

RSPO

Roundtable on Sustainable Palm Oil



HAK-HAK ANAK

Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit
Anggota RSPO di Indonesia

Laporan ini disusun dan disampaikan oleh Lingkar Komunitas Sawit (LINKS) selaku *implementing partner* RSPO dalam kerja samanya dengan UNICEF pada program CRBP Palm Oil di Indonesia. Informasi lebih lanjut tentang program ini silahkan menghubungi kantor RSPO Indonesia.

Kepentingan terbaik anak merupakan salah satu dari empat prinsip utama dalam konvensi PBB tentang hak anak.

Prinsip ini berlaku terhadap segala tindakan dan keputusan yang berkaitan dengan anak serta menyerukan upaya-upaya aktif untuk menghormati hak mereka, mempromosikan hak hidup, tumbuh kembang, kesejahteraan mereka serta upaya untuk mendukung dan membantu orang tua maupun pihak lain yang bertanggung jawab merealisasikan hak-hak anak.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iii
GLOSARIUM	iv
PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Ruang Lingkup Program	3
Dampak Program	3
TEMUAN LAPANGAN, INISIASI DAN PRAKTIK-PRAKTIK YANG BAIK	
Sekilas tentang Temuan Lapangan, Inisiasi Baik dan Praktik-praktik Baik	
Dalam CRBP Palm Oil	6
Hak Bersalin dan Menyusui	7
Pengasuhan Anak	20
Gizi dan Pelayanan Kesehatan	24
Kondisi Perumahan, Air, Sanitasi dan Kebersihan	29
Akses Kepada Pendidikan	32
Perlindungan Anak	38
Buruh Anak dan Pekerja Muda	40
CATATAN PEMBELAJARAN	
Kebijakan dan Implementasi Kebijakan terkait Hak-hak Anak pada 7 (tujuh)	43
Areal Dampak CRBP oleh Perusahaan Perkebunan Peserta Program	
Fleksibilitas Cuti Melahirkan	44
Penanganan Isu dan/atau Kasus Buruh Anak	45
Pertimbangan Kepentingan Terbaik Anak dari Sejak Proses Rekrutmen	46
Karyawan dan Staf Perkebunan	

	Halaman
Beberapa Hal yang Perlu Diperkuat dan Dilanjutkan dalam Pemenuhan Hak-hak Anak di Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil	47
DAFTAR PUSTAKA	vii

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1	Diagram Jumlah Karyawan, Staf dan Anak Terdampak Tidak Langsung Program CRBP Palm Oil	4
Gambar 2	Diagram Jumlah Karyawan, Staf dan Manajemen Terdampak Langsung Program CRBP Palm Oil	5
Gambar 3	Diagram Jumlah Ibu Hamil, Cuti Melahirkan dan Bekerja Pasca Cuti Melahirkan Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017	11
Gambar 4	Diagram Perbandingan Ibu Hamil/Bersalin dengan Ibu Menyusui Yang Datang ke Posyandu di Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil Tahun 2015 s.d. 2017	19
Gambar 5	Diagram Jumlah TPA, Pengasuh TPA dan Anak di TPA Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017	21
Gambar 6	Diagram Jumlah Anak Gizi Kurang Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2018	25
Gambar 7	Diagram Jumlah Klinik, Dokter, Paramedis dan Ambulans Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017	26
Gambar 8	Diagram Jumlah Sekolah, Tenaga Pendidik dan Anak Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d.2017	32
Gambar 9	Diagram Perbandingan Jumlah Ibu Hamil dan Melahirkan di Perkebunan Dengan Penerbitan Surat Keterangan Lahir Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017	39

GLOSARIUM

Anak	Orang- orang di bawah usia 18 tahun, termasuk pekerja muda atau ibu muda.
Antenatal Care	Pemeriksaan kehamilan untuk mengoptimalkan kesehatan mental dan fisik ibu hamil.
APE	Alat Permainan Edukatif adalah alat permainan yang sengaja dirancang secara khusus untuk kepentingan pendidikan. APE dapat mengoptimalkan perkembangan anak, disesuaikan dengan usianya dan tingkat perkembangannya.
ASI Eksklusif	Proses yang pemberian air susu ibu (ASI) kepada bayi dari semenjak lahir tanpa memberikan atau menambahkan makanan/minuman tambahan lainnya sampai bayi berusia lebih dari 6 bulan.
BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan) merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.
CRBP	Children's Rights and Business Principles merupakan prinsip-prinsip yang dikembangkan UNICEF, Global Impact dan Save the Children untuk mendorong pelaku usaha (perusahaan) untuk menghormati dan melindungi hak-hak anak.
CSR	Corporate Social Responsibility
Dapodik	Data Pokok Pendidikan merupakan sistem pendataan skala nasional yang terpadu, dan merupakan sumber data utama pendidikan nasional, yang merupakan bagian dari Program perencanaan pendidikan nasional.

