakukan dalam jam kerja reguler?
7. Apakah hasil pekerjaan (output) yang dikerjakan usai jam kerja reguler dibayarkan sebagai premi lembur sesuai hukum yang berlaku?
8. Apakah pekerja dikenai potongan upah, denda, peningkatan beban kerja, dan tindakan disipliner lainnya jika tidak berhasil memenuhi target produksi?
9. Apakah kompensasi bagi atasan/ketua kelompok/penanggung jawab kelompok bergantung pada kemampuan pekerja dalam memenuhi target produksi?
10. Apakah atasan/ketua kelompok/penanggung jawab kelompok kehilangan bonus dan insentif jika tidak memenuhi target harian?

Panduan Penafsiran

Walaupun jawaban ideal untuk Pertanyaan No. 1–4 adalah YA, dalam banyak kasus, target produksi dan sistem borongan yang tidak diperiksa menjadi penyebab dari berbagai persoalan lainnya, yakni ketidakpatuhan hukum, jam kerja lembur yang berlebihan, dibayar terlalu rendah, dan lain-lain. Meskipun bagus untuk mendorong produktivitas, sistem insentif juga dapat menyebabkan atasan dan pimpinan memberikan tekanan yang tidak semestinya pada pekerja agar mereka bisa mendapatkan bonus serta dapat menyebabkan kekerasan dan kondisi kerja yang eksploitatif. Pertanyaan-pertanyaan pada bagian ini mengajak Anda memikirkan tentang sistem dan praktik produksi Anda dengan fokus khusus mengenai perencanaan, target produktivitas, insentif, dan denda. Faktor-faktor ini secara bersama-sama meningkatkan risiko terhadap sejumlah persoalan ketenagakerjaan (pembayaran upah di bawah standar, paksaan kerja lembur, praktik pekerja anak, dan diskriminasi perempuan). Sebagai contoh, jika target dan upah borongan tidak mempertimbangkan kapasitas pekerja yang wajar, usia minimum secara legal, dan kondisi bio-iklim/lingkungan yang ada (seperti dalam Pertanyaan No. 2), dan tidak diperbarui secara berkala, mungkin gaji pekerja tidak akan memenuhi persyaratan upah minimum untuk hari-hari tertentu ketika mereka bekerja di lahan yang curam atau pada cuaca buruk. Sementara itu, Pertanyaan No. 8 menyoroti skema penalti/hukuman yang selama ini dikaitkan dengan praktik pekerja anak.

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Jam Kerja yang Manusiawi

Jam kerja yang berlebihan akan membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja dan telah menjadi salah satu persoalan umum ketenagakerjaan. Konvensi ILO yang ditetapkan pada tahun 1919 mengatur tentang pembatasan jam kerja. Standar-standar ILO terkait pekerjaan tetap menjadi kerangka utama untuk mengatur jam kerja, waktu istirahat mingguan, libur tahunan, kerja malam, dan kerja paruh waktu.

Penelitian dan penilaian yang dilaksanakan oleh Verité dan organisasi-organisasi lain menunjukkan bahwa banyak laki-laki, perempuan, dan bahkan pekerja berusia muda di PKS dan perkebunan sawit umumnya bekerja sangat lama di bawah terik matahari dan kondisi kerja yang sulit dengan bayaran yang rendah. Pada musim panen raya, para pekerja bekerja lebih dari 40 jam atau lebih dari batas legal untuk berusaha memperoleh bonus. Pada musim panen rendah, pekerja harus bekerja bahkan dalam jam yang lebih lama agar dapat memenuhi target hanya untuk memperoleh upah reguler. Para pemanen dilaporkan bekerja selama 11 hingga 12 jam sehari. Selain jam kerja yang panjang, sifat pekerjaan yang menguras fisik juga menambah beban kerja pemanen. Beberapa pekerja juga bekerja pada hari Minggu demi mencukupi biaya hidup atau memenuhi target hari sebelumnya. Sebagian besar PKS beroperasi terus selama 24 jam, dan terkadang pekerja harus berada di lokasi untuk melakukan berbagai jenis tugas, biasanya dengan durasi sif kerja selama 12 jam. Di beberapa operasi PKS, pada musim puncak, para pekerja migran diamati bekerja dalam sif terus-menerus dengan hanya diselingi tidur singkat di stasiun kerjanya.

Produsen sawit yang bertanggung jawab harus memastikan agar mereka memiliki cukup tenaga kerja untuk mengoperasikan PKS dan melakukan tugas penting di lapangan dan kebun sekaligus mengikuti peraturan hukum yang berlaku mengenai jam kerja. Jika tidak ada batasan yang jelas untuk jam kerja, standar yang diikuti oleh sebagian besar perusahaan yaitu 60 jam per pekan, termasuk jam lembur.

Berikan jawaban terhadap Kuesioner Penilaian Diri berikut ini untuk mengetahui bahwa Anda sudah memenuhi standar dasar mengenai jam kerja.

Sumber:

https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258219640002676

<https://www.worldvision.com.au/docs/default-source/buy-ethical-fact-sheets/forced-child-and-trafficked-labour-in-the-palm-oil-industry-fact-sheet.pdf?sfvrsn=2>

Lihat Prinsip 6: Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja

Kriteria 6.2: Upah dan persyaratan kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup untuk memenuhi Upah Hidup Layak (UHL).

<https://rspo.org/principles-and-criteria-review>

Berikan jawaban terhadap Kuesioner Penilaian Diri berikut ini untuk mengetahui bahwa Anda sudah memenuhi standar dasar mengenai jam kerja.



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Jam Kerja

1. Apakah pekerja di PKS dapat berhenti setelah delapan jam bekerja tanpa menerima penalti/hukuman atau konsekuensi negatif?
2. Apakah jam kerja dibatasi hanya selama delapan jam sehari atau 48 jam sepekan?
3. Apakah jam kerja mingguan biasanya selama 60 jam?
4. Apakah pekerja mendapatkan istirahat untuk makan selama jam kerja?
5. Apakah pekerja dapat meninggalkan lokasi kerja sebelum delapan jam bekerja jika target produksinya telah dipenuhi?
6. Apakah pekerja memiliki sekurangnya satu hari libur dalam tujuh hari dan satu hari libur setelah enam hari kerja berturut-turut?
7. Jika upah dipotong akibat keterlambatan, Apakah pemotongan upah ini setara dengan waktu aktual yang terlewat?
8. Apakah perusahaan Anda mematuhi undang-undang dan peraturan pemerintah mengenai jam kerja?
9. Apakah jam kerja staf dan pekerja di luar jam kerja regular dicatat?
10. Apakah ada prosedur yang telah ditetapkan untuk memantau jam kerja semua pekerja?

Panduan Penafsiran

Kerja lembur wajib yang disertai dengan adanya tekanan dan ancaman tindakan disiplin bagi pekerja jika menolak melakukannya, kerja yang biasanya melampaui 60 jam per pekan atau melampaui batas yang ditentukan oleh hukum, dan kurangnya istirahat bagi pekerja membatasi kebebasan pekerja yang paling dasar (Pertanyaan No. 1–6). Jika masalah semacam ini berlanjut di perkebunan atau PKS Anda, hendaknya Anda mempertimbangkan untuk melakukan penilaian terhadap rencana operasi dan produksi Anda beserta pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dalam rencana ini. Jadwal produksi harus disusun berdasarkan persyaratan hukum tentang jam kerja dan waktu istirahat.



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Standar: Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat menurut ILO merupakan salah satu hak dasar pekerja. Setiap orang bebas membentuk atau berpartisipasi secara formal ataupun tidak formal dalam kelompok yang dipilihnya. Hak untuk secara bebas mengikuti dan membentuk organisasi merupakan dasar untuk menyusun PKB dan dialog sosial.

Keikutsertaan dalam serikat pekerja bermanfaat bagi pekerja, terutama dalam proses negosiasi gaji dan syarat dan ketentuan kerja lainnya. Di beberapa negara, terdapat larangan dan pembatasan terhadap kebebasan berserikat yang berlaku bagi beberapa kategori pekerja tertentu, misalnya pekerja migran asing, pekerja lepas, atau pekerja nonreguler. Dengan diberlakukannya standar RSPO, perusahaan didorong untuk menyediakan sarana paralel lainnya bagi para pekerja untuk berorganisasi dan untuk diwakili oleh pekerja yang mereka pilih sendiri.

Lihat Prinsip 6: Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Persyaratan Kerja

Kriteria 6.3: Unit sertifikasi menghormati hak semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang mereka pilih sendiri dan menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jika hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB dibatasi oleh hukum yang berlaku, maka perusahaan memfasilitasi sarana lainnya untuk serikat pekerja yang mandiri dan bebas beserta penyusunan PKB untuk semua pekerjanya.



Jawab Kuesioner Penilaian Diri berikut ini untuk mengetahui bahwa Anda sudah memenuhi standar dasar terkait kebebasan berserikat.

Sumber:

<https://humanrightshouse.org/we-stand-for/freedom-of-association/>

https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258219640002676

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Kuesioner Penilaian Diri: Kebebasan Berserikat

1. Apakah pekerja boleh berorganisasi?
2. Apakah ada serikat atau asosiasi pekerja yang diakui dalam fasilitas Anda?
 - a. Apakah serikat pekerja ini dapat dengan bebas menggunakan haknya untuk menyusun PKB?
3. Apakah pekerja harus meminta izin kepada perusahaan untuk bergabung dengan atau membentuk suatu organisasi?
4. Apakah ada pembatasan atau penalti/hukuman akibat partisipasi dalam serikat pekerja?
 - a. Apakah hukuman ini berlaku bagi pekerja lokal?
 - b. Apakah hukuman ini berlaku bagi pekerja migran?
5. Apakah pihak manajemen menghalangi atau melarang organisasi pekerja untuk membuat aturan atau untuk melaksanakan program dan kegiatan?
6. Apakah organisasi pekerja dilarang membentuk atau bergabung dengan federasi atau afiliasi?
7. Apakah menolak atau meninggalkan keanggotaan serikat merupakan syarat bagi pekerja untuk ditawarkan pekerjaan atau untuk tetap memiliki pekerjaannya?
8. Apakah pernah ada anggota serikat pekerja yang dipecat akibat keanggotaannya dalam serikat pekerja?
9. Apakah segala upaya untuk menyelenggarakan suatu organisasi pekerja dikendalikan oleh pihak manajemen?
10. Apakah Anda pernah mendanai atau memberikan dukungan keuangan kepada organisasi pekerja agar organisasi ini berada di bawah kendali pihak manajemen?

Panduan Penafsiran

Pertanyaan-pertanyaan di atas penting untuk Anda pertimbangkan guna menilai cara pekerja di perkebunan atau PKS Anda menikmati kebebasan berserikat. Setiap kebijakan atau praktik yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk membentuk atau bergabung dengan kelompok atau serikat merupakan sebuah pelanggaran terhadap hak dasar ini. Pemecatan dan diskriminasi merupakan bukti bentuk pelanggaran yang lebih serius. Sedangkan pemberian dana atau pembentukan organisasi pekerja lain, atau cara-cara lain yang melemahkan kemampuan serikat pekerja untuk dapat berjalan, meskipun sifatnya kurang begitu terang-terangan, merupakan indikasi pembatasan terhadap kebebasan berserikat.

Pustaka:
C001 – Konvensi 1919 (No. 1) tentang Jam Kerja (Industri)



2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Mengintegrasikan Alat Penilaian Diri

Setelah Anda mempelajari berbagai standar ketenagakerjaan dan menanggapi pertanyaan penilaian diri untuk setiap persyaratan utama, Anda dapat menggunakan alat di bawah ini untuk mempertimbangkan keseluruhan status PKS dan/atau perkebunan Anda serta mulai menyusun langkah-langkah yang diperlukan untuk menutup celah yang telah Anda temukan.

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) <i>*lihat juga P&C RSPO 2018</i>
Perekrutan etis	<p>Perekrutan bersifat transparan, legal, tanpa diskriminasi, dan bebas biaya bagi pekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berlakunya prosedur dan kebijakan perekrutan • Berlakunya kebijakan untuk perilaku etis, yang dilaksanakan dalam semua operasi dan transaksi bisnis, termasuk perekrutan dan kontrak. (P&C 1.2.1 RSPO) • Berlakunya sistem untuk memantau kepatuhan dan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta praktik bisnis etis secara keseluruhan. • Proses perekrutan, persyaratan, dan calo/perantara ketenagakerjaan yang terlibat mematuhi peraturan perundangan dan kebijakan pihak perusahaan • Pengeluaran dan biaya perekrutan telah dipetakan dan pekerja tidak dikenai biaya untuk memperoleh pekerjaannya (perusahaan membayar biaya perekrutan) • Sesuai ILO, “Pekerja atau pencari kerja tidak boleh dikenai atau menanggung biaya perekrutan atau biaya terkait lainnya.” • Pekerja tidak dikelabui dalam proses perekrutan • Didokumentasikan dan disediakan bagi pekerja dan perwakilannya prosedur kerja untuk perekrutan, seleksi, penerimaan kerja, promosi, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja. (P&C 3.5.1 RSPO) • Semua pencari kerja dan calon pekerja bebas untuk membatalkan lamaran kerjanya dan tidak dipaksa menandatangani kontrak atau tidak dipaksa bekerja untuk membayar utang atau pinjaman • Diberikannya orientasi kerja sebelum keberangkatan mengenai cakupan kerja, tanggung jawab, dan hak • Pencari kerja/pekerja dapat mengusahakan ketentuan yang adil dan kondisi kerja dan kondisi hidup yang layak • Pekerja tidak dipaksa menandatangani kontrak atau menerima tawaran kerja yang membatasi hak dasarnya atau menempatkannya pada pekerjaan berbahaya
Celah yang ditemukan – di tingkat PKS	
Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/estate atau perkebunan	

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Mengintegrasikan Alat Penilaian Diri

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) <i>*lihat juga P&C RSPO 2018</i>
Larangan terhadap segala bentuk kerja paksa dan pekerja yang berasal dari perdagangan manusia, dan terhadap praktik perdagangan manusia	Tidak ada bentuk penggunaan kerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia. <ul style="list-style-type: none">• Berlakunya kebijakan yang melarang segala bentuk penggunaan kerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia• Semua pekerjaan bersifat sukarela, dan hal sebagai berikut dilarang dilakukan.<ul style="list-style-type: none">• Penahanan dokumen identitas atau paspor• Kewajiban membayar biaya perekrutan• Alih kontrak• Paksaan kerja lembur• Tidak adanya kebebasan pekerja untuk berhenti dari hubungan kerja• Hukuman bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerja• Praktik kerja ijon• Penahanan upah (P&C 6.6.1 RSPO)
Celah yang ditemukan – di tingkat PKS	
Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/estate atau perkebunan	

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Mengintegrasikan Alat Penilaian Diri

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) <i>*lihat juga P&C RSPO 2018</i>
Larangan terhadap praktik pekerja anak	Tidak ada anak yang dipekerjakan atau dilibatkan dalam segala jenis pekerjaan di PKS atau perkebunan <ul style="list-style-type: none">• Berlakunya kebijakan yang melarang penggunaan pekerja anak• Terdapat rencana pemulihan untuk menangani kasus pekerja di bawah umur yang dipekerjakan secara tidak sengaja• Diberikannya akses terhadap sekolah, fasilitas penitipan anak, dan penitipan bayi jika ada anak-anak di lokasi kerja (tinggal dengan orang tua dan wali yang bekerja di fasilitas perkebunan)• Diberikannya orientasi tentang kebijakan Tanpa Pekerja Anak kepada pekerja, staf, pengawas lapangan, dan keluarganya
Celah yang ditemukan – di tingkat PKS	
Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/ <i>estate</i> atau perkebunan	

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Mengintegrasikan Alat Penilaian Diri

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) <i>*lihat juga P&C RSPO 2018</i>
Larangan melakukan diskriminasi dan kekerasan	<p>Semua pekerja diperlakukan secara manusiawi, adil, dan setara</p> <ul style="list-style-type: none">• Tidak ada diskriminasi di tempat kerja dan setiap orang diperlakukan dengan adil tanpa memandang status, etnis, kasta, kebangsaan, agama, disabilitas, gender, orientasi seksual, identitas gender, keanggotaan di serikat pekerja, afiliasi politik, atau usia.• Seleksi perekrutan, penerimaan kerja, akses terhadap pelatihan, dan promosi dilakukan atas dasar keahlian, kemampuan, kualitas, dan kelayakan medis sebagaimana diperlukan untuk pekerjaan yang ada (P&C 6.1.3 RSPO)• Diberikannya upah yang setara bagi pekerja untuk pekerjaan yang setara• Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja• Perlindungan atas semua hak reproduksi• Perempuan dapat mengakses pelatihan, sumber daya, dan informasi terkait pekerjaan dan haknya serta keselamatan dan kesejahteraannya• Disusun dan dilaksanakannya mekanisme penanganan keluhan yang menghormati perlindungan identitas (anonimitas) dan melindungi pihak pengadu jika diminta. Mekanisme ini disampaikan kepada semua tingkat tenaga kerja. (P&C 6.5.4 RSPO)• Mekanisme penanganan keluhan mencakup prosedur khusus untuk mengatasi masalah sensitif dan pelanggaran terhadap hak dan keselamatan perempuan
Celah yang ditemukan – di tingkat PKS	
Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/estate atau perkebunan	

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Mengintegrasikan Alat Penilaian Diri

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) <i>*lihat juga P&C RSPO 2018</i>
<p>Upah dan tunjangan yang adil</p>	<p>Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup memenuhi Upah Hidup Layak (UHL). (P&C 6.2 RSPO)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semua pekerja, termasuk yang penghasilannya berdasarkan basis borong atau tonase, diberi bayaran sekurangnya sesuai upah minimum legal untuk pekerjaan selama delapan jam sehari • Semua kerja lembur dan kerja pada hari libur dibayar sesuai dengan undang-undang tentang • Fasilitas dasar seperti toilet, tempat mandi, dapur, dan tempat untuk tidur disediakan bagi semua pekerja (yang tinggal di properti perusahaan) • Air minum gratis dan akses terhadap makanan bergizi dengan harga terjangkau disediakan bagi semua pekerja • Kontrak kerja beserta dokumen-dokumen terkait yang mengatur secara rinci upah dan syarat penerimaan kerja (contohnya jam kerja reguler, potongan, lembur, cuti sakit, hak mendapatkan libur, cuti hamil, alasan pemecatan, masa pemberitahuan jelang pemberhentian kerja, dsb. sesuai ketentuan legal nasional) dan dokumen daftar gaji yang ada memberikan informasi akurat mengenai kompensasi untuk semua pekerjaan yang dilakukan, termasuk di dalamnya pekerjaan yang turut dilakukan oleh anggota keluarga. (P&C 6.2.2 RSPO) • Digunakannya posisi pekerjaan yang tetap dan purnawaktu untuk semua pekerjaan inti yang dilakukan unit sertifikasi. Pekerja lepas, sementara, dan harian digunakan secara terbatas hanya pada posisi-posisi yang bersifat sementara atau musiman. (P&C 6.2.7 RSPO)
<p>Celah yang ditemukan – di tingkat PKS</p>	
<p>Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/estate atau perkebunan</p>	

2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

Mengintegrasikan Alat Penilaian Diri

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) *lihat juga P&C RSPO 2018
Jam kerja yang manusiawi	<p>Semua pekerja berhak mendapatkan istirahat dan hari libur. Jam kerja normal disesuaikan dengan standar internasional, yaitu 48 jam per pekan dan 8 jam per hari.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat prosedur yang ditetapkan untuk memantau jam kerja semua pekerja • Jika tidak ada batas legal untuk jam kerja, waktu maksimum yang berlaku yaitu 60 jam per pekan, termasuk jam lembur • Kerja lembur dilakukan murni secara sukarela dan upahnya diberikan sesuai dengan tarif premi lembur • Semua pekerja berhak mendapatkan satu hari libur setelah bekerja selama enam hari berturut-turut • Semua pekerja berhak mendapatkan makanan dan waktu rehat wajib dan libur tahunan
Celah yang ditemukan – di tingkat PKS	
Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/estate atau perkebunan	

Standar	Indikator Kinerja Utama (IKU) *lihat juga P&C RSPO 2018
Kebebasan berserikat	<p>Semua pekerja berhak membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja pilihannya dan menyusun PKB.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jika hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB dibatasi oleh hukum yang berlaku, maka perusahaan memfasilitasi sarana lainnya untuk serikat pekerja yang mandiri dan bebas beserta penyusunan PKB untuk semua pekerjanya (P&C 6.3 RSPO)
Celah yang ditemukan – di tingkat PKS	
Celah yang ditemukan – di tingkat kebun/estate atau perkebunan	

Klik pada set perangkat selanjutnya, yaitu **Pelanggaran utama Ketenagakerjaan, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama** yang akan memandu Anda dalam memetakan, menentukan prioritas, dan mengatasi risiko ketenagakerjaan, dan akan memperkenalkan Anda pada beberapa sumber informasi yang efektif dan dapat membantu Anda menentukan prioritas risiko dan melakukan analisis penyebab utama. Alat-alat ini penting untuk membantu Anda memahami bagian dalam operasi Anda yang memerlukan investasi; pengendalian apa yang perlu Anda lakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran utama ketenagakerjaan di tempat kerja; atau cara mengatasi masalah secara efektif dan memastikan agar masalah ini tidak terulang kembali.



1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit
2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan
5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Rangkaian alat ini dirancang untuk membantu Anda memahami hal-hal yang merupakan **pelanggaran utama ketenagakerjaan** (yang disebut sebagai Masalah 'Tidak Ada Toleransi' oleh beberapa perusahaan) dan cara memetakan berbagai **sumber risiko** yang dapat menyebabkan pelanggaran ini. Anda akan diperkenalkan dengan konsep **manajemen risiko** dan **analisis penyebab utama** (*root-cause analysis/RCA*) untuk membantu mempersiapkan Anda dalam menyusun rencana Anda sendiri mengenai tindakan perbaikan atau perbaikan sistem. Dengan menggabungkan hal-hal yang diketahui Verité tentang masalah ketenagakerjaan yang endemis di industri sawit berdasarkan penelitian lapangan, penilaian, dan pelibatan langsung dengan berbagai macam pemasok sawit, alat-alat ini memiliki tujuan untuk menjelaskan cara terjadinya pelanggaran utama dan masalah endemis di kegiatan operasi dan memberikan beberapa panduan dan langkah praktis yang dapat Anda gunakan untuk mengatasi pelanggaran utama dan penyebab utamanya dan mencegahnya agar tidak berulang.

Pada bagian sebelumnya, Anda telah diperkenalkan dengan konsep penentuan tujuan tanggung jawab sosial melalui pembuatan alur kerja dan pelaksanaan tes pemeriksaan dasar (1). Anda juga diberikan ikhtisar tentang persyaratan dan standar utama ketenagakerjaan terkait produsen sawit saat ini dan beberapa alat untuk membantu Anda memahami posisi Anda saat ini terkait ekspektasi Anda sebagai produsen, pengusaha PKS, atau pekebun sawit (2). Setelah memahami semua modul dan perangkat di atas dan setelah memeriksa kondisi dasar, Anda siap mengambil langkah berikutnya, yakni membangun unsur infrastruktur dan sistem yang diperlukan untuk memahami dan mengelola risiko serta untuk mencegahnya agar tidak menjadi masalah yang sangat besar. Anda sedang melangkah maju, mulai dari **melakukan kegiatan dengan benar menjadi melakukan kegiatan dengan lebih baik!**

Alat ini dibagi menjadi dua set, yaitu **(I) Pelanggaran utama Ketenagakerjaan dan Risiko** dan **(II) Analisis Penyebab Utama**. Kedua alat ini akan mempersiapkan Anda menuju langkah selanjutnya, yaitu **Mengatasi dan Pemulihan Pelanggaran utama Ketenagakerjaan** yang akan memperkenalkan Anda pada prinsip-prinsip dasar pemulihan dan beberapa kerangka kerja untuk menyusun tindakan perbaikan.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Pelanggaran utama Ketenagakerjaan dan Risiko

Memahami Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Perkebunan sawit dan PKS memerlukan proses yang padat karya. Para pekerja dapat terpapar berbagai kondisi yang merugikan dan situasi eksploitatif. Bentuk-bentuk terburuk eksploitasi pekerja yang tercatat ada pada produksi sawit antara lain: praktik kerja paksa dan perdagangan manusia; praktik pekerja anak; kekerasan fisik, pelecehan, dan pelanggaran; dan pelanggaran sistemis terhadap hak dasar pekerja atas kebebasan berserikat serta upah dan jam kerja yang layak. Eksploitasi seperti ini tetap terjadi meskipun pemerintah, asosiasi industri, organisasi masyarakat sipil, dan perusahaan terus melakukan upaya untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan standar hidup pekerja sawit.

Laporan terbaru dari media dan LSM menunjukkan detail informasi mengenai pelanggaran ketenagakerjaan serius, situasi eksploitatif, bahkan praktik kerja paksa dan perbudakan modern.¹¹ Situasi tempat kerja yang ekstrem ini melanggar kebebasan dan hak manusia paling mendasar, sehingga situasi ini sering kali disebut sebagai **pelanggaran utama**.



¹¹ <https://apnews.com/7b634596270cc6aa7578a062a30423bb>

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Pelanggaran utama Ketenagakerjaan dan Risiko

Praktik Kerja paksa dan Perdagangan manusia

Skenario ini terjadi di sebuah PKS di Malaysia: Sebagian besar pekerja berasal dari Nepal dan Bangladesh. Beberapa pekerja Nepal ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini karena jam kerja di PKS sangat panjang dan mereka selalu kelelahan. Mereka mengatakan bahwa beberapa kali mereka diharuskan bekerja hingga 20 jam sehari dan mereka harus mencuri waktu agar dapat tidur sebentar di PKS. Beberapa di antaranya mengatakan mampu menanggung jam kerja yang panjang, tetapi mereka rindu keluarga dan ingin pulang saja. Saat mencoba menyampaikan hal ini kepada pengawasnya, mereka diancam akan dilaporkan kepada pihak berwenang dengan alasan tidak memiliki berkas legal yang diperlukan untuk bekerja. Para pekerja Nepal bingung tentang jenis berkas mana lagi yang perlu mereka miliki. Mereka mengetahui bahwa mereka memiliki paspor, meskipun sekarang paspor ini dipegang calo tenaga kerja atau manajer PKS. Para pekerja Bangladesh juga mencoba meminta agennya untuk memindahkan mereka ke pekerjaan yang berbeda. Mereka mengatakan bahwa awalnya mereka dijanjikan akan bekerja di sebuah pabrik, tetapi mereka tidak diberitahu bahwa pabrik ini berada di tengah perkebunan yang luas dan terpencil. Agen mereka memberitahukan kepada para pekerja Bangladesh bahwa mereka tidak dapat dipindahkan ke pekerjaan lain kecuali telah melunaskan utang kepada perekrut di Bangladesh. Menurut para pekerja ini, butuh sekurangnya pemotongan gaji selama dua belas bulan lagi untuk dapat membayar biaya perekrutan dan pinjaman, dan pembayaran ini difasilitasi oleh kantor PKS agar mereka dapat melunasi utang sepenuhnya. Beberapa pekerja mengkhawatirkan keselamatan keluarganya di Bangladesh jika pembayaran ini berhenti. Mereka pernah mendengar sejumlah kejadian bahwa keluarga mendapatkan pelecehan dan intimidasi, bahkan kekerasan, dari agen Bangladesh. Para pekerja ini tidak memiliki pilihan selain tetap bekerja, walaupun pengawas mereka selalu memberitahukan bahwa pintu terbuka lebar dan mereka dapat keluar kapan pun.

Para pekerja ini jelas berada dalam situasi tidak dapat meninggalkan pekerjaan atau menolak pekerjaan tanpa mengalami penalti/hukuman atau kemungkinan menerima penalti/hukuman. Akibatnya, para pekerja ini berada dalam situasi pekerjaan paksa.

Organisasi Buruh Internasional atau ILO mendefinisikan kerja paksa sebagai *“semua pekerjaan atau jasa yang diminta dari siapa pun di bawah ancaman denda dan untuk mana orang tersebut tidak pernah menawarkannya secara sukarela.”* Menurut ILO, kerja paksa terjadi jika dua kondisi ini ada: tidak bersifat sukarela dan adanya unsur paksaan (koersif)

Selain itu, kasus ini juga dapat dikategorikan sebagai perdagangan manusia karena adanya unsur sebagai berikut.

- Tindakan: Seseorang merekrut pekerja untuk bekerja di Malaysia
- Cara: Dengan menipu dan memperdaya
- Tujuan: Untuk memaksa pekerja terus bekerja atau di bawah kondisi yang tidak mereka kehendaki pada saat mendaftar kerja

Protokol Palermo untuk Mencegah, Menindak, dan Menghukum Perdagangan manusia mendefinisikan perdagangan manusia sebagai berikut.

“... perekrutan, pengangkutan, pengiriman, penampungan, atau penerimaan orang-orang, dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk lain dari paksaan, penculikan, penipuan, penyesatan, penyalahgunaan kekuasaan atau keadaan rentan, atau penggunaan pemberian atau penerimaan pembayaran atau keuntungan untuk mendapatkan persetujuan dari seseorang yang memiliki kekuasaan atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. Eksploitasi meliputi, sekurang-kurangnya, eksploitasi dalam pelacuran seseorang atau bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik-praktik serupa dengan perbudakan, penghambaan, atau pengambilan organ-organ.

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Pelanggaran utama Ketenagakerjaan dan Risiko

Praktik Pekerja Anak

Laporan dari media dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) menunjukkan bahwa praktik pekerja anak, termasuk bentuk-bentuk terburuknya, merupakan hal yang lazim di sektor sawit, khususnya di kebun-kebun petani yang menyediakan pasokan bagi perusahaan yang lebih besar. Kementerian Ketenagakerjaan Amerika Serikat memasukkan sawit dari Indonesia, yang merupakan negara teratas penghasil sawit, ke dalam daftar tahunan barang yang diproduksi menggunakan pekerja anak.

Sebagian besar perkebunan memiliki kebijakan 'tanpa pekerja anak' yang ketat. Namun anak-anak yang dapat saja baru berusia delapan tahun biasanya ditemukan membantu orang tuanya yang harus memenuhi kuota panen agar mendapatkan upah untuk hari itu. Pekerja yang diwawancarai dalam studi UNICEF di Indonesia menjelaskan bahwa peranan anak dalam pekerjaan sawit hanyalah 'membantu' usai jam sekolah.¹² Mereka mengatakan bahwa sebagian besar anak-anak membantu pada akhir pekan dan di hari libur. Namun demikian, studi ini juga menemukan bahwa beberapa anak berhenti sekolah dan bekerja bersama orang tuanya sepanjang hari.¹³

Di Malaysia, terutama Sabah, anak-anak dari pekerja migran Indonesia dan Filipina di perkebunan Malaysia yang mungkin datang ke Malaysia secara gelap, atau status keimigrasiannya telah kedaluwarsa, dianggap tidak memiliki kewarganegaraan. Anak-anak ini tidak dianggap sebagai penduduk atau warga negara Malaysia sehingga menjadi lebih rentan terhadap eksploitasi. Anak-anak yang disebut-sebut tidak memiliki kewarganegaraan ini tidak memiliki akses terhadap pendidikan publik dan layanan sosial lainnya. Beberapa perkebunan yang lebih besar dan mapan mengoperasikan sekolah bagi anak-anak dari pekerjanya, termasuk migran. Hal serupa tidak berlaku di sejumlah perkebunan lainnya yang menjadi tempat para migran gelap atau yang tidak memiliki dokumen resmi beserta anak-anaknya tinggal dan bekerja.

Anak-anak terpapar risiko kesehatan yang serius

Anak-anak di perkebunan sawit menghadapi risiko kesehatan yang parah. Mereka dapat terpapar kabut asap beracun yang timbul dari kebakaran hutan. Di Indonesia, hutan dibakar untuk membuka lahan bagi penanaman pohon sawit. Anak-anak sangat rentan karena sistem imun tubuhnya yang belum berkembang. Penelitian telah mengaitkan polutan udara beracun dengan sejumlah penyakit dan kematian anak, termasuk penyakit pernafasan, keguguran dan kematian anak-anak kecil, berat badan bayi yang rendah, dan gangguan perkembangan kognitif. Penyakit terkait kabut asap juga menyebabkan tingkat kehadiran yang rendah di sekolah dan penutupan sekolah secara sementara. Pekerja anak juga menghadapi risiko cedera dan kecelakaan akibat membawa karung besar berisi berondolan atau mendorong gerobak berisi tandan buah sawit di medan yang tidak rata dan di atas jembatan sempit.¹⁴ Mereka juga rentan terhadap kelelahan akibat sengatan panas, luka sayat, memar, dan jatuh saat memanjat pohon sawit yang berduri.



¹² <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5243/2016/en/>

¹³ <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5243/2016/en/>

¹⁴ <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5243/2016/en/>

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Pelanggaran utama Ketenagakerjaan dan Risiko

Diskriminasi, kekerasan, pelecehan, dan pelanggaran sistemis di tempat kerja

Pekerja yang terbatas kemampuan dalam menuntut hak pekerja seperti kebebasan berserikat, menyusun PKB, pekerjaan yang layak, perlindungan dari diskriminasi, dan akses untuk mendapatkan keadilan rentan mendapatkan pelecehan dan pelanggaran. Beberapa kelompok pekerja, khususnya perempuan, secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan di tempat kerja yang di dalamnya terdapat hubungan kekuasaan yang tidak setara, upah rendah, kondisi kerja yang tidak pasti, dan pelanggaran lainnya di tempat kerja yang membuat perempuan terpapar kekerasan.

Konvensi ILO yang baru (No. 190) Tahun 2019 tentang Kekerasan dan Pelecehan dan (No. 206) tentang Rekomendasi menjabarkan definisi pelecehan sebagai “serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima” yang “bertujuan, mengakibatkan, atau mungkin menimbulkan cedera secara fisik, psikologis, seksual, dan ekonomi”. Menurut ILO, definisi ini dapat mencakup kekerasan fisik, kekerasan verbal, perundungan dan pengeroyokan, pelecehan seksual, ancaman, penguntitan, dll.¹⁵

Konvensi ini mencakup setiap orang, tanpa memandang status kerja, termasuk pekerja magang, pekerja sukarela, pelamar kerja, ataupun perusahaan; orang yang berasal dari ekonomi formal ataupun informal; atau orang yang tempat kerjanya berada di perkotaan dan pedesaan.¹⁶

Namun bentuk kekerasan dan pelecehan paling umum dan marak dilakukan yaitu kekerasan berbasis gender, terutama terhadap perempuan, dan bentuk ini juga umum terjadi di industri sawit.