HRGA/HRM	Divisi atau departemen di perkebunan yang menangani urusan human resources and general affair atau human resources management.
ILO	Badan Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat.
INA NI P&C RSPO	Interpretasi Nasional Indonesia atas prinsip dan kriteria RSPO.
KIA	Pelayanan kesehatan ibu dan anak
KHL	Karyawan Harian Lepas
KT	Karyawan Tetap
Manajemen Perkebunan	Pimpinan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Biasanya ditingkat perusahaan (perseroan terbatas) akan dipimpin oleh President Director, General Manager (GM) atau Region Head (RH). GM dan RH akan dibantu oleh Plantation Manager (PM) atau Areal Controller (AC) serta Estate Manager (EM)
Kopel Perumahan	Beberapa unit rumah yang terletak dalam satu jajaran dan bersebelahan dengan menggunakan satu kerangka atap yang sama.
LINKS	Lingkar Komunitas Sawit adalah NGO Sosial – Anggota RSPO. LINKS didirikan sejak tahun 2009 di Kota Bogor.
Paternal Leave	Cuti berbayar untuk suami dalam jangka waktu tertentu untuk mendampingi istri melahirkan.
PAUD	Pendidikan Anak Usia Dini
Postnatal Care	Pelayanan kesehatan yang dilakukan segera setelah ibu melahirkan.

Posyandu	Pos Pelayanan Keluarga Berencana dan Kesehatan Terpadu merupakan kegiatan kesehatan dasar yang diselenggarakan dari, oleh dan untuk masyarakat yang dibantu oleh petugas kesehatan.
Rombel	Rombongan belajar atau kelompok peserta didik yang terdaftar pada satuan kelas.
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) adalah asosiasi yang terdiri dari berbagai organisasi dari berbagai sektor industri kelapa sawit (perkebunan, pemrosesan, distributor, industri manufaktur, investor, akademisi, NGO Sosial dan NGO lingkungan) yang bertujuan mengembangkan dan mengimplementasikan standar global untuk produksi minyak sawit berkelanjutan.
SC	Sectio Caesarea atau pembedahan untuk persalinan anak.
TPA	Tempat Penitipan Anak.
UNICEF	United Nations Children's Fund merupakan program Perserikatan Bangsa-bangsa untuk memberikan bantuan kemanusiaan dan perkembangan bagi anak-anak dan ibu di negara berkembang.
USG	Ultrasonografi adalah prosedur pemeriksaan kesehatan dengan menggunakan gelombang suara tinggi yang dipantulkan ke tubuh untuk memperlihatkan gambaran rahim dan isinya yang memberikan informasi dalam bentuk gambar yang disebut Sonogram yang dapat kita lihat di layar monitor.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Prinsip dunia usaha dan hak-hak anak atau *Children's Rights and Business Principles* (CRBP) berisi prinsip-prinsip untuk mendorong pelaku usaha (perusahaan) untuk menghormati dan melindungi hak-hak anak. Tanggung jawab perusahaan untuk “menghormati dan melindungi hak-hak anak” berlaku pada kegiatan usaha itu sendiri serta hubungan bisnis yang terkait dengan operasional, produk dan jasa perusahaan, maupun komitmen untuk mendukung tindakan sukarela memajukan hak asasi manusia, termasuk hak-hak anak melalui kegiatan utama perusahaan, investasi sosial dan filantropi strategis, advokasi dan pelibatan kebijakan publik, dan/atau bekerja dalam kemitraan atau tindakan kolektif lainnya.¹

CRBP diturunkan dari hak-hak asasi anak yang diakui secara internasional, dan tidak menciptakan kewajiban hukum internasional yang baru. Secara khusus, CRBP didasarkan pada hak-hak yang digariskan dalam konvensi hak-hak anak dan protokol opsional. Konvensi ini merupakan pakta perjanjian hak asasi manusia yang paling banyak diratifikasi dan saat ini terdapat 193 negara yang menjadi negara pendukung atas konvensi tersebut. Prinsip ini juga didasarkan pada Konvensi ILO No. 182 tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak dan Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Kerja Minimum.

Untuk melihat bagaimana implementasi CRBP pada berbagai sektor usaha, *United Nations Children's Fund* (UNICEF) mengembangkan kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan.

¹ Dikutip dari Prinsip Dunia Usaha dan Hak Anak yang disusun atas kerja sama Unicef, The Global Impact dan Save the Children.