Pekerja sawit perempuan di Afrika dilaporkan telah dipaksa melakukan kegiatan seksual oleh pengawas dan mandor laki-laki agar dapat menerima upahnya. Pekerja perempuan di Indonesia menerima upah lebih rendah daripada pekerja laki-laki walaupun mereka bekerja dengan kecepatan sama, dan perempuan tidak pernah menerima status sebagai pekerja tetap meskipun pekerjaannya bersifat penting. Perempuan juga menghadapi risiko kesehatan karena ditugaskan dalam posisi yang membuat mereka terpapar bahan kimia dan pestisida. Pekerja perempuan hamil juga mengalami keguguran saat bekerja akibat terpapar lingkungan yang beracun dan melelahkan

Pustaka:
<https://wrm.org.uy/articles-from-the-wrm-bulletin/section1/indonesia-violence-against-women-workers-in-oil-palm-plantations/>; https://www.grain.org/system/articles/pdfs/000/006/164/original/Breaking%20the%20Silence_8March2019.pdf?1552044439

Masalah Kebebasan Berserikat

Masalah kebebasan berserikat di sektor sawit

Tidak adanya serikat pekerja di perkebunan. Sebagian besar pekerja di perkebunan sawit di Malaysia dan Indonesia tidak diwakili oleh serikat atau organisasi pekerja independen, sehingga mereka tidak memperoleh manfaat dari PKB.¹⁷ Walaupun terdapat serikat pekerja untuk mewakili para pekerja, serikat ini kadang 1) diintimidasi dan dilecehkan, dan 2) tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk mewakili para pekerja dan berunding dengan pemilik perkebunan. Bagi pekerja migran, mampu berorganisasi dalam serikat pekerja atau menjabat posisi pimpinan di serikat pekerja yang ada untuk mewakili kepentingan pekerja migran, sering kali tidak diperbolehkan berdasarkan ketentuan hukum.

Intimidasi dan pelecehan terhadap pembela pekerja. Anggota pembela hak-hak pekerja dan serikat pekerja dilaporkan telah dilecehkan dan tidak diizinkan masuk perkebunan. Perlakuan ini membuat mereka sulit mengorganisasikan para pekerja dan mengumpulkan keluhan yang ada agar mereka dapat secara efektif memobilisasi penyusunan PKB dengan pihak perusahaan.¹⁸

Pengembangan kapasitas serikat pekerja yang mewakili para pekerja sawit perlu dilakukan. Meskipun terdapat serikat pekerja, beberapa di antaranya tidak memiliki kapasitas untuk menyusun PKB antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan yang signifikan akan pengembangan kapasitas serikat pekerja agar mereka dapat mewakili para pekerja di perkebunan.¹⁹

Pustaka:

https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/11/201811-CGF-FLA-Palm-Oil-Report-Malaysia-and-Indonesia_web.pdf; <https://humanrightshouse.org/we-stand-for/freedom-of-association/>; https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1258219640002676; <https://www.iuoe.org/about-iuoe/union-faqs>

¹⁵ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang-en/index.htm

¹⁶ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang-en/index.htm

¹⁷ https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/11/201811-CGF-FLA-Palm-Oil-Report-Malaysia-and-Indonesia_web.pdf

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Mengapa perusahaan melakukan pendekatan ‘tidak ada toleransi’ terhadap berbagai pelanggaran ini?

Banyak pembeli dan pelanggan mengambil posisi ‘toleransi nol’ terhadap berbagai pelanggaran utama ini, yang sering kali mengakibatkan penangguhan bisnis dengan pemasok yang ditemukan telah melakukan pelanggaran ini. Tindakan ini diambil karena perusahaan bermerek dan pembeli juga memiliki persyaratan pelanggan dan berdasarkan undang-undang yang harus mereka penuhi, dan mereka dapat menghadapi konsekuensi hukum dan bisnis yang berat jika tidak dapat mengelola risiko HAM dalam rantai pasoknya.

Untuk menanggapi, beberapa perusahaan sawit yang memberikan pasokan kepada banyak perusahaan besar merek barang konsumen telah menyusun protokol khusus untuk mengatasi pelanggaran utama ini:

‘PROTOKOL TANPA EKSPLOITASI’ WILMAR INTERNATIONAL UNTUK PEMASOK PIHAK KETIGA

September 2020

https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/policies/wilmar-no-exploitation-protocol.pdf?sfvrsn=e2b8c921_2

Adanya protokol, prosedur, atau proses yang spesifik untuk menanggapi pelanggaran utama merupakan cara perusahaan untuk menyampaikan komitmennya akan tempat kerja yang bebas eksploitasi kepada para pemangku kepentingannya.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Memetakan dan Mengelola Risiko

Apa yang dimaksud dengan risiko ketenagakerjaan dan bagaimana cara Anda mengelolanya?

Risiko ketenagakerjaan adalah segala kondisi, keadaan, situasi, perilaku, dan praktik yang dapat memengaruhi kemampuan Anda dalam mematuhi standar ketenagakerjaan. Risiko ini dapat bersifat eksternal ataupun internal bagi operasi Anda.

Contoh 1: Migrasi pekerja secara gelap dan batas antarnegara yang mudah ditembus dapat mengakibatkan sejumlah besar calo tenaga kerja tidak resmi atau pelaku perekrutan memanfaatkan para pekerja ini dan memberikan mereka dokumen palsu, memerdaya mereka tentang kondisi kerja, dan akhirnya meningkatkan risiko perdagangan manusia untuk kerja paksa yang merupakan beberapa bentuk terburuk eksploitasi ketenagakerjaan dan secara luas dianggap sebagai pelanggaran utama.

Contoh 2: Tingginya angka kemiskinan dan rendahnya penghasilan, ditambah dengan terbatasnya akses atas sekolah dan fasilitas pengasuhan anak, menyebabkan orang tua tidak memiliki pilihan selain membawa anak-anaknya ke lapangan atau mempekerjakan mereka untuk membantu meningkatkan hasil panen dan memenuhi kuota produksi. Akibatnya, risiko praktik pekerja anak meningkat yang juga merupakan pelanggaran utama ketenagakerjaan.

Beberapa risiko berhubungan erat dengan sifat bisnis yang bersangkutan, atau berkaitan dengan lokasi atau negara tempat perusahaan beroperasi, dan mungkin lebih sulit untuk diatasi. Risiko-risiko lainnya hanya dapat dihindari, dikendalikan, atau dimitigasi potensinya. Memahami tentang jenis dan kategori risiko, di mana dan bagaimana risiko ini dapat timbul, dan risiko apa saja yang paling memberikan dampak terhadap tujuan tanggung jawab sosial Anda, merupakan langkah awal penting dalam mengelola risiko-risiko ini dan memastikan agar Anda memenuhi standar ketenagakerjaan dan ekspektasi pembeli Anda.

Manajemen risiko merupakan perangkat penting yang menggunakan pendekatan proaktif dan sistematis untuk meminimalkan dampak negatif dari keputusan dan operasi bisnis terhadap kehidupan pekerja, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya.

Sebagai produsen sawit yang bertanggung jawab, Anda harus...

- memahami tidak hanya tentang apa yang dimaksud dengan standar dan persyaratan ketenagakerjaan, tetapi juga tentang kondisi dan keadaan yang mendasari operasi PKS atau perkebunan Anda; dan
- memiliki visibilitas penuh tentang semua proses utama bisnis dan praktik pengelolaan yang dapat menghalangi Anda dalam memenuhi standar ketenagakerjaan.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Apa yang harus dilakukan untuk melaksanakan manajemen risiko ketenagakerjaan?

Memahami kerentanan pekerja

Aspek utama dalam manajemen risiko ketenagakerjaan yaitu memahami pekerja Anda manakah yang paling rentan terhadap pelanggaran dan eksploitasi dan kondisi apa saja yang meningkatkan kerentanannya. Dengan memahami kualitas atau karakteristik pekerja, baik masing-masing maupun bersama, yang membuat mereka menghadapi kemungkinan dirugikan atau terkena dampak negatif dari keputusan atau tindakan bisnis Anda, Anda akan terbantu dalam menilai risiko mana saja dalam operasi Anda yang harus diprioritaskan.

Tingkat kerentanan pekerja Anda berkaitan dengan adanya risiko pengaduan atas pelanggaran utama ketenagakerjaan yang dihadapi perusahaan Anda. Semakin tinggi kerentanan pekerja terhadap pelanggaran, semakin tinggi pula risiko Anda melanggar standar inti ketenagakerjaan atau kriteria ‘tidak ada toleransi’ yang ditetapkan para pembeli Anda.

Tabel 1 – Beberapa Sumber Risiko Praktik Pekerja Anak dalam Produksi Sawit di Indonesia

Terpencil dan terisolasinya perkebunan: Anak-anak yang tinggal di wilayah pedesaan yang terpencil di dalam dan sekitar perkebunan sawit sering kali memiliki keterbatasan akses terhadap layanan dasar, misalnya pendidikan dan perawatan kesehatan.

Tingkat kemiskinan: Praktik pekerja anak di sektor sawit dipicu terutama oleh kemiskinan dan kurangnya kesempatan mengenyam pendidikan. Kondisi ini memaksa anak-anak untuk bekerja membantu orang tuanya agar dapat memperoleh penghasilan yang memadai. Beberapa pekerja menyatakan bahwa sistem pemberian upah borongan dan kuota produksi juga menimbulkan risiko praktik pekerja anak, terutama jika kuota terlalu tinggi untuk dapat dipenuhi oleh pekerja.

Penegakan hukum: Di Indonesia, seperti di negara-negara lain, pengawasan oleh otoritas ketenagakerjaan terhadap sektor perkebunan masih terbatas akibat terbatasnya kapasitas penegakan hukum serta terpencilnya lokasi dan luasnya ukuran sebagian besar perkebunan yang ada.

Rendahnya tingkat pencatatan kelahiran: Banyak anak di Indonesia yang tidak dicatat kelahirannya, terutama di wilayah pedesaan. Anak-anak yang tidak memiliki akta kelahiran kemungkinan besar tidak memiliki akses terhadap layanan dasar sehingga mereka lebih berisiko menjadi pekerja anak dan terjerumus dalam praktik perdagangan manusia.

¹⁸ <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5243/2016/en/>

¹⁹ <https://www.unicef.org/indonesia/media/1876/file/Palm%20oil%20and%20children%20in%20Indonesia.pdf>

Upah yang tidak memadai: Menurut ILO, pekerja sawit biasanya digaji sesuai dengan upah minimum legal yang pada prinsipnya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga berukuran rata-rata. Namun pada kenyataannya upah minimum yang telah ditetapkan dalam undang-undang hampir tidak mencukupi biaya hidup keluarga. Beberapa LSM telah memperingatkan sejumlah perusahaan sawit besar dengan menyebutkan bahwa sebagian besar perusahaan sawit menyangkal atau tidak menyadari bahwa upah rendah, target yang sangat ketat, dan penalti/hukuman yang ada menyebabkan orang tua mengajak anaknya bekerja, dan sering kali perusahaan justru ‘mengalihkan tanggung jawab mengenai hal ini kepada orang tua anak.’

Kompensasi upah borongan dan kuota produksi: Pekerja sawit, terutama pemanen, umumnya diberi upah berdasarkan tugas yang diselesaikan atau tonase atau jumlah Tandan Buah Segar (TBS) yang dipanen. Akan tetapi, pada musim panen rendah, mereka sering kali tidak dapat memenuhi kuota produksi sehingga akhirnya mereka terpaksa menghabiskan waktu kerja yang panjang dan dibantu pasangan dan (kadang) anaknya.

Pekerja dengan Status Kontrak Terus-Menerus atau Status Sementara: Pada umumnya, status kerja menentukan upah dan akses pekerja terhadap tunjangan. Di Indonesia, pekerja tetap yang digaji minimal sesuai dengan upah minimum resmi, memiliki jaminan sosial dan menerima tunjangan lainnya (mis. sekarang beras setiap bulan). Sementara itu, pekerja kontrak dipekerjakan di perkebunan dalam jangka waktu yang terbatas, biasanya hingga dua tahun atau tergantung undang-undang ketenagakerjaan negara yang bersangkutan. Namun sebagian besar pekerja kontrak memiliki kontrak yang terus-menerus diperpanjang dan tidak pernah dipromosikan ke status pekerja tetap.

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Apa yang harus dilakukan untuk melaksanakan manajemen risiko ketenagakerjaan?

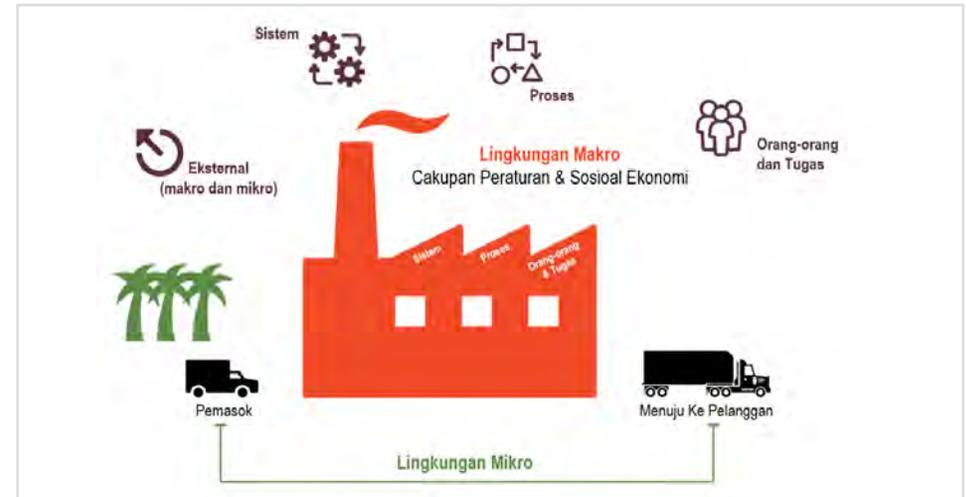
Pada umumnya, operasi sawit berisiko lebih tinggi untuk diadakan atas pelanggaran utama ketenagakerjaan jika:

- peraturan perundangan yang berlaku tidak memberikan cukup perlindungan bagi pekerja rentan, terutama pekerja migran, perempuan, dan anak-anak, atau terdapat peraturan perundangan tetapi tidak ditegakkan;
- tindakan yang dilakukan oleh multipemangku kepentingan terhadap industri sawit di lingkungan masyarakat, wilayah, atau negara yang bersangkutan, kurang memadai atau tidak ada sama sekali;
- para pekerja berasal dari masyarakat yang sangat miskin;
- terdapat keterlibatan kontraktor, perantara, dan pihak ketiga yang tidak sesuai peraturan yang berlaku dalam perekrutan dan penerimaan kerja; dan
- terjadi masalah kekurangan pekerja yang sangat parah.

Praktik manajemen dan proses produksi yang lazim dilakukan dan merupakan sumber risiko dalam operasi sawit antara lain:

1. perekrutan alih daya (outsourcing) dan penerimaan kerja menggunakan kontraktor yang tidak diawasi atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku;
2. kurangnya prosedur perekrutan resmi;
3. ketergantungan yang berlebihan terhadap pekerja sementara, subkontrak, atau lepas;
4. sistem pengupahan tidak didasarkan pada target produksi yang wajar dan patokan upah hidup layak (UHL); dan
5. pemilihan pemasok dan pengadaan TBS dan bahan mentah dari pemasok tambahan dan swadaya (lih. Bab selanjutnya untuk mempelajari alat tentang **Mengelola Pemasok Tambahan**)

Faktor-faktor risiko makro atau eksternal yang berkaitan dengan sektor sawit, ditambah dengan faktor-faktor risiko internal yang muncul akibat praktik bisnis yang tidak diperiksa, menjadikan sektor sawit sebagai salah satu tempat kerja paling berbahaya bagi beberapa pekerja yang paling rentan.



Anda dapat mengambil langkah-langkah di bawah ini untuk menentukan bentuk pengendalian dan perlindungan apa yang harus diterapkan dalam operasi Anda untuk memastikan agar risiko ketenagakerjaan dimitigasi atau ditiadakan:

- Petakan profil demografi para pekerja Anda, ketahui dari mana mereka berasal, dan dengan persyaratan apa mereka direkrut dan diberi kerja.
- Lakukan identifikasi mengenai praktik kerja, proses produksi, pengaturan kerja, dan kondisi kerja dan kondisi hidup di dalam operasi Anda yang dapat meningkatkan kerentanan pekerja.
- Tentukan perlindungan dan tunjangan pekerja yang wajib dan disediakan oleh perusahaan, yang tersedia di dalam operasi Anda, dan kategorikan pekerja berdasarkan kemampuannya untuk mengakses perlindungan dan tunjangan ini.

Sebagai perusahaan atau pembeli bahan mentah dari kebun/estate yang lebih kecil, Anda memiliki posisi yang baik untuk mengelola berbagai risiko ini dan memastikan agar para pekerja tidak terjerumus dalam situasi eksploitatif.

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Memetakan proses bisnis dan melibatkan pemangku kepentingan

Sebagaimana telah disebutkan di atas, untuk melakukan **manajemen risiko**, **Anda perlu memahami tentang bagaimana proses dan praktik bisnis Anda meningkatkan kerentanan pekerja terhadap pelanggaran dan kondisi kerja yang buruk**. Selain itu, Anda juga harus mengetahui tentang pelaku dan pemangku kepentingan yang terlibat atau yang terdampak oleh operasional perusahaan Anda dan harus mengumpulkan informasi, masukan, dan pendapat dari berbagai pemangku kepentingan dan sumber informasi penting lainnya.

Dengan kata lain, **manajemen risiko mencakup identifikasi semua sumber risiko yang dapat timbul, baik internal maupun eksternal, di dalam operasi Anda dan penilaian sumber risiko untuk mengetahui dampaknya terhadap kemampuan Anda untuk memenuhi tujuan sehingga Anda dapat merancang mekanisme yang tepat untuk mengendalikan, memitigasi, atau meniadakan risiko-risiko ini**.

Manajemen risiko mengharuskan Anda untuk memandang masa depan, melihat gambaran besar, menautkan poin-poin dari praktik Anda di masa lalu dan praktik saat ini, dan mengantisipasi dampak potensial terhadap tujuan tanggung jawab sosial Anda. Untuk melakukan manajemen risiko, Anda perlu mengumpulkan banyak sekali data dari berbagai responden dan pemangku kepentingan, memerlukan beragam sumber informasi, dan menginvestasikan waktu dan sumber daya yang signifikan.

Beberapa tips:

- **Libatkan para pekerja, pemasok, penyedia jasa, dan pemangku kepentingan yang ada baik di dalam maupun di luar bisnis Anda.** Manajer fungsional, staf, pekerja, kontraktor, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya merupakan mitra Anda dalam mengidentifikasi dan menyusun strategi untuk mengatasi risiko ketenagakerjaan.
- **Investasikan waktu dan sumber daya.** Karena manajemen risiko merupakan upaya yang sangat besar, harus ada komitmen dari pihak manajemen untuk menginvestasikan waktu, dana, dan sumber daya manusia. Anda memerlukan informasi yang baik dari berbagai sumber untuk dapat mengidentifikasi potensi masalah dan solusi yang tepat. Setiap orang yang ada di perusahaan Anda memiliki peran masing-masing, mulai dari mengidentifikasi risiko hingga mengusulkan rencana aksi yang sesuai untuk memitigasi dan mengatasi risiko ketenagakerjaan.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Alat: Pemetaan Proses

Untuk dapat mengambil tindakan yang praktis, spesifik, dan bermakna, Anda harus memahami operasi Anda dan konteks operasi bisnis Anda, yaitu kondisi pasar, lingkungan sosial politik dan alam, dan faktor-faktor lainnya.

- 1** Petakan operasi bisnis, sistem produksi, dan proses manajemen SDM/HR (perekrutan, pemberian kompensasi dan tunjangan, tindakan disipliner, sistem produksi, pembelian, dll.).
- 2** Identifikasi tempat masalah ketenagakerjaan dapat terjadi dan lakukan penilaian mengenai apakah risiko ini berkaitan dengan praktik pekerja anak, kerja paksa, atau pelanggaran utama ketenagakerjaan lainnya di setiap proses yang ada jika memungkinkan.
- 3** Berikan peringkat (rendah, menengah, tinggi) untuk risiko yang diidentifikasi berdasarkan kecenderungan terjadi dan tingkat dampaknya (misal jumlah pekerja yang terdampak).
- 4** Lakukan analisis terhadap berbagai faktor di luar bisnis Anda yang dapat menimbulkan risiko.
- 5** Identifikasi berbagai penyebab yang mungkin ada dan lakukan analisis mengenai hubungannya. Apa saja faktor yang secara langsung dan tidak langsung menimbulkan masalah tersebut? Analisis ini akan membantu Anda menentukan prioritas tindakan.



Tips Pengumpulan Data: Untuk memperoleh informasi yang baik, kuncinya yaitu menjalin komunikasi yang baik dengan beragam dan berbagai sumber dan menggunakan beragam metode pengumpulan data. Selenggarakan wawancara, diskusi kelompok terarah, dan lokakarya dengan para pekerja, manajer, dan pemangku kepentingan. Bukalah kanal komunikasi, mintalah umpan balik dan saran, dan libatkan para pemangku kepentingan dalam berbagai dialog dan percakapan.

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Alat: Kuesioner Penilaian Diri tentang Pengumpulan Data dari Bisnis dan Praktik Manajemen SDM/HR Anda

Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dapat membantu Anda dalam mengumpulkan informasi tentang kebijakan dan praktik Anda yang paling berdampak terhadap para pekerja.

1. Sebagian besar pekerja Anda dipekerjakan berdasarkan pengaturan/persyaratan kerja apa? (Misal musiman, tetap)
2. Apa saja pekerjaan dalam perkebunan atau PKS yang dialihdayakan (menggunakan pekerja *outsourcing*)?
3. Apakah keterampilan dan persyaratan kesesuaian dengan pekerjaan ditentukan dengan baik untuk semua jenis pekerjaan?
4. Dari mana asal sebagian besar pekerja Anda?
5. Bagaimana cara para pekerja ini direkrut?
6. Bagaimana keterlibatan Anda/staf Anda dalam perekrutan pekerja dan penerimaan kerja?
7. Apa saja biaya perekrutan yang Anda tanggung?
8. Atas dasar apa Anda memberikan kompensasi kepada pekerja?
9. Pekerja mana yang pemberian upahnya berdasarkan borongan atau berdasarkan waktu?
10. Apa saja persyaratan Anda terkait produktivitas, kualitas, dan efisiensi?
11. Bagaimana cara pengawas, mandor, pemimpin kelompok, dan pekerja diberitahu tentang persyaratan produktivitas, kualitas, dan efisiensi?
12. Apa saja kebijakan dan prosedur Anda yang secara spesifik mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja?
13. Apakah pekerja perempuan berhak menerima upah dan tunjangan yang sama besarnya dengan yang diberikan kepada para pekerja lainnya?
14. Apa saja proses yang Anda lakukan untuk menerima dan menangani keluhan pekerja?
15. Apakah para pekerja diajak berkonsultasi atau memiliki suara dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan?

Mulai dari perekrutan, Anda harus memahami proses mana saja yang berkaitan dengan pekerja dan adakah praktik yang dengan jelas melanggar standar ketenagakerjaan atau menciptakan/menimbulkan risiko pelanggaran. Anda juga harus memeriksa benarkah semua prosedur yang Anda jalankan telah memadai untuk mengatasi berbagai risiko yang telah Anda identifikasi.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Alat: Kuesioner Penilaian Diri tentang Praktik Pemilihan Pemasok dan Hubungan Pemasok

Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dapat membantu Anda dalam mengumpulkan informasi tentang hubungan bisnis, praktik pemilihan pemasok, dan tindakan lainnya yang dapat menjadi sumber potensi risiko.

1. Apakah risiko HAM merupakan bagian dari keputusan Anda dalam pemilihan pemasok seperti halnya harga, kualitas, dan logistik?
2. Apakah bisnis Anda dengan pemasok/penyedia jasa dilakukan dalam jangka panjang atau pendek?
3. Apakah harga merupakan prioritas dalam pemilihan pemasok/penyedia jasa?
4. Apa saja persyaratan Anda terkait harga, kualitas, dan waktu tunggu (lead time)?
5. Apakah Anda telah menilai kemampuan keseluruhan pemasok dalam memenuhi standar inti ketenagakerjaan?
6. Apakah Anda mengetahui tentang kebijakan yang diterapkan pemasok Anda terkait perekrutan, upah, dan perlakuan terhadap pekerja?
7. Apa saja pengaturan kerja yang diterapkan oleh pemasok Anda bagi pekerjanya?
8. Bagaimana cara perusahaan Anda mengatasi pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan kontraktor selama ini?
9. Apa kondisi yang menyebabkan Anda mengakhiri bisnis dengan pemasok?
10. Apakah penangguhan atau penghentian bisnis merupakan konsekuensi bagi kontraktor yang tidak dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan?

Melakukan penilaian terhadap hubungan Anda dengan pemasok dapat membantu Anda menyusun rencana untuk memitigasi sejumlah risiko ketenagakerjaan yang mungkin muncul dalam operasi pemasok Anda dan yang dipicu oleh hubungan Anda dengan pemasok. Pertanyaan-pertanyaan di atas dapat membantu Anda menganalisis dampak praktik pembelian Anda terhadap pemasok Anda dan pekerjanya.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Analisis Penyebab Utama

Setelah Anda memahami hal-hal yang menimbulkan pelanggaran utama ketenagakerjaan dan konsep tentang sumber risiko dan manajemen risiko, modul ini akan membahas proses identifikasi, memahami, dan analisis penyebab utama pelanggaran utama ketenagakerjaan. Analisis Penyebab Utama (RCA) merupakan langkah penting untuk dapat menyusun tindakan perbaikan dan pemulihan masalah ketenagakerjaan yang tepat dan untuk dapat meningkatkan sistem Anda guna menjamin kondisi kerja yang layak dan mencegah pelanggaran ketenagakerjaan agar tidak berulang.

Selain melakukan RCA dan metodologi dasar RCA, Konsultasi Pemangku Kepentingan dan Audit Ketenagakerjaan juga merupakan pendekatan efektif untuk menyelidiki masalah ketenagakerjaan.

Pelanggaran utama ketenagakerjaan biasanya bersifat kompleks dan multidimensi sehingga memerlukan pendekatan holistik dan waktu lebih lama untuk dapat diatasi. Sebagian besar masalah ketenagakerjaan yang diidentifikasi dalam audit biasanya merupakan pertanda atau gejala yang jelas bahwa struktur, kebijakan, dan prosedur perusahaan memang bermasalah atau tidak memadai. Oleh karena itu, jika ke depannya Anda telah membangun sistem dan berupaya penuh dalam mengembangkan kapasitas perusahaan Anda untuk mengatasi masalah secara lebih efektif, Anda dapat menilik kembali laporan audit ketenagakerjaan pertama yang Anda lakukan untuk melihat seberapa jauh Anda telah melangkah. Apakah masalahnya terjadi kembali? Apakah kondisi kerja yang sama dengan sebelum dilakukannya intervensi terlihat kembali?

Ada banyak jalan yang dapat ditempuh untuk dapat melakukan pemeriksaan terhadap penyebab utama dan sumber risiko yang menimbulkan masalah, tergantung pada kebutuhan Anda serta jenis dan tingkat risiko yang berkaitan dengan operasi Anda dan cara bisnis Anda beroperasi.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Alat: '5 Mengapa' sebagai Alat untuk Menganalisis Penyebab Utama

Salah satu teknik RCA yang lazim digunakan yaitu '**5 Mengapa**'. Sesuai namanya, jenis RCA ini menanyakan pertanyaan 'mengapa?' sebanyak lima kali terkait suatu masalah tertentu.

Contoh untuk kasus praktik pekerja anak: "Ada anak-anak bekerja di kebun sawit. Mereka pergi ke kebun bersama orang tuanya untuk mengambil berondolan."

Mengapa?

Mereka membantu orang tuanya.

Mengapa?

Orang tuanya memiliki target produksi yang sangat tinggi karena jumlah pekerja di kebun lebih sedikit.

Mengapa?

Beberapa pekerja pemanen tiba-tiba meninggalkan pekerjaannya.

Mengapa?

Pekerja pemanen akhir-akhir ini tidak memperoleh pendapatan yang cukup dan merasa persyaratan kerja yang berlaku terlalu sulit untuk dipenuhi.

Mengapa?

Target produksi sangat tinggi dan ada denda baru yang diberlakukan untuk tandan buah belum matang yang dipanen. PKS mengeluhkan tentang tandan buah belum matang dalam tumpukan hasil panen.

Anda dapat terus mengajukan pertanyaan '*mengapa*' lebih banyak lagi, dan akan muncul aspek-aspek masalah yang dapat Anda tindak lanjuti secara langsung. Pada akhirnya, Anda akan menemukan bahwa penyebab utama masalah yang ada dapat dikendalikan dan Anda dapat merencanakan solusi untuk menyelesaikannya.

Seiring dengan semakin banyaknya pertanyaan '*mengapa*' yang Anda ajukan, beberapa penyebab dapat saja berada di luar kendali Anda atau tidak dapat ditangani lebih lanjut oleh perusahaan Anda sendiri. Inilah saatnya bagi Anda untuk dapat bergabung dengan asosiasi dan/atau melaksanakan rencana pelibatan pemangku kepentingan sehingga Anda dapat menghimpun pemikiran dan sumber daya bersama rekan-rekan Anda untuk menghasilkan solusi yang lebih berkelanjutan.

Alat RCA lainnya yang dapat Anda pelajari yaitu diagram Tulang Ikan (*Fishbone diagram*), Prinsip Pareto, dll.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Alat: Pelibatan Pemangku Kepentingan sebagai Metodologi RCA

Konsultasi dan dialog dengan berbagai pemangku kepentingan merupakan alat utama lainnya yang dapat Anda gunakan, tidak hanya untuk memahami dampak operasi dan kegiatan bisnis Anda terhadap hak dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga untuk mendapatkan gambaran lebih luas tentang masalah ketenagakerjaan di wilayah Anda beroperasi atau bahkan di sektor lebih besar yang memayungi operasi Anda.

Pelibatan Pemangku Kepentingan adalah praktik untuk memengaruhi berbagai hasil melalui konsultasi, komunikasi, negosiasi, kompromi, dan penjalinan hubungan.²⁰

Siapa saja pemangku kepentingan itu?

Secara umum, pemangku kepentingan adalah pihak perorangan atau kelompok yang memiliki kepentingan dalam proyek, program, atau bisnis tertentu karena mereka sedikit-banyak terdampak oleh hasilnya.²¹

Beberapa manfaat dari pelibatan pemangku kepentingan



Pemangku kepentingan mendapatkan kesempatan untuk menyuarakan pendapatnya.



Semua pihak yang berkepentingan dapat memiliki visi dan hasil bersama yang lebih jelas.



Solusi dapat dibentuk berdasarkan berbagai sudut pandang, latar belakang, keahlian, dan pengetahuan.



Hubungan dan musyawarah terjalin dengan baik.



Konflik dapat diminimalkan dan struktur manajemen internal semakin kuat.

Pustaka: <https://www.crowe.com/ie/insights/the-importance-of-stakeholder-engagement>

20, 21 <https://www.apm.org.uk/resources/find-a-resource/stakeholder-engagement/>

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Mengidentifikasi pemangku kepentingan

Pelibatan pemangku kepentingan dapat menjadi proses dengan jangka waktu yang panjang bagi sebagian besar perusahaan karena hubungan yang tercipta perlu dikembangkan dan dipelihara. Memahami siapa saja pemangku kepentingan Anda harus menjadi proses yang dipikirkan secara matang yang tidak hanya mencakup pemahaman tentang kebutuhan dan kepentingan mereka jika dibandingkan dengan kepentingan Anda, tetapi juga pemetaan para pelaku yang memiliki peran sangat penting dalam memastikan agar Anda dapat memenuhi tujuan bisnis sekaligus tanggung jawab sosial,

Pekerja

Dialog atau komunikasi yang dilakukan secara berlanjut dengan para pekerja Anda, tidak seperti sesi dialog yang sekali selesai, dapat memungkinkan Anda untuk mengetahui para pekerja dengan lebih baik dan Anda dapat semakin memahami kebutuhan mereka. Dengan mengetahuinya, Anda dapat mengantisipasi potensi masalah yang dapat muncul terkait hak-hak pekerja. Pekerja dapat memberitahukan kepada Anda hal-hal yang membuat mereka kesulitan di tempat kerja yang menyebabkan terjadinya pelanggaran ketenagakerjaan. Dibandingkan kelompok pemangku kepentingan lainnya, pekerja yang lebih memegang kunci atas berbagai pertanyaan untuk menemukan berbagai cara mengatasi masalah ini secara efektif.

Selain sebagai alat untuk mengidentifikasi risiko, konsultasi secara rutin dengan pekerja dapat membangun kepercayaan dan dukungan terhadap upaya Anda dalam meningkatkan kesejahteraan dan kondisi kerja para pekerja di perkebunan Anda.

Masyarakat setempat, sekolah, organisasi masyarakat sipil

Pelibatan masyarakat setempat, termasuk komunitas sekolah dan organisasi masyarakat sipil setempat, merupakan strategi penting untuk memahami faktor pemicu dan penyebab utama pelanggaran ketenagakerjaan yang dapat terjadi di wilayah operasi Anda. Anda mungkin sudah menemukan peran dari aspek kemiskinan, kurangnya layanan sosial, dan buruknya akses untuk bersekolah di dalam risiko-risiko yang dihadapi bisnis Anda. Akan tetapi, berbagai peran ini hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan lebih mendalam oleh para pemangku kepentingan yang Anda ajak berdiskusi sehingga mereka dapat memberikan dukungan strategis dalam program Anda untuk mencegah pelanggaran ketenagakerjaan.

Pemangku kepentingan dari pihak pemerintah

Ada banyak program pemerintah yang mendukung pengentasan kemiskinan dan peningkatan akses terhadap layanan sosial dan pendidikan yang mungkin tidak Anda ketahui. Pelibatan dengan pemerintah dapat menjadi cara yang baik untuk memahami mekanisme dukungan yang ada dalam lingkungan masyarakat setempat yang merupakan tempat Anda beroperasi dan dapat membantu Anda menciptakan pengalaman yang lebih baik bagi para pekerja Anda. Melakukan kegiatan secara berdampingan dengan pemerintah juga membantu Anda menjadi selaras dengan, atau setidaknya mengetahui tentang, tujuan dan program jangka panjang yang direncanakan pemerintah untuk diterapkan di lingkungan masyarakat tempat Anda beroperasi.

Pemasok dan kontraktor

Manfaatkan semaksimal mungkin hubungan Anda dengan pemasok, agen perekrutan, penyedia jasa, dan kontraktor untuk dapat melihat dengan jelas kerentanan para pekerja dan anak-anak di PKS atau perkebunan Anda terkait persoalan ketenagakerjaan yang muncul akibat sifat hubungan bisnis Anda dengan mereka atau akibat praktik bisnis mereka yang tidak berkaitan dengan Anda.

Pelanggan dan pelaku industri lainnya

Anda juga dapat bergabung dengan organisasi atau platform yang beranggotakan semua pemangku kepentingan yang disebutkan di atas. Manfaat yang dapat diperoleh dari partisipasi di dalam inisiatif multipemangku kepentingan yakni upaya menjalin kontak dan berdialog dengan kelompok-kelompok di atas telah menjadi bagian dari struktur inisiatif ini.