Tahun 2016, UNICEF telah melakukan penelitian kualitatif tentang sektor minyak sawit dan anak di Indonesia. Penelitian dilakukan di daerah pusat produksi kelapa sawit, yaitu di Provinsi Sumatera Utara dan Kalimantan Tengah. Dalam penelitian tersebut UNICEF mengidentifikasi ada 7 (tujuh) area dampak terhadap hak-hak anak di perkebunan kelapa sawit yaitu: perlindungan hak bersalin dan menyusui; pengasuhan anak; gizi dan pelayanan kesehatan; kondisi perumahan, air, sanitasi, dan kebersihan; akses pendidikan; perlindungan anak; buruh anak dan pekerja muda. Penelitian kualitatif ini juga berhasil mengidentifikasi sejumlah akar penyebab dari area-area dampak tersebut².

Tahun 2017 s.d. 2018, UNICEF mengembangkan kerja sama dengan *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) untuk melaksanakan program CRBP Palm Oil pada perusahaan perkebunan anggota RSPO di Indonesia. Program ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada manajemen maupun staf perkebunan kelapa sawit tentang standar-standar dan implikasi positif dari hak-hak anak dan dunia usaha, sekaligus memperoleh gambaran dan menemukan praktik-praktik yang baik terkait implementasi layanan pada 7 (tujuh) area dampak hak-hak anak pada perkebunan anggota RSPO di Indonesia.

Informasi dan pengetahuan yang telah diperkenalkan, gambaran implementasi serta praktik-praktik yang baik yang ditemukan dalam layanan pada 7 (tujuh) area dampak hak-hak anak di sektor perkebunan kelapa sawit selanjutnya akan disampaikan sebagai rekomendasi kepada *task force* yang sedang bekerja melakukan review P&C RSPO sehingga memungkinkan CRBP menjadi bagian dari standar yang mengikat bagi perusahaan perkebunan anggota RSPO.

Untuk mengimplementasikan program CRBP Palm Oil di Indonesia, RSPO selanjutnya menunjuk Lingkar Komunitas Sawit (LINKS) sebagai *implementing partner* RSPO. Hasil pelaksanaan program CRBP Palm Oil oleh LINKS selanjutnya disampaikan secara terinci pada laporan ini.

² Lihat laporan "Palm Oil And Children In Indonesia Exploring the Sector's Impact on Children's Rights, diterbitkan Unicef tahun 2016.

Ruang Lingkup Program

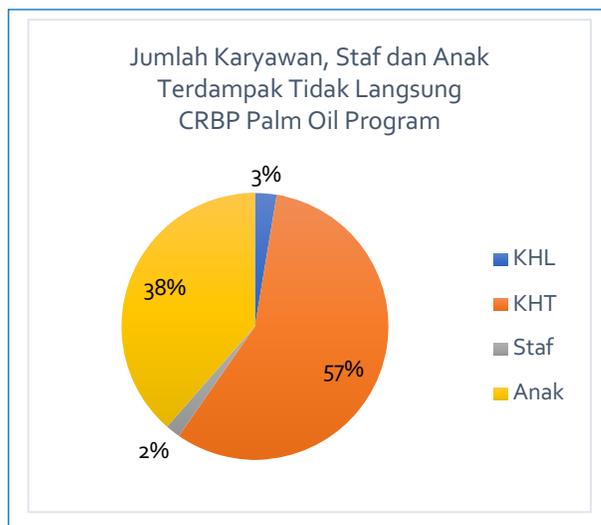
Perusahaan peserta Program CRBP Palm Oil terdiri dari 9 (sembilan) perusahaan dari 5 (lima) grup usaha anggota RSPO yang lokasi perkebunannya beroperasi di Indonesia. Kelima grup usaha ini mengikuti Program CRBP Palm Oil dalam 4 tahap kegiatan. Dimulai dari tahap pertama pemilihan areal perkebunan yang menjadi lokasi pelaksanaan program dan workshop-workshop persiapan, yang dilaksanakan pada bulan Mei s.d. September 2017. Pemilihan perusahaan peserta CRBP Palm Oil ini telah memasukkan kategori areal pengembangan baru dan existing plantation, mempertimbangkan skala luasan perkebunan, jumlah tenaga kerja dan jumlah pintu rumah karyawan yang telah dihuni dalam periode satu tahun terakhir sebelum program dilaksanakan serta persiapan dan keikutsertaan perusahaan peserta program pada sistem sertifikasi RSPO. Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan CRBP, *Listing Subject* dan pengisian kuesioner informasi perkebunan maupun survey mandiri oleh manajemen perkebunan, dilaksanakan pada bulan September s.d. November 2017. Tahap ketiga, pelaksanaan survey CRBP melalui pelaksanaan observasi ke perkebunan, review dokumen maupun *Focus Group Discussion* (FGD) dengan karyawan, staf dan manajemen yang dilaksanakan pada bulan April s.d. Mei 2018. Tahap keempat penyampaian laporan program CRBP Palm Oil dilaksanakan pada akhir bulan Juni s.d. Juli 2018.