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Memahami relevansi dan kontribusi pemangku kepentingan Anda

Setelah Anda mengidentifikasi para pemangku kepentingan, Anda hendaknya memahami kontribusi, peran, dan relevansi mereka dalam operasi Anda.

Untuk memahami relevansi dan kontribusi para pemangku kepentingan, Anda dapat membuat sejumlah kriteria untuk membantu Anda menentukan nilai penting mereka terhadap tujuan tanggung jawab sosial Anda sekaligus membantu Anda mengatasi masalah dan persoalan ketenagakerjaan:

Pengalaman: Apakah pemangku kepentingan memiliki informasi atau pengalaman tentang masalah yang saat ini sedang kita coba hadapi?

Legitimasi: Apakah mereka merupakan tokoh yang terkemuka dan berpengaruh di masyarakat?

Keinginan: Apakah mereka bersedia terlibat?

Pengaruh/relevansi: Seberapa besar pengaruh/relevansi yang dimiliki pemangku kepentingan ini? Siapa yang dipengaruhinya saat ini?

Keperluan: Apakah mereka diperlukan untuk memperbaiki kondisi saat ini?

Diskusi dengan para pemangku kepentingan utama dapat membantu Anda memahami dampak merugikan yang ada terhadap hak-hak pekerja. Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dapat memandu Anda dalam konsultasi dengan pemangku kepentingan.

Apa saja masalah umum, serius, dan sedang berkembang yang dihadapi para pekerja perkebunan sawit?

Melalui cara yang bagaimana operasi kita dan operasi industri sawit membahayakan pekerja atau membatasi kebebasan dasar mereka?

Di luar operasi pemasok sawit, apa saja kekuatan lebih besar yang membuat para pekerja ini rentan terhadap masalah ketenagakerjaan, misalnya perdagangan manusia?

Apa saja peraturan perundangan terkait yang perlu kita ketahui?

Apa cara yang dapat kita ambil untuk memitigasi potensi dampak negatif dari operasi kita terhadap para pekerja?

Apa saja inisiatif atau program yang harus kita ikuti atau dukung yang memiliki pengaruh strategis untuk meniadakan faktor-faktor pendorong masalah ketenagakerjaan di perkebunan kita?

Pustaka:
<https://youmatter.world/en/definition/stakeholder-engagement-meaning-definition-and-strategies/>

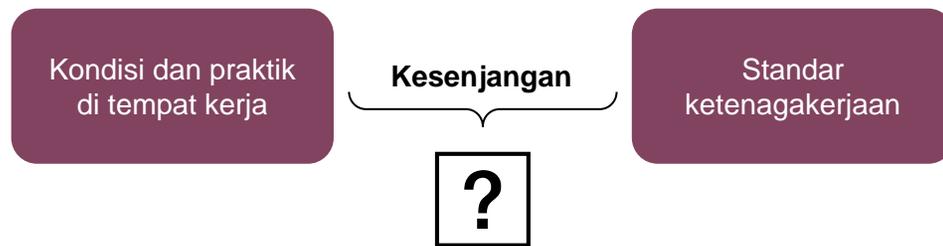
3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Cara: Audit/Penilaian Ketenagakerjaan dan Analisis Penyebab Utama

Ketika Anda melaksanakan audit ketenagakerjaan secara internal ataupun meminta auditor pihak ketiga untuk melakukannya, sangat penting bagi Anda untuk memahami nilai audit ketenagakerjaan dan cara memaksimalkan hasil untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan dan memperbaiki kondisi kerja. Anda dapat menggunakan RCA dan proses berbasis bukti yang merupakan bagian dari audit ketenagakerjaan yang baik untuk membantu Anda mengambil langkah yang tepat untuk mencegah masalah yang sama agar tidak terulang kembali di masa mendatang yang merupakan fitur utama dari Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan yang baik.

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial, langkah pertama yang harus Anda lakukan yaitu menjawab pertanyaan: *Apakah saya melanggar hak-hak pekerja?* Salah satu cara efektif untuk menjawab pertanyaan ini yaitu melalui inspeksi tempat kerja atau audit ketenagakerjaan. Audit ini, yang juga dikenal dengan istilah inspeksi ketenagakerjaan, audit tempat kerja, atau audit sosial, adalah metode untuk menilai secara sistematis kondisi dan praktik perusahaan berdasarkan standar-standar terkait hak, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. Cakupan audit ketenagakerjaan meliputi semua tempat kerja dan tempat tinggal. Sebagian besar audit ketenagakerjaan juga mencakup persyaratan penerimaan kerja dan perekrutan yang dirunut hingga negara asal pekerja.

Standar yang digunakan dalam audit ketenagakerjaan umumnya didasarkan pada persyaratan hukum, persyaratan pelanggan, serta kebijakan dan komitmen Anda. Pelanggaran ketenagakerjaan atau ketidaksesuaian merupakan kebijakan, prosedur, dan praktik yang tidak memenuhi standar-standar ini sehingga melanggar hak-hak pekerja atau merugikan pekerja dengan cara yang sedemikian rupa.



Anda mungkin telah menjalani audit dari pembeli Anda dan telah menggunakan hasil audit ini sebagai sumber informasi untuk memahami pelanggaran ketenagakerjaan. Akan tetapi, sebagai pelengkap bagi audit ketenagakerjaan pihak ketiga ini, Anda sangat disarankan untuk melakukan penyelidikan sendiri atau menjajaki masalah-masalah yang ditemukan dalam audit ini secara lebih mendalam.

Langkah-langkah di bawah ini dapat Anda lakukan sebagai pelengkap terhadap audit sosial dan untuk memperoleh informasi lebih terperinci tentang sejumlah 'MENGAPA' dari masalah yang diidentifikasi dalam audit.

- Kumpulkan informasi tambahan dari kanal keluhan pekerja.
- Lakukan penilaian internal sehingga tim Anda dapat terbuka dalam menerima kenyataan yang sulit dan tidak menyenangkan tentang cara Anda menjalankan bisnis, terutama tentang cara bisnis Anda merugikan pekerja. Anda mungkin perlu mengubah sudut pandang dalam melihat masalah, terutama masalah yang berkaitan dengan praktik pekerja dan staf Anda.
- Sebagai auditor terhadap operasi sendiri, Anda harus menelaah dua set informasi, yaitu (1) kondisi aktual praktik di tempat kerja dan (2) standar atau persyaratan yang harus dipenuhi perusahaan Anda sebagai bagian dari kewajiban perusahaan terhadap pelanggan atau departemen ketenagakerjaan pemerintah. Peran Anda sebagai auditor internal yaitu memahami tentang adakah kesenjangan antara praktik yang berjalan dan standar/ekspektasi yang ada.



3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Persyaratan minimum: Pekerja sebagai sumber informasi utama

Audit ketenagakerjaan mencakup kegiatan meninjau dokumen dan catatan, berbicara dengan manajer, pengawas, dan staf yang dapat memberikan informasi penting, dan yang terpenting berbicara dengan pihak yang terkena dampak kegiatan bisnis Anda, yaitu *para pekerja*.

Wawancara pekerja merupakan bagian yang penting dalam proses audit sosial. Kegiatan ini dapat dilakukan secara perorangan atau berkelompok dan harus mencakup berbagai kalangan pekerja, termasuk pekerja migran dan pekerja dengan jadwal sif yang berbeda, jalur produksi, kelompok pekerjaan (mis. petugas keamanan atau petugas kebersihan), dan bagian-bagian lain yang ada di tempat kerja.²² Untuk mempelajari lebih lanjut tentang audit sosial, klik di sini untuk mengakses [Help Wanted Toolkit dari Verité](https://helpwanted.verite.org/node/702/lightbox2).

Beberapa Tips

- Siapkan panduan wawancara atau diskusi. Panduan ini harus berisi pertanyaan yang wajib diajukan. Akan tetapi, wawancara dengan pekerja dan staf ini hendaknya fleksibel. Jika ada yang tidak jelas atau jawaban mereka menjurus ke suatu masalah, ajukan lebih banyak pertanyaan sebagai tindak lanjut.
- Ikuti arahan, bersikaplah untuk selalu ingin tahu, temukan fakta dan kepingan informasi penting, lalu gabungkan semuanya. Jangan takut untuk mengungkap masalah baru yang terjadi di tempat kerja.
- Kumpulkan dan catat perincian dasar (aspek di mana, bagaimana, kapan, siapa, dan mengapa) karena Anda mungkin akan perlu menilik perincian ini pada saat Anda melakukan penilaian kembali untuk melihat perkembangan yang terjadi.
- Perhatikan isyarat nonverbal. Jika pekerja terlihat tidak nyaman dalam menjawab pertanyaan Anda atau jawabannya hanya setengah-setengah, kemungkinan penyebabnya yaitu hal-hal berikut ini.
 - Pekerja tidak merasa aman dalam menjawab pertanyaan Anda.
 - Mereka terlalu banyak pikiran tentang masalah kerja dan pribadi.
 - Mereka tidak memahami pertanyaan Anda.
 - Mereka merasa tidak nyaman secara fisik, misal lapar, sakit, atau ruangnya terlalu panas.



²² <https://helpwanted.verite.org/node/702/lightbox2>

3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

Alat: Beberapa tips untuk melaksanakan audit ketenagakerjaan atau meminta pihak kedua untuk melaksanakannya

Ada banyak jalan yang dapat Anda ambil untuk memahami kondisi kerja dalam operasi Anda. Anda dapat melaksanakan penilaian internal terhadap tempat kerja Anda atau meminta pihak eksternal melaksanakannya untuk Anda. Sebelum melibatkan pihak eksternal, pastikan bahwa Anda benar-benar mengetahui tentang hal-hal yang ingin Anda peroleh dari audit yang akan dilaksanakan. Anda perlu membentuk sebuah tim untuk menyusun rencana yang menetapkan cakupan, persyaratan minimum, dan laporan audit yang Anda inginkan. Pertanyaan tentang cakupan (seberapa dalam dan luas audit ketenagakerjaan) akan bergantung pada tujuan Anda. Anda harus menyepakati dengan penilai atau menetapkan ketentuan tentang seberapa dalam audit ini akan dilaksanakan.



Pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dapat dipertimbangkan dalam melaksanakan atau meminta audit ketenagakerjaan untuk dilaksanakan.

- Apakah ini pertama kalinya perusahaan Anda menjalani penilaian ketenagakerjaan?
- Akan digunakan untuk apa hasil audit ketenagakerjaan ini? Apakah untuk membentuk pemahaman dasar tentang situasi ketenagakerjaan di perkebunan Anda dan tempat kerja lain untuk suatu program yang meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memperbaiki kondisi kerja? Atau apakah Anda ingin menjadikan pelaksanaan tindakan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan yang serius sebagai suatu prioritas?
- Apakah perusahaan Anda hanya menghendaki agar perusahaan audit menyampaikan suatu laporan yang memuat sudut pandang tingkat tinggi terkait pelanggaran ketenagakerjaan saja ataukah Anda juga menghendaki agar mereka melakukan analisis penyebab utama dan penyelidikan mendalam melalui penilaian terhadap struktur manajemen, kebijakan, dan prosedur secara mendalam?
- Lokasi kerja mana yang termasuk dalam audit (semua atau hanya lokasi tertentu)?
- Rangkaian standar apa yang akan dijadikan rujukan untuk mengevaluasi praktik ketenagakerjaan?
- Apakah audit ini hanya akan mengevaluasi adanya pelanggaran ketenagakerjaan (mis. adakah praktik pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi terhadap perempuan, dll.) ataukah audit ini juga akan menilai tentang sudah atau belum memadainya infrastruktur, sistem, dan langkah operasional yang ada?



Jika audit ketenagakerjaan bertujuan menyampaikan informasi kepada suatu rencana yang ada mengenai pelaksanaan perubahan seluruh sistem untuk praktik yang dijalankan, maka cakupan dan metodologi audit ini akan semakin kompleks dan tim audit akan memerlukan waktu yang lebih lama untuk melakukan inspeksinya.

Jika dimaksudkan untuk menjadi proses yang berulang atau rutin, audit ketenagakerjaan mungkin hanya perlu mencakup periode waktu yang terjadi setelah audit terakhir. Di sisi lain, jika merupakan penilaian satu kali selesai, Anda perlu mempertimbangkan pertanyaan tentang seberapa jauh ke belakang cakupan audit ketenagakerjaan ini harus dilakukan.

Sebagai contoh, saat menilai indikator kerja utang atau ijon dan perdagangan manusia, walaupun perusahaan baru-baru ini memberlakukan kebijakan tanpa biaya dalam perekrutan dan pekerja migran tidak lagi harus membayar untuk memperoleh pekerjaan di PKS/perkebunan, audit yang dilaksanakan masih harus menentukan besarnya biaya perekrutan yang dibayarkan oleh pekerja yang dipekerjakan sebelum kebijakan tanpa biaya diberlakukan karena mereka kemungkinan saat ini berada dalam situasi kerja utang atau ijon.

Apa pun proses identifikasi, pemahaman, dan analisis penyebab utama tentang pelanggaran utama ketenagakerjaan yang akhirnya Anda putuskan untuk diterapkan, Anda hendaknya selalu mengingat bahwa RCA merupakan langkah penting untuk membuat perubahan yang diperlukan dalam operasi dan cara kerja Anda dan untuk memperbaiki sistem Anda untuk menjamin kondisi kerja yang layak. Klik pada set alat selanjutnya untuk mempelajari lebih lanjut tentang penyusunan **Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan**.



1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit
2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil
3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Bab ini memperkenalkan Anda pada prinsip dasar pemulihan dan tindakan perbaikan dan beberapa alat serta panduan untuk mengembangkan dan melaksanakan rencana tindakan perbaikan (*Corrective Action Plans/CAP*) guna membantu Anda melacak efektifitas respons Anda terhadap pelanggaran utama ketenagakerjaan.

Bab sebelumnya membantu Anda memahami berbagai standar dan persyaratan ketenagakerjaan yang diharapkan dipatuhi oleh produsen sawit dan cara menilai operasi Anda sesuai dengan ekspektasi ini. Selain itu, Anda juga diperkenalkan tentang konsep pelanggaran utama ketenagakerjaan, kerentanan pekerja, dan risiko ketenagakerjaan. Anda diberikan alat untuk membantu memahami berbagai sumber risiko, yakni persyaratan, proses, dan tindakan terkait operasi Anda yang memberikan dampak buruk terhadap pekerja sehingga menimbulkan berbagai masalah.

Rangkaian alat ini terdiri dari dua bagian utama, yaitu (I) **Pendahuluan mengenai Pemulihan** dan (II) **Kerangka Kerja untuk Tindakan Perbaikan dan Pemulihan**. Alat-alat ini dirancang agar Anda dapat lebih memahami cara untuk mengatasi pelanggaran utama ketenagakerjaan dan masalah-masalah lain di tempat kerja dan cara untuk melakukan pemulihan terhadap segala kerugian yang dialami pekerja sekaligus cara mengatasi kesenjangan dalam sistem dan proses Anda sehingga masalah-masalah ini tidak terulang kembali.



4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Pendahuluan mengenai Pemulihan

Perusahaan-perusahaan seperti yang Anda miliki (berapa pun skala dan ukurannya) harus memperhatikan dampak operasinya terhadap HAM. Menurut Prinsip-Prinsip Panduan PBB Mengenai Bisnis dan HAM:

“Perusahaan bisnis harus menghormati HAM. Hal ini berarti mereka harus menghindari pelanggaran HAM pihak lain dan harus mengatasi akibat HAM yang merugikan di mana mereka terlibat...”

Tanggung jawab untuk menghormati HAM mewajibkan perusahaan bisnis untuk:

- (a) Menghindari terjadinya atau terlibat pada dampak yang merugikan HAM yang terjadi karena aktivitas mereka sendiri, dan mengatasi dampak-dampak tersebut ketika muncul;
- (b) Berusaha untuk mencegah atau menangani dampak HAM yang merugikan yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan, produk, atau jasa mereka oleh hubungan bisnis mereka, meskipun mereka tidak terlibat pada dampak-dampak tersebut.”

Bagian ini disusun untuk membantu Anda memahami cara mengatasi dampak bisnis yang merugikan dengan menggunakan konsep Pemulihan. Menurut definisi kamus sederhana, pemulihan berarti suatu penyembuhan, perawatan, atau suatu tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki kesalahan. Dalam konteks standar ketenagakerjaan, hak-hak pekerja, dan peran dan kewajiban Anda sebagai pemilik bisnis, pemulihan berkaitan dengan cara yang legal dan sebagaimana mestinya untuk memulihkan suatu hak atau memberikan kompensasi atas kerugian yang dialami pekerja.

Dalam konteks kepatuhan terhadap hak pekerja dan tanggung jawab sosial, pemulihan merupakan proses yang dilakukan untuk melakukan perbaikan atas kerugian yang dialami pekerja yang ditimbulkan oleh praktik atau kegiatan bisnis sehingga pemulihan ini pun ada bermacam-macam sesuai dengan jenis pelanggaran yang terjadi. Pemulihan dapat berbentuk kompensasi uang bagi pekerja yang membayar biaya perekrutan yang besar atau mengalami penunggakan upah; mempekerjakan kembali pekerja yang diberhentikan secara tidak adil; atau memindahkan pekerja dari kondisi yang berbahaya dan memberikan pendidikan secara gratis bagi pekerja di bawah umur.

Pemulihan yang tepat...

- Secara khusus menangani kerugian yang terjadi atau kerugian yang muncul akibat praktik atau tindakan pengelolaan.
- Didasarkan pada pemahaman yang kuat mengenai kasus atau pelanggaran ketenagakerjaan yang ada dengan disertai investigasi yang independen dan tidak memihak.
- Didasarkan pada masukan para pekerja sebagai sumber informasi penting yang, selain menjadi subjek pelanggaran, juga dapat mempertimbangkan tindakan terbaik untuk memulihkan keadaan.