Dampak Program Ini

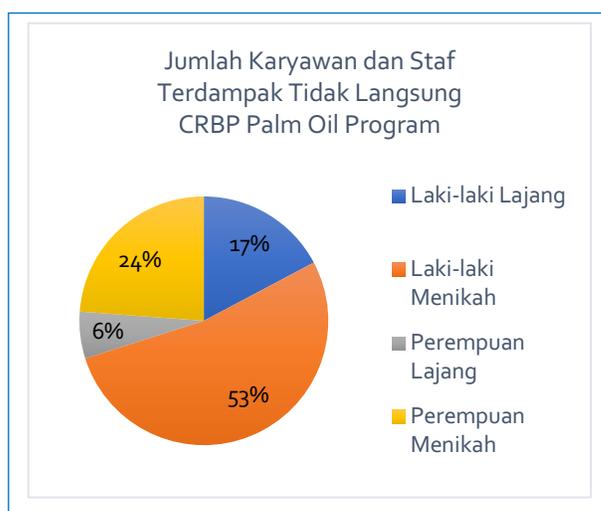
Program ini secara tidak langsung memberi dampak kepada seluruh karyawan, staf, manajemen, maupun anak yang ada di perkebunan peserta program CRBP Palm Oil. Meskipun mereka tidak terlibat secara langsung dalam program ini, namun mereka terdampak karena kegiatan pelatihan

dan survey CRBP yang dilakukan pada program ini telah memperkenalkan pengetahuan-pengetahuan baru, dan mengkaji bagaimana praktik-praktik layanan pada 7 (tujuh) areal dampak hak-hak anak yang mereka jalani selama ini dalam pengelolaan perusahaan perkebunan peserta program. Jumlah karyawan, staf, manajemen maupun anak di perkebunan peserta CRBP Palm Oil yang secara tidak langsung terdampak oleh program ini, secara detail ditunjukkan pada diagram di bawah ini.

Gambar 1. Diagram Jumlah Karyawan, Staf dan Anak Terdampak Tidak Langsung Program CRBP Palm Oil



Dari data seluruh perusahaan diketahui bahwa sejumlah 28.709 orang karyawan, staf dan manajemen terdampak tidak langsung dari program CRBP Palm Oil, dimana jumlah Karyawan Harian Lepas (KHL) adalah 750 orang atau sekitar 3%, 16.376 orang atau sekitar 57% adalah Karyawan Tetap (KT), sementara staf dan manajemen sejumlah 514 orang atau sekitar 2% dan 38% atau 11.069 orang anak yang tinggal diperkebunan peserta program CRBP Palm Oil.