Beberapa contoh pemulihan yang dilakukan perusahaan sawit terhadap pelanggaran utama ketenagakerjaan yang teridentifikasi dalam penilaian

Pelanggaran utama Ketenagakerjaan	Pemulihan
Pekerja migran mengambil pinjaman terkait perekrutan untuk membayar biaya yang dikenakan oleh para perekrut, dan pekerja membutuhkan waktu selama 12–20 bulan untuk membayar kembali pinjaman ini melalui pemotongan gaji sehingga sulit bagi pekerja untuk meninggalkan pekerjaan ini tanpa membayar denda.	<ul style="list-style-type: none">• Mengembalikan uang yang dibayarkan pekerja untuk biaya perekrutan• Menghentikan praktik pemotongan upah yang dilakukan untuk membayar kembali pinjaman <p>Standar: Perekrutan etis - Tidak ada biaya perekrutan atau biaya terkait yang diperkenankan untuk dikenakan atau ditanggung oleh pekerja ataupun pencari kerja;</p>
Pekerja berusia 13–15 tahun diketahui bekerja sebagai pemanen di perkebunan	<ul style="list-style-type: none">• Pindahkan pekerja anak dari lokasi yang berbahaya dan tempatkan mereka di tempat yang aman• Hubungi orang tua atau wali dan pihak berwenang setempat yang menangani ketenagakerjaan kesejahteraan sosial untuk mengatur pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan pemberian akomodasi yang aman• Berikan kompensasi kepada keluarga anak dan akses terhadap sekolah/fasilitas pembelajaran/pengajaran yang sesuai hingga pekerja anak mencapai usia legal untuk bekerja

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Kerangka Kerja untuk Tindakan Perbaikan dan Pemulihan



Pelanggaran utama ketenagakerjaan memang bersifat kompleks dan memiliki banyak aspek sehingga membutuhkan pendekatan menyeluruh dan waktu serta investasi yang lebih banyak untuk mengatasinya. Melakukan tindakan perbaikan dan pemulihan yang sesuai merupakan standar penting dalam mengatasi pelanggaran ini. Agar berjalan efektif, Anda perlu menjalani proses yang mencakup beberapa langkah kunci berikut ini.

Langkah pertama adalah menentukan permasalahan yang ada, yakni memahami persoalan yang ada secara tepat, siapa saja yang terdampak, dan apa yang sebenarnya terjadi. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, beberapa persoalan ini dapat bersifat kompleks dan membutuhkan banyak sumber daya untuk dapat diidentifikasi dan dipulihkan sepenuhnya. Langkah selanjutnya yang perlu dilakukan segera yaitu menahan situasi yang bermasalah, memastikan agar penyebab langsung kerugian ini disingkirkan, dan pekerja tetap dalam keadaan aman untuk saat ini. Oleh karena itu, Anda perlu melakukan diagnosis dengan sebagaimana mestinya: Apa permasalahan sebenarnya? Standar apa yang dilanggar? Hak apa yang dilanggar? Apa yang menjadi penyebab permasalahan ini? Jika langkah-langkah ini telah dilakukan, Anda baru dapat mengidentifikasi tindakan perbaikan, pencegahan, dan pemulihan yang sesuai. Komponen terakhir yaitu memantau keefektifan dari tindakan yang dilakukan dan melakukan penyesuaian terhadap kebijakan dan prosedur Anda maupun cara kerja Anda secara umum.

Bagian selanjutnya menjelaskan proses ini secara lebih terperinci.

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Apa yang dimaksud Rencana Tindakan Perbaikan (CAP)?

Rencana Tindakan Perbaikan (dan Pemulihan) yang juga disebut dengan istilah Rencana Perbaikan, merupakan enumerasi berbagai kegiatan yang saling terkait yang biasanya dilakukan perusahaan untuk mengatasi pelanggaran ketenagakerjaan. Dokumen Rencana Tindakan Perbaikan juga menunjukkan komitmen untuk memastikan adanya kompensasi dan pemulihan.

Sebagai manajer produksi atau pemilik perkebunan dan PKS, Anda pasti tidak asing dengan rencana tindakan yang dimaksud. Di tempat kerja atau di perkebunan, Anda setiap hari menyelesaikan masalah produksi dan menyusun rencana tindakan. Sama halnya dengan mengatasi persoalan ketenagakerjaan. Anda perlu membuat rencana yang disusun berdasarkan masalah atau persoalan yang tengah dihadapi dan berbagai faktor yang mungkin menyebabkan dan berkontribusi terhadap permasalahan tersebut.

Format CAP bervariasi tergantung perusahaan dan tujuannya. Format ini bisa sangat terperinci dengan jumlah kolom hingga mencapai sepuluh kolom atau seteliti mungkin untuk mematuhi persyaratan informasi minimum. Namun secara keseluruhan, konsep intinya tetap sama. CAP umumnya terdiri dari dua bagian:

- Bagian pertama mengacu pada pelanggaran ketenagakerjaan itu sendiri, termasuk standar yang dilanggar oleh masalah yang dimaksud; perincian pelanggaran ketenagakerjaan dengan memberikan informasi mengenai rencana tindakan, termasuk penyebab utamanya; dan pekerja yang terdampak, serta skala dan tingkat keparahan pelanggaran.
- Bagian kedua berkaitan dengan hal-hal yang perlu dilakukan dan cara menyelesaikannya (siapa yang bertanggung jawab untuk menyelesaikannya, tanggal penyelesaian yang ditargetkan, dll.).

Pada umumnya, CAP (atau CARP) juga menjadi alat deteksi untuk mencatat status tindakan perbaikan. Kolom baru dapat ditambahkan selama periode CAP untuk menunjukkan adanya pemeriksaan rutin terhadap status tindakan perbaikan.

Tindakan perbaikan harus dipantau secara berkala, tidak hanya untuk menentukan apakah tindakan perbaikan ini telah dilakukan, tetapi juga untuk mengetahui apakah masalah ini terulang kembali. Jika memang terulang, tim harus mempertimbangkan aspek ini untuk membuat penyesuaian yang sebagaimana mestinya.

CARP dapat semudah dan sesederhana seperti contoh di bawah ini:



Standar	Pernyataan tentang Pelanggaran	Penyebab Utama	Tujuan	IKU	Kegiatan	Tanggal yang ditargetkan	Pihak yang Bertanggung Jawab

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Beberapa Langkah Kunci dalam Mengembangkan Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan

Langkah 1

Tentukan Pelanggaran Ketenagakerjaan dan untuk Sementara lokalisir Masalah yang Terjadi

Penting bagi Anda untuk meluangkan waktu dalam memahami skala dan tingkat keparahan masalah yang terjadi untuk memperjelas aspek masalah ketenagakerjaan mana saja yang harus difokuskan dan diprioritaskan, berapa banyak sumber daya yang harus dimobilisasi, dan kapan dan untuk bagian mana tindakan harus diambil. **Akan tetapi aturan utamanya adalah jika pekerja menghadapi bahaya serius atau bahaya langsung, Anda harus segera memberikan perhatian penuh**, lokalisir situasi bermasalahnya, memastikan bahwa penyebab langsung dari bahaya ini telah disingkirkan, dan menempatkan pekerja di situasi yang aman.

Contoh:

Pelanggaran utama	Tindakan segera
Anak-anak di perkebunan dan anak-anak di bawah umur menangani bahan kimia dan melakukan pekerjaan yang menuntut fisik	Hentikan segera praktik ini; pindahkan anak-anak dari lokasi kerja atau dari pekebunan, dan lakukan pemeriksaan kesehatan terhadap para pekerja untuk setiap bahaya yang perlu segera ditangani
Kekerasan dan pelecehan secara fisik	Tangkap pelaku; lindungi pekerja dari tindakan pembalasan; lakukan pemeriksaan fisik dan kesehatan terhadap pekerja



4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Beberapa Langkah Kunci dalam Mengembangkan Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan

Langkah 2

Diagnosis situasi yang ada dengan tepat

Namun selain menentukan tindakan segera, beberapa masalah memerlukan analisis yang lebih mendalam sekaligus perencanaan yang strategis. Langkah ini memfasilitasi langkah selanjutnya, yakni melakukan analisis penyebab utama, konsultasi bersama pekerja, dan pelibatan pemangku kepentingan, yang kemudian membawa Anda ke proyek lebih besar yang membutuhkan adanya perencanaan, pengawasan, pertanggungjawaban dari pihak manajemen, koordinasi lintas departemen, dan bahkan aspek-aspek di luar perusahaan Anda. Kegiatan-kegiatan ini memerlukan jadwal pelaksanaan yang lebih lama dan kerja sama yang lebih banyak karena Anda diantarkan ke bagian penyebab utama, latar belakang, dan konteks dari masalah yang terjadi.

Mengidentifikasi situasi dengan baik dan memahami penyebab utama dan faktor-faktor risiko yang ada, baik di dalam operasi maupun dalam hubungan bisnis Anda, dapat memudahkan Anda dalam menerapkan pendekatan yang lebih terencana.

Menanggapi pelanggaran ketenagakerjaan yang ditemukan di tempat kerja Anda:

- a. Periksa apakah Anda memiliki informasi yang memadai mengenai masalah yang dimaksud. Pertimbangkan mengenai bagaimana Anda akan menjelaskan masalah ini kepada seseorang dan memastikan bahwa pendengarnya memahami alasan mengapa hal demikian menjadi suatu masalah.
- b. Cobalah berlatih menjelaskan suatu masalah. Saat menjelaskan mengenai pelanggaran ketenagakerjaan, apakah Anda dapat menjelaskan tentang hal-hal berikut ini?
 - Standar atau hukum ketenagakerjaan apa yang Anda langgar?
 - Pekerja Anda yang mana saja yang dirugikan atau terdampak? Berapa jumlahnya?
 - Operasi atau bisnis Anda manakah yang menghadapi permasalahan ini?
 - Jika masalah ini telah terjadi di masa lalu atau masih terus terjadi, berapa kali masalah ini terjadi setiap tahunnya? Pada waktu-waktu yang bagaimana setiap tahunnya?
 - Apa saja keadaan lain yang menyebabkan masalah ini muncul?
- b. Periksa apakah Anda memahami pelanggaran ketenagakerjaan dan siap untuk mengambil tindakan terkait hal ini.
 - Apakah rumusan masalah sudah mengarah pada suatu tindakan perbaikan atau solusi?
 - Apakah Anda mengetahui untuk siapa intervensi ini dilakukan?
 - Apakah Anda dapat mengetahui masalah mana yang memerlukan tindakan saat ini dan mana yang dapat ditindaklanjuti nanti?
- c. Jika diperlukan, lakukan investigasi tambahan dan selenggarakan lebih banyak diskusi bersama pihak pekerja dan pengelola untuk memperoleh perincian lebih lanjut dan mencari tahu penyebab utamanya. Kegiatan ini paling baik dilakukan dengan cara menyelenggarakan diskusi atau wawancara bersama pekerja (lihat Help Wanted Toolkit di sini). Jika diharuskan, terutama jika berkaitan dengan hubungan pengawas, mintalah seseorang untuk memfasilitasi diskusi. Jika tidak, laksanakan diskusi bersama pihak ketiga tanpa adanya pihak manajemen/pengelola.

Lakukan diskusi bersama para pekerja dengan merujuk pada tujuan sebagai berikut.

- Memahami kepada siapa, di mana, dan kapan masalah ini terjadi.
- Mencari tahu skala dan tingkat keparahan dari masalah ini.
- Mencari tahu penyebab utama atau keadaan yang biasanya menimbulkan masalah ini.

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Beberapa Langkah Kunci dalam Mengembangkan Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan

Langkah 2

Diagnosis situasi yang ada dengan tepat

Indikasi bahwa wawancara berjalan dengan baik yaitu saat pekerja berbicara lebih banyak daripada Anda dengan memberikan informasi yang Anda perlukan secara sukarela dengan hanya sedikit sekali dorongan dari Anda. **INGAT:** Rumusan masalah yang benar itu...

- menjelaskan tingkat keparahan pelanggaran ketenagakerjaan (mis. bentuk terburuk dari praktik pekerja anak atau anak-anak melakukan pekerjaan berbahaya);
- menjelaskan alasan mengapa insiden, praktik, atau kebijakan ini tidak memenuhi standar (intinya, mengapa ini menjadi masalah);
- menjelaskan mana saja dan berapa banyak pekerja yang terdampak; dan
- jelaskan penyebab utamanya.

Contoh pernyataan terkait pelanggaran ketenagakerjaan:

Isu: Kerja utang atau kerja ijon

Para pekerja migran yang ada di salah satu estate memiliki utang kepada Agensi/vendor perekrutan di negara asalnya.

“Para pekerja Bangladesh di Estate X berupaya membayar utang mereka sewaktu di Bangladesh melalui pemotongan upah. Delapan puluh dari 110 pekerja Bangladesh di estate, yang semuanya dikelola oleh kontraktor tenaga kerja Golden Seed, tengah berupaya membayar utang yang mereka miliki kepada kontraktor ini untuk pekerjaan yang mereka peroleh di Perkebunan X. Setiap bulan, para pekerja ini akhirnya hanya mengantongi kurang dari setengah bulan penghasilan mereka setelah kontraktor tenaga kerja memotong 300 hingga 600 ringgit upah mereka. Para pekerja ini mengatakan mereka tidak tahu persis untuk apa biaya yang mereka bayarkan, meskipun perjalanan ke Malaysia dan dokumen kerja mereka diatur oleh agen perekrutan dan mereka belum membayarnya. Agen perekrutan Bangladesh telah mengatakan bahwa biaya ini akan dipinjamkan kepada pekerja yang nantinya akan mereka bayar melalui pemotongan gaji. Menurut para pekerja, pemotongan ini bervariasi dari bulan ke bulan dan mereka juga diberi tahu bahwa mereka juga memiliki utang untuk hal-hal lain, seperti perbaikan tempat tinggal dan makanan.”

Latihan untuk perenungan: *Apakah rumusan masalah ini sudah cukup jelas dan terperinci? Bagian mana yang masih kurang memadai?*

- Siapa saja pekerja yang terdampak: para pekerja Bangladesh yang direkrut oleh kontraktor tenaga kerja Golden Seed.
- Apakah tingkat keparahan dan prevalensi juga disebutkan? Ya. Masalah ini terjadi pada hampir semua tenaga kerja dari Bangladesh, sehingga dapat disimpulkan bahwa masalah ini bersifat sistemis. Masalah ini juga serius karena utang yang wajib dibayar sangat besar dan pekerja tidak tahu kapan dapat melunasinya.
- Apakah rumusan masalah ini juga menjelaskan dalam bentuk bagaimana saja situasi ini tidak memenuhi standar yang ada? Sebagai acuan, definisi kerja ijon yang digunakan adalah bentuk pekerjaan yang di dalamnya pekerja berupaya melunasi utang dengan persyaratan yang tidak jelas dan sangat mengeksploitasi pekerja. Dalam kasus di atas, pekerja yang melakukan kerja ijon yaitu para pekerja Bangladesh.
- Akan tetapi, tidak banyak yang dapat diambil tentang penyebab utama dalam rumusan masalah di atas.

Definisi mengenai kerja ijon menyatakan bahwa

Pekerja berada dalam skema pekerjaan ijon jika ia telah mengambil sejumlah uang di muka atau berutang uang kepada seseorang sebagai biaya untuk beberapa jasa yang diberikan, umumnya perekrutan, yang dibayar dengan bekerja dan biasanya melalui pemotongan upah yang tidak jelas sehingga pekerja hanya mengantongi sedikit uang untuk dibawa pulang.

Kesimpulannya:

- Solusi atau pemulihan tidak dapat dilakukan sebelum Anda dapat melakukan klarifikasi mengenai ketidakpatuhan apa yang sebenarnya terjadi.
- Menentukan ketidakpatuhan dapat membantu Anda membuat kerangka dan menyusun pemulihan atau langkah selanjutnya untuk memulihkan atau memperbaiki ketidakpatuhan yang ada

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Beberapa Langkah Kunci dalam Mengembangkan Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan

Langkah 3

Lakukan Analisis Penyebab Utama

Sebagaimana telah dibahas dalam Bab 3, analisis penyebab utama menjelaskan berbagai aspek 'MENGAPA' dari suatu masalah kepada Anda. Pertimbangkan kembali tentang masalah kerja ijon di atas.

Para pekerja Bangladesh mengambil pinjaman dalam jumlah besar untuk membayar perekrut mereka di Bangladesh untuk pekerjaan mereka di salah satu perkebunan, dengan utang yang besarnya setara dengan upah satu tahun. Kontraktor tenaga kerja perkebunan yang memiliki perjanjian sebelumnya dengan perekrut Bangladesh memotong hingga 40–70 persen upah bulanan selama periode waktu yang tidak ditentukan.

Meskipun pernyataan di atas dengan jelas menunjukkan adanya ketidakpatuhan, tetap tidak disebutkan alasan para pekerja membayar sehingga Anda tidak punya banyak informasi untuk mengatasi masalah ini. Untuk dapat menentukan pelanggaran ketenagakerjaan sebelum menetapkan tujuan dan mengembangkan tindakan keberhasilan dalam menangani masalah ini, aspek 'mengapa' atau penyebab utamanya perlu turut dipertimbangkan.

Salah satu manfaat dari analisis penyebab utama yaitu semakin dalam Anda mengidentifikasi suatu masalah, akan semakin luas pula cakupannya dan semakin jelas pula urutan tindakannya. Setelah menentukan permasalahan yang ada secara jelas, Anda dapat menetapkan tujuan dan indikator kinerja dan merencanakan kegiatan yang diperlukan untuk mengatasi pelanggaran yang terjadi.