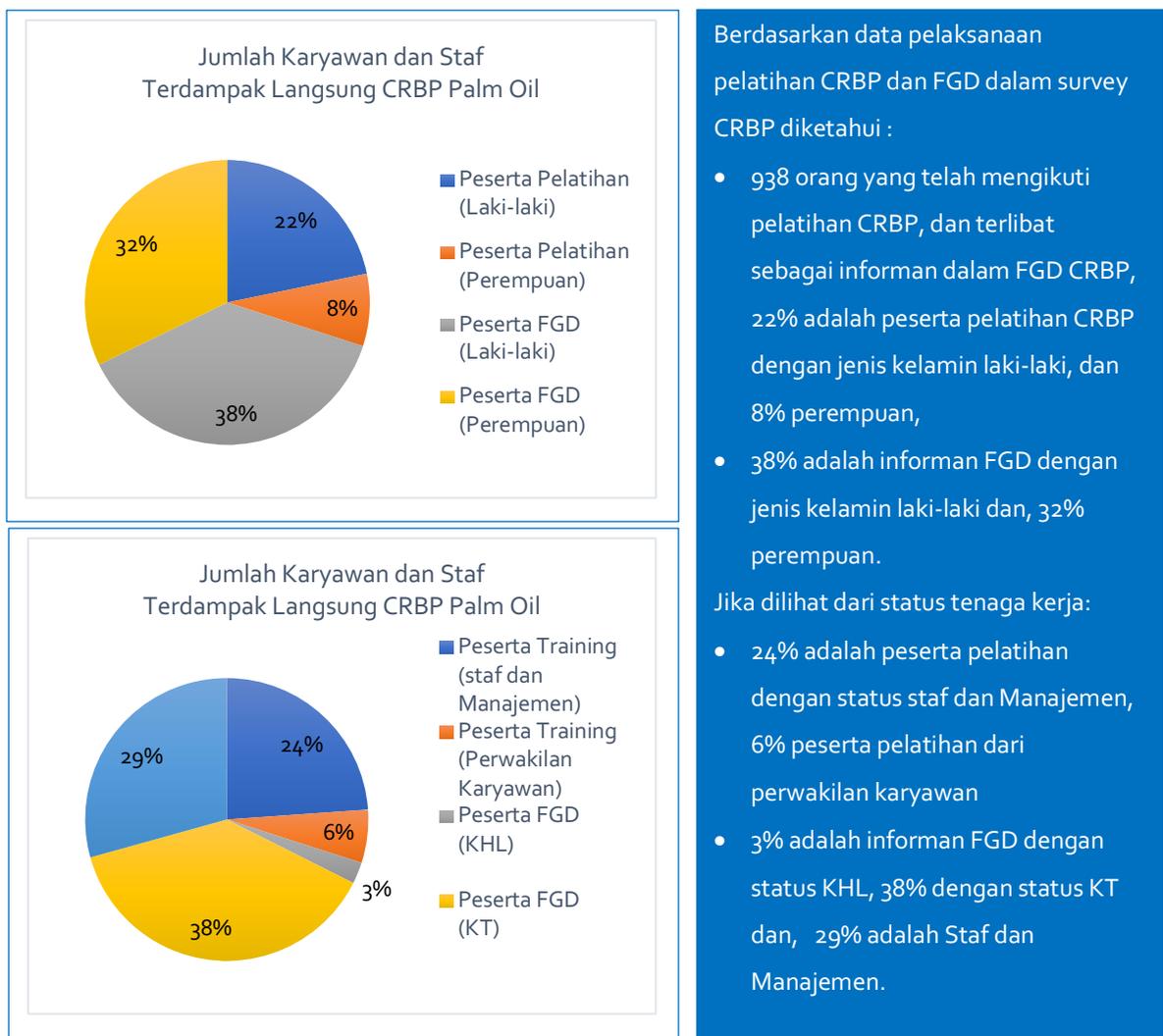


Jika ditinjau dari jenis kelamin dan status pernikahan diketahui bahwa karyawan dan staf sejumlah 3.042 orang laki-laki yang belum menikah atau sekitar 17%, 9.322 orang laki-laki yang telah menikah atau sekitar 53%, 1.076 perempuan yang belum menikah atau sekitar 6% serta 4.200 perempuan yang telah menikah atau sekitar 24%, menerima dampak tidak langsung dari program CRBP Palm Oil.

Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

Program ini juga memberikan dampak langsung pada perwakilan karyawan, staf dan manajemen yang terlibat sebagai peserta pelatihan CRBP maupun sebagai informan dalam FGD. Mereka inilah yang secara langsung menerima informasi dan pengetahuan baru terkait CRBP, apa saja areal dampak hak-hak anak di perkebunan kelapa sawit serta melakukan diskusi dengan trainer, co-trainer maupun surveyor LINKS terkait praktik-praktik layanan pada 7 (tujuh) area dampak hak-hak anak diperkebunan kelapa sawit.

Gambar 2. Diagram Jumlah Karyawan, Staf dan Manajemen Terdampak Langsung Program CRBP Palm Oil



Berdasarkan data pelaksanaan pelatihan CRBP dan FGD dalam survey CRBP diketahui :

- 938 orang yang telah mengikuti pelatihan CRBP, dan terlibat sebagai informan dalam FGD CRBP, 22% adalah peserta pelatihan CRBP dengan jenis kelamin laki-laki, dan 8% perempuan,
- 38% adalah informan FGD dengan jenis kelamin laki-laki dan, 32% perempuan.

Jika dilihat dari status tenaga kerja:

- 24% adalah peserta pelatihan dengan status staf dan Manajemen, 6% peserta pelatihan dari perwakilan karyawan
- 3% adalah informan FGD dengan status KHL, 38% dengan status KT dan, 29% adalah Staf dan Manajemen.

Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data peserta pelatihan antara bulan September s.d. November 2017 dan data informan FGD dalam survey CRBP antara bulan April s.d. Mei 2018 .



TEMUAN LAPANGAN, INISIASI DAN PRAKTIK- PRAKTIK YANG BAIK

SEKILAS TENTANG TEMUAN LAPANGAN, INISIASI BAIK DAN PRAKTIK-PRAKTIK BAIK DALAM CRBP PALM OIL

Temuan-temuan lapangan yang diuraikan dalam bab ini merupakan hasil dari observasi dan FGD dengan karyawan, staf dan manajemen perkebunan yang ditemui LINKS maupun hasil review dokumen yang dilakukan dalam *survey* CRBP. Disepanjang bab ini juga disampaikan uraian tentang inisiasi baik maupun praktik-praktik yang baik dalam implementasi layanan pada 7 (tujuh) areal dampak hak-hak anak di perkebunan kelapa sawit peserta program ini.