Langkah 4

Perbaiki dan rumuskan hasil yang memenuhi atau melampaui standar yang telah dilanggar

Contohnya: masalah yang diidentifikasi dalam audit ketenagakerjaan berupa pekerja perempuan yang telah bekerja di perkebunan selama lebih dari lima tahun belum dijadikan pekerja tetap dan belum dilindungi oleh jaminan sosial. Anda kemudian dapat menyatakan hasilnya berupa: "Pekerja perempuan yang telah mencapai masa kerja minimum legal di perkebunan dijadikan sebagai pekerja reguler atau ditingkatkan statusnya menjadi pekerja tetap dan diberi hak atas semua tunjangan yang diatur dalam hukum, termasuk jaminan sosial."

Dengan kata lain, hasil ini memperbaiki situasi yang ada menjadi situasi yang sesuai dengan hukum atau standar yang berlaku dan/atau mengatasi kerugian yang dialami pekerja. Penting untuk menentukan hasil yang dikehendaki karena hasil yang demikian memfokuskan jalannya tindakan atau memperjelas cakupan aspek-aspek yang perlu ditindaklanjuti.

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Beberapa Langkah Kunci dalam Mengembangkan Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan

Langkah 5

Pemuliha

Setelah tindakan perbaikan diidentifikasi, pastikan agar setiap kerugian yang terjadi pada pekerja, kehilangan atau kerusakan apa pun yang Anda identifikasi telah diatasi. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, pemulihan dapat berbentuk kompensasi uang untuk pembayaran biaya perekrutan yang sangat besar atau untuk pemotongan upah yang tidak semestinya; memperkerjakan kembali pekerja yang diberhentikan secara tidak adil; atau memindahkan pekerja dari kondisi berbahaya, dan memberikan kompensasi dan pendidikan gratis bagi pekerja di bawah umur.

Langkah 6

Pantau – tentukan indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan bahwa tindakan perbaikan selesai dilakukan

Tim yang bertanggung jawab atas CAP harus menyetujui tingkat dan jenis tindakan yang Anda kehendaki ada pada tindakan perbaikan yang selesai dilakukan. Apakah tidak ada lagi yang perlu dilakukan jika kegiatan yang direncanakan telah dilaksanakan? Atau apakah Anda juga melakukan penilaian bahwa kegiatan-kegiatan ini telah menyelesaikan masalah yang ada secara efektif yang artinya masalah ini belum terjadi lagi ketika Anda memantau situasinya?

Contohnya sebagai berikut:

- Selama waktu enam bulan, semua perempuan yang terlibat dalam pemanenan atau pekerjaan terkait pemanenan, persemaian, pemupukan, dan pekerjaan perkebunan lainnya dan telah melampaui batas periode masa percobaan sesuai peraturan yang berlaku dijadikan sebagai pekerja tetap. Status promosi kerja ini membuat pekerja memiliki hak atas tunjangan sebagai pekerja tetap perusahaan.
- Harus ada sistem pendaftaran dan daftar nama pekerja yang menyertakan tanggal perekrutan ke dalam catatan pekerjajanya dan memberitahukan bagian manajemen SDM/HR dua minggu sebelumnya.
- Pada bulan keenam, pekerja yang memenuhi syarat sudah terdaftar dalam program jaminan sosial.

Rangkaian kegiatan atau tindakan untuk memperoleh hasil yang dikehendaki adalah sebagai berikut.

- Identifikasi semua pekerja perempuan di Perkebunan Y.
- Tinjau dokumen-dokumen yang ada untuk mengidentifikasi pekerja perempuan yang memenuhi syarat untuk menjadi pekerja reguler.
- Pilih penyedia jasa yang dapat meningkatkan sistem manajemen SDM/HR perusahaan yang ada.
- Terapkan standar operasi prosedur (SOP) untuk mencatat tanggal perekrutan setiap pekerja yang masuk dan untuk mengingatkan personel bagian manajemen SDM/HR untuk memulai proses evaluasi promosi pekerja ini.

4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Kuesioner Penilaian Diri: Kriteria untuk Rencana Tindakan Perbaikan dan Pemulihan yang baik

Gunakan pertanyaan panduan berikut ini untuk menentukan bahwa Anda telah memiliki rencana yang tepat untuk melakukan tindakan perbaikan dan pemulihan.

1. Apakah kegiatan dan tindakan yang diidentifikasi ini menargetkan penyebab utamanya?
2. Apakah tindakan ini menghentikan praktik eksploitasi atau praktik yang merugikan sekaligus membantu mencegah agar praktik ini tidak terulang kembali?
3. Apakah kegiatan yang direncanakan ini sejalan dengan tujuan yang ada?
4. Apakah ukuran keberhasilan sudah jelas dan mudah dipantau oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab mengevaluasi indikator ini?
5. Untuk setiap kerugian yang diderita pekerja yang terkena dampak, apakah kita memberikan kompensasi dan pemulihan yang sebagaimana semestinya?
6. Apakah tindakan ini dapat dilakukan?
7. Apakah jadwal yang ada sudah realistis?
8. Apakah tugas untuk melaksanakannya sudah diberikan kepada orang yang tepat?
9. Apakah pihak-pihak yang terlibat dalam rencana pelaksanaan ini memiliki pemahaman yang sama?
10. Apakah rencana yang ada telah menjawab pertanyaan dasar, yaitu apa yang perlu dilakukan terlebih dahulu?

Jika Anda menjawab YA untuk semua pertanyaan di atas, CAP Anda siap ditinjau dan Anda siap mendapatkan dukungan manajemen.



4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

Perangkat: Panduan Perekrutan yang Adil – Melakukan Tindakan Perbaikan

Untuk informasi lebih lanjut mengenai tindakan perbaikan, lih. Help Wanted Toolkit di sini:

<http://helpwanted.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/taking-corrective-action>





1. Pendahuluan: Menangani Situasi Pekerja di Industri Sawit
2. Memahami Prinsip dan Standar Ketenagakerjaan yang Adil
3. Mengenali Pelanggaran utama, Sumber Risiko, dan Penyebab Utama
4. Menangani dan Melakukan Pemulihan terhadap Pelanggaran utama Ketenagakerjaan

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem



Rangkaian alat sebelumnya memperkenalkan Anda lebih dalam tentang *Pendekatan Sistem Verité* untuk pelaksanaan standar ketenagakerjaan yang telah dibahas pada Bab 1. Sementara itu, alat dan pembahasan pada bab ini dirancang agar Anda dapat mulai menggunakan 'perspektif sistem' dan mengambil langkah awal untuk membuat perubahan yang diperlukan pada cara kerja Anda guna memastikan agar tanggung jawab sosial melekat kuat dalam operasi dan proses bisnis Anda.

Namun demikian, mengembangkan sistem manajemen yang kuat membutuhkan waktu yang lama, sumber daya yang signifikan, dan upaya yang berkelanjutan. Bab ini hanyalah merupakan suatu pengantar. Ada beragam rangkaian pembelajaran dan sumber daya yang tersedia bagi perusahaan yang tertarik untuk mempelajari aspek ini lebih jauh lagi dan untuk mendapatkan manfaat dari panduan yang diberikan oleh para ahli dan konsultan teknis. (Lihat [di bawah ini](#).)

Bab ini bertujuan membantu Anda berkembang dari kepatuhan terhadap standar minimum menuju peningkatan yang berkelanjutan. Artinya, Anda akan memiliki sistem manajemen yang dapat memperbaiki sistemnya sendiri dan telah sepenuhnya berkembang. Memperkuat sistem manajemen dengan cara meningkatkan kapasitas perusahaan Anda dalam menangani masalah secara lebih holistik dan sistematis merupakan cara terbaik untuk memastikan **bahwa Anda dapat memenuhi tujuan bisnis sekaligus tujuan keberlanjutan sosial Anda**.

Pada bab-bab sebelumnya, Anda diberikan materi mengenai berbagai standar ketenagakerjaan yang diharapkan untuk dipatuhi oleh produsen sawit dan beberapa kuesioner penilaian diri untuk membantu Anda melakukan penilaian terhadap operasi Anda berdasarkan ekspektasi ini. Selanjutnya, Anda diperkenalkan pada konsep pelanggaran inti ketenagakerjaan dan beberapa alat untuk memahami berbagai sumber risiko: kondisi, proses, dan tindakan terkait operasi Anda yang memberikan dampak negatif terhadap pekerja. Kemudian, Anda diperkenalkan pula dengan prinsip-prinsip dasar pemulihan dan tindakan perbaikan, dan diberikan panduan untuk mengembangkan rencana tindakan perbaikan dan pemulihan sekaligus untuk melacak efektivitas respons Anda terhadap pelanggaran inti ketenagakerjaan. Terakhir, Anda diberikan alat dan sumber informasi untuk mengetahui cara melokalisir situasi bermasalah dan kemudian melakukan pemulihan untuk setiap kerugian yang dialami pekerja, dan untuk mengatasi kesenjangan dalam sistem dan proses Anda guna mencegah agar masalah ini tidak terulang kembali. Pada bab ini, Anda akan menemukan alat dan tips untuk membantu Anda membangun **sistem manajemen yang kuat sebagai suatu sarana untuk mempertahankan kinerja sosial Anda**.

Artinya, Anda sedang dalam proses menuntaskan Tingkat 2 dan mengambil langkah mencapai Tingkat 3 seperti yang ditunjukkan dalam diagram di bawah ini.

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Pendekatan Sistem untuk Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan

Menurut definisi kamus, sistem adalah serangkaian hal-hal yang bekerja bersama-sama untuk membentuk suatu kesatuan; atau sekumpulan komponen yang saling berkaitan untuk menjalankan fungsi tertentu. Sistem juga dapat berupa serangkaian prinsip atau kerangka kerja yang disusun untuk memberikan panduan mengenai cara melakukan sesuatu (misal sitem politik atau sistem pendidikan).

Ada beragam sistem di perusahaan atau operasi Anda (berapa pun ukurannya) yang terdiri dari berbagai komponen yang bekerja bersama-sama agar bisnis Anda berjalan lancar dan membantu Anda memenuhi tujuan bisnis Anda. Contohnya yaitu sistem perekrutan dan seleksi pekerja dan pemberian kerja yang Anda miliki. Sistem ini mencakup kebijakan dan peraturan perekrutan, atau bahkan petunjuk, prosedur, atau langkah tidak tertulis, dan sumber daya yang dibutuhkan dalam mencari dan memilih pekerja yang tepat. Anda menugasi orang-orang tertentu untuk mengawasi seluruh proses ini dengan tujuan mengembangkan tenaga kerja Anda sehingga pekerja yang tepat dipekerjakan di PKS atau perkebunan Anda pada waktu yang tepat untuk melakukan pekerjaan tertentu. Akan tetapi, dalam prosesnya, sebagaimana telah dibahas dalam Bab 3, kemungkinan ada hasil atau risiko yang tidak dikehendaki. Jika tidak dideteksi dan dikelola dengan baik, hasil atau risiko yang tidak dikehendaki ini dapat menyebabkan pelanggaran standar ketenagakerjaan dan bahkan pelanggaran inti.

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, pelanggaran inti ketenagakerjaan memang bersifat kompleks dan memiliki banyak aspek sehingga membutuhkan pendekatan holistik dan waktu serta sumber daya yang lebih banyak untuk mengatasinya. Selain itu, kerap kali masalah (temuan) yang diangkat oleh audit hanyalah sekadar indikasi bahwa struktur, kebijakan, dan prosedur perusahaan tidak memadai. Menyelesaikan masalah ini (atau mengatasi ketidakpatuhan yang terjadi) tanpa memeriksa hal-hal dalam operasi atau cara kerja Anda yang menimbulkannya dan tanpa menelaah perubahan-perubahan yang perlu dilakukan hanya akan menyebabkan masalah ini terulang kembali dan kondisi kerja yang bermasalah tetap terjadi meskipun Anda telah melakukan upaya yang terbaik.

Pendekatan sistem merupakan cara berpikir mengenai permasalahan dan solusi, terutama pada permasalahan yang sangat sulit, rumit, dan kompleks. Permasalahan yang penyelesaiannya turut melibatkan masyarakat, organisasi, dan lembaga politik memerlukan tingkat analisis yang lebih tinggi karena umumnya terjadi dalam waktu yang lebih lama, melintasi batas negara, dan dicermati dari berbagai sudut pandang. Pendekatan sistem memungkinkan Anda untuk mengarahkan atau memahami faktor-faktor yang saling berkaitan dan jaringan yang sarat akan sumber daya dan informasi.

Dalam istilah yang lebih sederhana, pendekatan ini juga memiliki arti lebih berhati-hati akan konsekuensi yang tidak dikehendaki dari tindakan maupun keputusan Anda, terlepas dari seberapa baik maksud pelaksanaannya.



5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Standar Kepatuhan Sosial Ketenagakerjaan



Pendekatan sistem menantang cara berpikir kita sebelumnya mengenai suatu persoalan:

Isolasi penyebabnya, perbaiki, dan masalah pun selesai. Pemikiran sistematis tidak memandang bahwa suatu masalah hanya sekadar sebab-dan-akibat tetapi sebagai sesuatu yang muncul akibat interaksi berbagai kejadian. Singkatnya, masalah yang kompleks seperti perdagangan orang dan praktik pekerja paksa lebih dari sekadar gabungan dari berbagai bagiannya.

Salahkan seseorang atas masalah yang terjadi. Sangat mudah untuk menyalahkan dua pemimpin kru Anda yang secara paksa mendisiplinkan para pemanen, meneriakkan makian, dan mengancam jika melapor kepada pihak berwenang, dan berhenti setelah sekadar memberikan peringatan resmi atau memberhentikannya. Akan tetapi, seperti yang kerap kali terjadi, dan jika suatu pihak hendak menyelidiki kasus ini lebih lanjut dengan mempertimbangkan konteks yang ada, mungkin akan ditemukan faktor-faktor dalam operasi yang mendorong para pemimpin kru ini untuk menggunakan intimidasi dan cara pendisiplinan yang berlebihan.

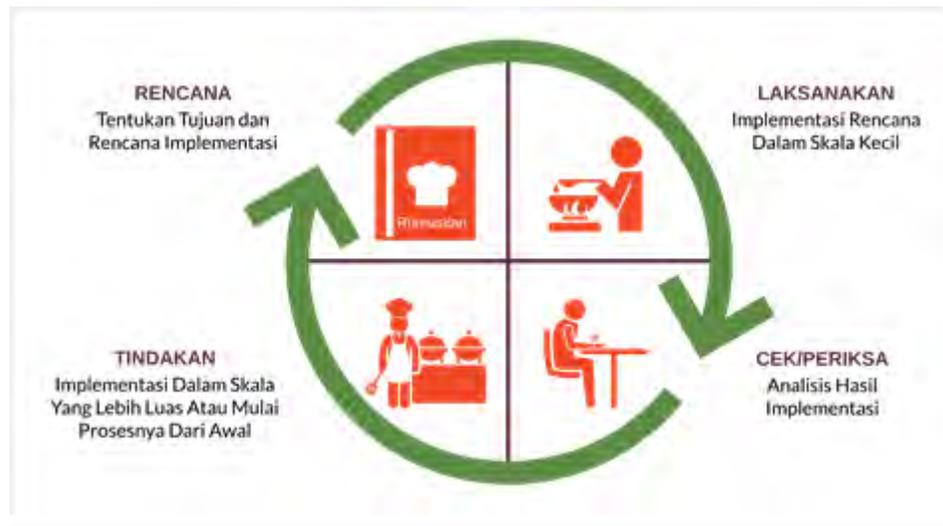
Hanya angka yang penting, atau apa pun yang dapat dihitung. Dalam dunia bisnis, yang menjadi fokus yaitu hasil; dan perusahaan memberikan premi ketika target numerik terpenuhi atau terlampaui. Akan tetapi, masalah sosial seperti praktik pekerja anak memerlukan pergeseran fokus ke aspek prosesnya yang kemungkinan lebih penting jika kita benar-benar menginginkan adanya perubahan perilaku/budaya yang lebih lama.

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

PANDUAN: Rencanakan, Laksanakan, Periksa, Bertindak (*Plan, Do, Check, Act/PCDA*) dan Kerangka Sistem Manajemen

Sebagaimana contoh sebelumnya, untuk menjalankan bisnis, Anda harus memiliki tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Untuk mencapainya, biasanya Anda memulai dengan mengidentifikasi berapa banyak pekerja yang Anda butuhkan, kapan Anda membutuhkan mereka, jenis keterampilan apa yang harus dimiliki pekerja, dan jenis persyaratan legal apa yang perlu Anda penuhi untuk memperkerjakan pekerja di tempat kerja Anda. Berdasarkan hal ini, Anda kemudian dapat mengembangkan rencana mengenai cara memenuhi kebutuhan Anda. Setelah memiliki rencana, Anda menggunakan sumber daya, SDM, waktu, dana yang dibutuhkan untuk melaksanakan rencana ini. Saat kelompok pekerja pertama tiba, Anda memeriksa benarkah mereka yang Anda perlukan di tempat kerja Anda, yang artinya benarkah orang-orang yang Anda tugaskan untuk mendatangkan pekerja benar-benar melakukan tugasnya dengan baik. Jika Anda merasa semua yang Anda rencanakan ada yang tidak terpenuhi atau rencana Anda tidak bagus dan ada unsur yang luput dipertimbangkan, Anda kemudian dapat membuat keputusan untuk memperbaiki rencana ini guna memastikan kesalahan ini dihindari di kemudian hari saat Anda berupaya mendatangkan pekerja lagi.