Inisiasi baik merupakan prakarsa yang dikembangkan oleh pengelola layanan CRBP maupun manajemen perkebunan seperti kepala sekolah dan guru, dokter dan paramedis, Departemen HRGA/HRM, Sustainability, CSR maupun Manager perkebunan untuk mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola layanan pada areal-areal dampak hak-hak anak diperkebunan kelapa sawit. Karena masih berupa prakarsa, maka inisiasi baik ini merupakan upaya baru dan/atau terobosan baru yang sedang diuji cobakan, dimana hingga saat *survey* CRBP dilakukan, inisiasi baik ini belum terkait dengan sebuah kebijakan tertentu maupun pengalokasian pembiayaan tertentu dari grup usaha perkebunan. Bilamana terdapat dukungan kebijakan dan pembiayaan, maka dukungan tersebut berasal dari tingkat manajemen kebun, bukan dari grup usaha.

Sementara praktik-praktik yang baik adalah tindakan nyata dari manajemen dalam memberikan dukungan dan layanan optimal bagi pemenuhan hak-hak anak, ataupun upaya-upaya nyata untuk

mendukung dan membantu karyawan maupun staf yang menjadi orang tua, serta pihak-pihak terkait lainnya dalam merealisasikan hak-hak anak di areal perkebunan. Praktik-praktik baik ini diwujudkan melalui kebijakan ditingkat grup usaha, alokasi anggaran dan sumber daya manusia (SDM), maupun penyediaan fasilitas dalam mendukung pengelolaan layanan pada area-area dampak CRBP. Praktik-praktik baik ini telah berjalan pada waktu minimal 3 (tiga) tahun¹, dan secara berkala telah dibahas, disetujui, dievaluasi, dan mendapatkan rekomendasi perbaikan pada pertemuan-pertemuan ditingkat grup usaha.

Dalam menguraikan temuan-temuan lapangan, LINKS juga menggunakan parameter-parameter kualitatif melalui penggunaan istilah sebagian kecil, sebagian, sebagian besar dan seluruh. Batasan penggunaan istilah sebagian kecil ini mengandung makna bahwa suatu kondisi tertentu ataupun serupa ditemukan pada ≤ 2 (dua) perusahaan peserta program. Sebagian mengandung makna bahwa suatu kondisi tertentu ataupun serupa ditemukan pada 4-5 perusahaan peserta program. Sebagian besar mengandung makna suatu kondisi tertentu ataupun serupa ditemukan pada 7-8 perusahaan peserta program. Sementara penggunaan istilah seluruh mengandung makna bahwa suatu kondisi tertentu ataupun serupa ditemukan pada 9 (sembilan) perusahaan peserta program CRBP Palm Oil.

Selain itu uraian temuan-temuan lapangan ini juga diperkuat dengan data-data kuantitatif yang diperoleh dari proses *review* dokumen terkait layanan pada 7 (tujuh) areal dampak hak-hak anak diperkebunan kelapa sawit peserta program antara tahun 2015-2017.

HAK BERSALIN DAN MENYUSUI

Seluruh perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil memiliki kebijakan perlindungan hak reproduksi yang berlaku untuk para karyawan, staf dan manajemen. Kebijakan ini dituangkan dalam kebijakan sosial atau kebijakan *sustainability* grup usaha, standar operasional prosedur

¹ Dalam survey ini, batasan waktu 3 (tiga) tahun yang digunakan tim LINKS adalah 2015-2017.

(SOP), perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan hingga *working instruction* atau memo internal perusahaan.

Para karyawan dan staf yang ditemui dalam *survey* CRBP mengungkapkan bahwa mereka memahami kebijakan maupun aturan perusahaan tersebut dengan baik karena telah mendapatkan sosialisasi dari manajemen dalam kegiatan apel pagi, penyuluhan-penyuluhan di posyandu oleh dokter dan paramedis, serta kegiatan-kegiatan penyuluhan oleh Komite Gender.

Kebijakan perlindungan hak reproduksi memberikan hak kepada karyawan dan staf perempuan untuk mendapatkan:

1. Cuti haid berbayar selama 2 (dua) hari kerja yang diberikan berdasarkan rekomendasi dari dokter atau paramedis di klinik perkebunan;
2. Layanan tes kehamilan maupun pengalihan jenis dan areal kerja bila positif hamil;
3. Layanan kesehatan selama masa kehamilan dan sesudah melahirkan;
4. Cuti melahirkan berbayar selama 3 (tiga) bulan atau 90 (sembilan puluh) hari.

Sesuai temuan dalam FGD diketahui bahwa tes kehamilan, dilakukan perusahaan perkebunan dalam dua kategori. Pertama, perusahaan melakukan pemeriksaan rutin dengan program khusus setiap 1 (satu) bulan satu kali terutama untuk karyawan dan staf perempuan yang bekerja dengan risiko tinggi karena interaksi dengan bahan kimia (obat dan racun) seperti tenaga semprot atau tenaga pupuk. Kedua, perusahaan melakukan tes kehamilan tidak berkala dan tidak melalui program khusus, namun berdasarkan permintaan karyawan dan staf bilamana yang bersangkutan memiliki tanda-tanda/indikasi hamil.

Dalam hal karyawan dinyatakan positif hamil maka dokter atau paramedis dari klinik perkebunan akan mengirimkan surat pemberitahuan kepada manajemen. Karyawan yang positif hamil kemudian akan mendapatkan pengalihan jenis pekerjaan ke pekerjaan ringan yang tidak membahayakan kehamilan dan tidak berinteraksi dengan bahan kimia. Mereka juga dilarang bekerja pada malam hari dan akan mendapatkan pengalihan areal kerja di sekitar perumahan karyawan, perumahan staf, perumahan manajemen serta kantor kebun. Pindahan jenis dan

areal pekerjaan ini akan mereka jalani selama masa kehamilan, pasca cuti melahirkan hingga usai masa menyusui anak sekitar 6 bulan s.d. 2 tahun pasca bersalin.

Layanan kesehatan selama masa kehamilan mengikuti standar layanan *Antenatal Care* (ANC) yang ditetapkan Departemen Kesehatan², diberikan dalam bentuk pemeriksaan kehamilan 1 bulan sekali di klinik atau posyandu pada usia kandungan trimester I-II. Saat usia kandungan mencapai trimester III maka pemeriksaan kehamilan dilakukan setiap dua minggu sekali di klinik, dan saat usia kandungan 9 (sembilan) bulan pemeriksaan kehamilan dilakukan setiap minggu di klinik. Imunisasi dan vaksin diberikan rata-rata pada saat usia kandungan 5-6 bulan dan 6-7 bulan. Pemberian makanan tambahan diberikan bersamaan dengan posyandu setiap 1 bulan sekali.

Pemeriksaan kehamilan dengan *ultrasonografi* (USG) dilakukan perusahaan dalam dua kategori. Pertama, perusahaan yang menanggung seluruh pembiayaan 1-2 kali USG untuk setiap karyawan tetap maupun staf yang hamil, dan kedua adalah perusahaan yang memberikan pemeriksaan USG melalui rujukan ke rumah sakit bilamana terdapat indikasi "kehamilan berisiko" dengan pembiayaan BPJS kesehatan.

Bilamana proses bersalin normal, maka proses persalinan dilayani oleh dokter atau paramedis secara gratis di klinik perkebunan. Namun bila terdapat indikasi persalinan berisiko maka akan dirujuk ke rumah sakit dengan pembiayaan BPJS. Berdasarkan keterangan dalam FGD diketahui bahwa terdapat grup usaha yang memberikan tunjangan pemeriksaan kehamilan dan melahirkan, sehingga para karyawan dan staf lebih banyak memilih melakukan pemeriksaan kehamilan maupun proses persalinan di luar klinik perkebunan.

Pelayanan kesehatan setelah proses persalinan (Ibu Nifas) dilakukan sesuai standar layanan *Postnatal Care* (PNC)³ yang ditetapkan Departemen Kesehatan melalui kunjungan harian ke rumah ibu nifas oleh bidan. Kunjungan ini rata-rata dilakukan secara rutin setiap hari selama masa 5-7 hari pasca persalinan. Pemeriksaan kesehatan pasca persalinan juga dilakukan di klinik

² Layanan kesehatan mengacu pada standar pelayanan kesehatan Ibu Hamil sesuai UU Kesehatan Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009.

³ Layanan kesehatan mengacu pada standar pelayanan kesehatan Ibu Hamil sesuai UU Kesehatan Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009.

sewaktu-waktu bilamana terdapat indikasi risiko. Selanjutnya pelayanan kesehatan ibu dan anak akan dilakukan secara reguler di klinik maupun bersamaan dengan kegiatan posyandu.

Hak cuti melahirkan berbayar diberikan selama 3 bulan atau 90 hari untuk karyawan tetap dan staf, dimana cuti diambil pada masa 1,5 bulan atau 45 hari sebelum melahirkan dan 1,5 bulan atau 45 hari setelah melahirkan. Dalam hal terjadi keguguran kandungan maka karyawan dan staf perempuan berhak untuk mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 bulan.

Para karyawan yang bekerja di lahan/blok kebun menerangkan bahwa tidak ada fleksibilitas bagi mereka untuk mengambil cuti melahirkan. Rata-rata saat kandungan mereka berusia 32-34 minggu, dokter atau bidan akan memberikan surat rekomendasi sebagai dasar pengajuan cuti melahirkan ke kantor perkebunan. Sementara karyawan atau staf yang bekerja di kantor perkebunan menerangkan bahwa mereka lebih leluasa dalam menentukan waktu cuti melahirkan. Sepanjang ada rekomendasi dokter, mereka bisa lebih fleksibel dalam menentukan waktu untuk memulai cuti melahirkan, sehingga pasca melahirkan mereka rata-rata dapat tinggal di rumah lebih lama untuk menyusui anaknya.