Kerangka Sistem Manajemen



Dengan menggunakan pendekatan yang sama (rencanakan, laksanakan, periksa, lakukan) untuk memenuhi tujuan bisnis Anda (mendapatkan pekerja yang tepat pada waktu yang tepat dengan harga yang sesuai secara legal dan efisien), Anda juga dapat memenuhi tujuan Anda terkait HAM dan tanggung jawab sosial (misalnya perekrutan etis, tidak ada praktik pekerja paksa, tidak ada praktik pekerja anak, tidak ada diskriminasi), yaitu dengan cara mengikutsertakan pendekatan ini ke dalam proses yang ada.

- 1. RENCANAKAN:** Sebagai pemberi kerja yang etis, Anda juga harus berupaya memastikan agar hak-hak pekerja tidak dilanggar saat proses perekrutan berlangsung, setiap pihak yang terlibat dalam proses perekrutan bertindak sesuai hukum yang berlaku, dan pekerja berada dalam kondisi kerja yang adil, layak, dan sesuai dengan ekspektasi mereka.
- 2. LAKSANAKAN:** Oleh karena itu, selain dari sekadar mematuhi persyaratan dan prosedur hukum yang berlaku, Anda perlu memastikan diterapkannya kebijakan dan petunjuk perekrutan yang jelas bagi staf dan mitra perekrutan Anda (misal pekerja harus diberi semua informasi tentang syarat dan ketentuan kerja dan tidak boleh dikenai biaya apa pun). Selain itu, Anda juga harus memastikan bahwa Anda hanya bekerja bersama agen yang berkomitmen untuk melakukan perekrutan sesuai dengan kebijakan Anda.
- 3. PERIKSA:** Untuk memastikan agar proses perekrutan berjalan sesuai rencana dan pekerja yang dipilih merupakan pekerja yang tepat, diberikan orientasi dengan sebagaimana mestinya, tidak dikenai biaya, dll., Anda perlu mengikutsertakan beberapa langkah untuk memantau hasilnya, mengevaluasi kinerja staf dan agen perekrutan, dan memverifikasi bahwa pekerja menjalani proses yang benar.
- 4. TINDAKAN:** Jika semua tujuan Anda sepertinya telah terpenuhi, Anda dapat meresmikan kebijakan dan prosedur ini dan membuat seluruh proses menjadi terstandarisasi untuk memastikan agar Anda memperoleh hasil yang sama pada kegiatan perekrutan selanjutnya. Jika berdasarkan kegiatan PERIKSA ada aspek-aspek yang tidak sesuai atau Anda tidak mendapatkan pekerja yang tepat, Anda dapat kembali lagi ke rencana, proses pelaksanaan, dan langkah pemantauan Anda, dan mengubahnya sesuai dengan yang diperlukan.

Dengan melakukan aspek-aspek di atas, artinya Anda melakukan pendekatan secara holistik terhadap tanggung jawab sosial. Anda **menjadikan pendekatan ini sebagai bagian dari operasi bisnis yang biasa Anda lakukan, bukan sekadar kegiatan yang hanya Anda lakukan selama periode audit atau sesuatu yang ekstra atau ad hoc terhadap sistem manajemen Anda.**

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Banyak produsen sawit yang memiliki kekhawatiran tentang pengembangan program kepatuhan sosial yang menyeluruh.

1. Mahal
2. Rumit
3. Terlalu banyak yang harus dilakukan
4. Membutuhkan lebih banyak staf, waktu, dan sumber daya
5. Tidak bermanfaat bagi bisnis
6. Tidak meningkatkan produktivitas pekerja

Menerapkan Pendekatan Sistem dapat mengatasi kekhawatiran-kekhawatiran ini. Menggunakan Pendekatan Sistem berarti...

- Program kepatuhan sosial Anda dapat disesuaikan dengan skala, ukuran, sumber daya, dan kebutuhan prioritas Anda
- Anda dapat mengidentifikasi prioritas dan kemampuan Anda, memulai dari yang kecil, dan menyusun rencana agar selalu ada peningkatan
- Anda tidak perlu terus membuat kesalahan yang sama atau terus melihat temuan dan masalah ketenagakerjaan yang sama
- Tanggung jawab untuk memenuhi tujuan tanggung jawab sosial perusahaan Anda tidak hanya berada di pundak Anda karena semua pihak turut terlibat dan tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab bersama
- Pekerja bahkan menjadi bagian aktif dalam memenuhi tujuan bersama
- Konsumen dan pemangku kepentingan terkait memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dan lebih percaya akan kemampuan Anda dalam mematuhi persyaratan mereka

Pendekatan Sistem untuk Mematuhi Uji Tuntas Hak Asasi Manusia yang Diwajibkan

Dengan berlakunya peraturan perundangan yang mewajibkan badan usaha untuk melaksanakan mekanisme uji tuntas hak asasi manusia, atau mekanisme anti perbudakan modern, dan rantai pasok anti pekerja anak, pembeli dan konsumen sawit yang berbisnis di negara-negara yang mewajibkan dilaksanakannya mekanisme ini kini dipaksa secara hukum untuk menunjukkan tidak adanya pelanggaran inti dalam operasi dan rantai pasok mereka.

Artinya, mereka harus **menanamkan unsur HAM ke dalam semua aspek bisnis dan mewajibkan para pemasoknya agar menunjukkan kemampuan untuk mempertahankan kepatuhannya.**

Saat ini, sudah mulai diketahui bahwa satu-satunya cara untuk melakukannya dalam skala besar dan secara berkelanjutan yaitu melalui pendekatan sistem (mendukung pemasok untuk mengembangkan kemampuannya sendiri dalam memantau, mengatasi, dan mencegah risiko ketenagakerjaan dalam operasinya) agar HAM dan perlindungan pekerja menjadi bagian dari upaya menjalankan bisnis di semua tingkat rantai pasok.

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Alat: Membuat sistem pertanggungjawaban

Sebagai produsen dan pemasok sawit, beberapa langkah berikut ini dapat Anda lakukan untuk membuat sistem guna mendukung persyaratan uji tuntas HAM dari pembeli dan pelanggan Anda.

1. Selenggarakan pertemuan atau lokakarya untuk mempelajari peran yang dapat diambil oleh masing-masing departemen, kelompok, atau staf kunci dalam program uji tuntas HAM perusahaan sehingga Anda memetakan fungsinya tidak hanya dalam cakupan internal tetapi juga lintas bagian (yaitu arus informasi antara departemen dan pihak-pihak kunci dalam perusahaan). Lakukan identifikasi untuk mengetahui bagian perusahaan yang dapat meningkatkan perubahan (pemimpin kru, manajemen personalia, dll.).
2. Terjemahkan peran ini menjadi kewajiban departemen, tanggung jawab operasional, dan/atau persyaratan kinerja.
3. Pantau keefektifan peran dan tanggung jawab ini selama satu atau dua tahun dengan cara meminta masukan dari berbagai departemen. Sesuaikan pertanggungjawaban ini sesuai keperluan.

Persyaratan Sistem yang Relevan dalam P&C RSPO

Sebagian besar standar keberlanjutan industri, termasuk P&C RSPO, telah memahami perlunya cara yang lebih holistik dan efektif untuk mengatasi masalah keberlanjutan. Untuk itu, selain mencakup aspek praktik wajib dan kode etik perilaku, standar-standar ini juga telah mencakup beberapa persyaratan sistem.

Berikut ini merupakan ringkasan dari persyaratan sistem yang relevan dalam P&C RSPO.

RSPO 1.2

Unit sertifikasi berkomitmen pada perilaku etis di semua operasi dan transaksi usaha.

- 1.2.1 Berlakunya kebijakan untuk perilaku etis, yang dilaksanakan dalam semua operasi dan transaksi usaha, termasuk perekrutan dan kontrak.
- 1.2.2 Berlakunya sistem untuk memonitor kepatuhan dan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta praktik usaha etis secara keseluruhan.

RSPO 2.1

Terdapat kepatuhan terhadap semua peraturan perundangan yang berlaku pada tingkat daerah dan nasional, serta internasional yang diratifikasi menjadi undang-undang.

- 2.1.1 Unit sertifikasi mematuhi kewajiban hukum yang berlaku.
- 2.1.2 Berlakunya suatu sistem terdokumentasi untuk memastikan kepatuhan hukum. Sistem ini memiliki sarana untuk melacak perubahan pada hukum yang berlaku serta mencakup daftar dan bukti uji tuntas (*due diligence*) hukum terhadap semua pihak ketiga, agensi perekrutan, penyedia jasa, dan kontraktor pekerja, yang dikontrak oleh unit sertifikasi.

RSPO 2.2

Semua kontraktor yang memberikan jasa operasional dan menyediakan tenaga kerja, serta pemasok Tandan Buah Segar (TBS), mematuhi kewajiban-kewajiban hukum yang berlaku.

- 2.2.3 Semua kontrak, termasuk kontrak untuk pasokan TBS, memiliki klausul tersendiri yang melarang praktik yang melibatkan pekerja anak, kerja paksa, dan pekerja dari perdagangan manusia. Jika terdapat pekerja usia muda, kontrak tersebut mencakup klausul untuk melindungi mereka.

RSPO 3.3

Prosedur operasional didokumentasikan dengan sebagaimana mestinya, dilaksanakan dengan konsisten, dan dipantau.

- 3.3.1 Berjalannya Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk unit sertifikasi.
- 3.3.2 Berjalannya mekanisme untuk memeriksa pelaksanaan prosedur yang konsisten.
- 3.3.3 Dikelola dan tersedianya catatan pemantauan dan segala tindakan yang dilakukan.

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Alat: Membuat sistem pertanggungjawaban

RSPO 3.5

Berjalannya sistem untuk mengelola sumber daya manusia.

3.5.1 Didokumentasikan dan disediakannya bagi pekerja dan para perwakilannya prosedur kerja untuk perekrutan, seleksi, pemberian kerja, promosi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja.

3.5.2 Dilaksanakannya prosedur kerja dan dikelolanya catatan.

RSPO 3.6

Didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan dilaksanakannya rencana Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3).

3.6.1 Dilakukannya penilaian risiko terhadap semua operasi untuk mengidentifikasi persoalan-persoalan K3. Didokumentasikan dan dilaksanakannya rencana dan prosedur mitigasi.

3.6.2 Dipantaunya efektivitas rencana K3 tersebut untuk menangani risiko kesehatan dan keselamatan bagi orang-orang yang terlibat.

RSPO 3.7

Semua staf, pekerja, Petani Plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya.

3.7.1 Berjalannya program terdokumentasi yang memberikan pelatihan kepada semua staf, pekerja, Petani Plasma, dan pemasok luar buah, dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan spesifik terkait gender dan mencakup aspek-aspek yang berlaku dari P&C RSPO, dalam bentuk yang dapat mereka pahami dan mencakup penilaian pelatihan.

3.7.2 Dikelolanya catatan pelatihan secara perorangan, jika dapat dilakukan.



5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Sistem Manajemen Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan: Alat, panduan, dan tips untuk membantu produsen sawit memulai tindakannya

Sistem Manajemen Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan yang disusun dengan baik dapat membantu memastikan kepatuhan Anda terhadap hukum, peraturan, dan persyaratan konsumen yang berlaku, dan juga memfasilitasi dilakukannya peningkatan yang berkelanjutan.

Mengembangkan Sistem Manajemen Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan yang efektif diawali oleh dua aspek ini:

- Memahami unsur-unsur yang ada dalam sistem manajemen Anda saat ini dan menentukan apakah ada aspek dalam sistem ini yang berkontribusi terhadap risiko yang dapat memberikan dampak buruk terhadap hak dan perlindungan pekerja.
- Menilai proses bisnis Anda dan menentukan apakah ada aspek atau langkah dalam proses bisnis ini yang menyebabkan risiko bagi pekerja sehingga perusahaan Anda berisiko tidak dapat melaksanakan standar ketenagakerjaan secara efektif.

Setelah Anda mengidentifikasi sumber risiko utama dalam proses bisnis yang Anda miliki, Anda dapat mulai mengembangkan rencana untuk mengatasi dan mengelola risiko-risiko ini.



5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Alat: Contoh Tolok Ukur untuk memandu Sistem Manajemen Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan Anda



Perusahaan telah menyatakan komitmennya kepada pekerja dan masyarakat setempat untuk menghormati HAM dan peraturan perundangan lain yang relevan dengan operasinya.



Komitmen perusahaan terhadap HAM dan kepatuhan perusahaan terhadap hukum yang berlaku telah disampaikan secara memadai kepada pekerja dan pemangku kepentingan terkait.



Komitmen terhadap HAM, standar etis, dan tanggung jawab sosial merupakan bagian integral dari visi dan tujuan perusahaan.



Perusahaan telah melakukan penilaian potensi dampak operasinya terhadap HAM dan hasil penilaian ini turut dipertimbangkan dalam strategi dan operasi perusahaan (termasuk penganggaran).



Perusahaan meminta umpan balik dari para pekerja mengenai efektivitas kebijakannya.



Pemilik perkebunan dan/atau manajer teratas memberikan arahan dan mengawasi pelaksanaan kebijakan HAM/kepatuhan sosial guna memastikan agar orang-orang yang tepat diberdayakan untuk melakukan pekerjaannya dan program yang dilaksanakan dilengkapi dengan sumber daya yang memadai.



Perusahaan memperkerjakan staf ahli atau membekali mereka dengan pelatihan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab operasional terkait program uji tuntas HAM.

5. Membangun Struktur Manajemen dan Memperkuat Sistem

Alat: Contoh Pertanyaan untuk Menilai Sistem Manajemen Pelaksanaan Standar Ketenagakerjaan Anda

1. Siapa yang memimpin dan memberikan arahan secara keseluruhan terkait kepatuhan sosial?
 - Apakah orang ini memiliki mandat yang sesuai untuk melakukan pekerjaan ini?
2. Apakah manajer senior bertanggung jawab atas mandat dan tujuan program?
3. Apakah kantor pusat mengawasi dan memberikan panduan yang memadai kepada pelaksana lapangan?
4. Apakah kantor pusat dan pihak-pihak yang ada di lapangan sudah satu pemikiran terkait kegiatan yang perlu dilakukan?
5. Mekanisme apa yang diberlakukan untuk memastikan adanya keselarasan dan dukungan antara kantor pusat dan pihak lapangan?
6. Apakah ada seseorang dalam tim kepatuhan sosial yang mengelola pelibatan eksternal (dengan LSM, serikat pekerja, pemerintah, pelanggan, dan merek lain)?
7. Berdasarkan latar belakang pengalaman dan pendidikan, bagaimana susunan tim/staf kepatuhan terkait kompetensinya?
8. Apakah sudah ada kebijakan untuk melaksanakan program kepatuhan sosial/tanggung jawab sosial?
 - Apakah kebijakan ini bersifat menyeluruh, konsisten, dan selaras dengan baik?
 - Apakah kebijakan ini mendukung pencapaian tujuan kepatuhan sosial secara keseluruhan?
9. Apakah ada mekanisme untuk mengumpulkan pertanyaan, umpan balik, keluhan, dan saran terkait kebijakan dan prosedur ini? Jika ya, apakah mekanisme ini dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan terkait?
10. Mekanisme pengendalian apa yang diberlakukan untuk memastikan agar interpretasi dan pelaksanaan kebijakan sesuai dengan standar yang ada dan selaras?

Informasi yang dimuat dalam bab ini hanyalah beberapa contoh, panduan, dan tips untuk membantu Anda (karena produsen dan pemasok sawit berkontribusi terhadap keberlanjutan sektor) dengan cara memastikan adanya tempat kerja yang adil dan layak. Dengan berkembangnya perusahaan Anda dari sekadar kepatuhan standar minimum menjadi peningkatan berkelanjutan dan dengan adanya sistem manajemen yang dapat memperbaiki sistemnya sendiri dan telah sepenuhnya berkembang, perusahaan Anda memiliki peluang yang lebih baik untuk memenuhi tujuan bisnis sekaligus mewujudkan visi keberlanjutan sosial Anda.



Foto-foto yang ada dalam panduan ini digunakan hanya untuk memberikan ilustrasi tentang lokasi dan situasi di mana risiko kerja paksa dan pekerja anak dibahas. orang yang ditampilkan di foto tidak mewakili orang tertentu atau kelompok tertentu yang tercantum di dalam teks. .

Kredit Foto:

Cover: SUWIT NGAOKAEW/shutterstock.com

Pembatas: Nutthapong Thammaruksasit/shutterstock.com

Bab 1:

Nelzajamal/shutterstock.com

Dede Sudiana/shutterstock.com

think4photop/shutterstock.com

Nutthapong Thammaruksasit/shutterstock.com

PondStudio/shutterstock.com

Bab 2:

First Resources/shutterstock.com

tristan tan/shutterstock.com

Toa55/shutterstock.com

Dede Sudiana/shutterstock.com

First Resources/shutterstock.com

Linda Hughes Photography/shutterstock.com

KYTan/shutterstock.com

KYTan/shutterstock.com

tristan tan/shutterstock.com

wandee007/shutterstock.com

Sofyan Efendi/shutterstock.com

Bab 3:

INANTHA/shutterstock.com

photomagically/shutterstock.com

tristan tan/shutterstock.com

KYTan/shutterstock.com

Dede Sudiana/shutterstock.com

ThinkingEyes/shutterstock.com

First Resources/shutterstock.com

ShahrulnizamKS/shutterstock.com

[photo 9: no credit available]

encikcasper/shutterstock.com

Nutthapong Thammaruksasit/shutterstock.com

First Resources/shutterstock.com

Bab 4:

Toa55/shutterstock.com

wandee007/shutterstock.com

tristan tan/shutterstock.com

[photo 4: no credit available]

Bab 5:

ayarx oren/shutterstock.com

Dede Sudiana/shutterstock.com

Linda Hughes Photography/shutterstock.com

photomagically/shutterstock.com