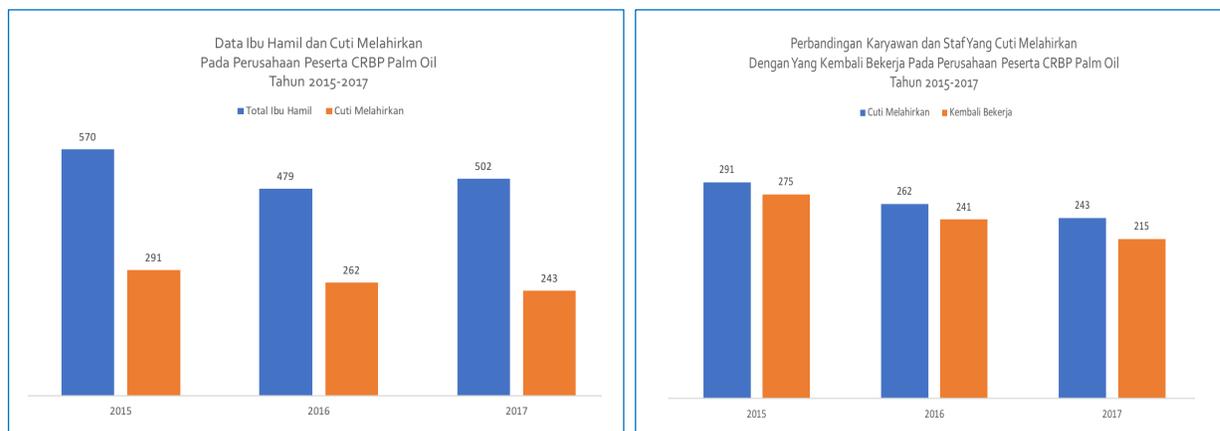
Para karyawan dan staf terutama mereka yang menjalani proses persalinan dengan *sectio Caesarea* (SC) menerangkan bahwa mereka dapat meminta izin lebih lama (cuti tidak berbayar) kepada para atasan mereka untuk menambah hari libur setelah cuti melahirkan habis, dengan syarat harus berdasarkan rekomendasi dokter atau paramedis. Mereka juga dapat memanfaatkan cuti tahunan selama 12 (dua belas hari) untuk menambah masa istirahat pasca melahirkan.

Selain itu, untuk mendampingi istri pada masa persalinan, para suami yang merupakan karyawan dan staf perusahaan perkebunan berhak untuk mendapatkan cuti berbayar untuk mendampingi istri melahirkan (*paternal leave*). Rata-rata diberikan selama 2 (dua) hari. Namun terdapat beberapa grup usaha yang memberikan *paternal leave* selama 3-5 hari.

Dalam FGD dengan para karyawan dan staf diketahui bahwa sebagian besar dari mereka kembali bekerja setelah cuti melahirkan, namun terdapat juga karyawan yang memilih berhenti bekerja karena ingin merawat anaknya atau karyawan melahirkan di luar areal perkebunan (biasanya

kembali ke rumah orang tua). Pasca cuti melahirkan karyawan tersebut memilih berhenti bekerja dan tidak kembali ke areal perkebunan. Menurut para karyawan dan staf, perusahaan tidak mempersulit proses mereka untuk bekerja kembali, jika terdapat karyawan tetap ataupun staf yang tidak bekerja kembali pasca cuti melahirkan, maka hal tersebut merupakan pilihan dari karyawan atau staf itu sendiri.

Gambar 3. Diagram Jumlah Ibu Hamil, Cuti Melahirkan dan Bekerja Pasca Cuti Melahirkan Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017



Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa pada tahun 2015, seluruh klinik di perkebunan peserta program ini memberikan pelayanan kesehatan untuk ibu hamil dan bersalin untuk 570 orang ibu, dimana sekitar 291 orang atau sekitar 51% adalah karyawan maupun staf perempuan yang mengambil cuti melahirkan, sisanya sekitar 49% adalah istri karyawan/staf yang tidak bekerja di perkebunan. Tahun 2016, tercatat klinik perkebunan memberikan layanan kesehatan untuk ibu hamil dan bersalin pada 479 orang ibu, 262 orang atau sekitar 55% merupakan karyawan maupun staf perempuan yang mengambil cuti melahirkan, sisanya sekitar 45% adalah istri karyawan/staf yang tidak bekerja di perkebunan. Begitu pun di tahun 2017, klinik perkebunan memberikan layanan kesehatan untuk ibu hamil dan bersalin untuk 502 orang ibu, 243 orang diantaranya atau sekitar 48,4% merupakan karyawan dan staf perempuan yang bekerja di perkebunan, sisanya sekitar 51,6% adalah istri karyawan/staf yang tidak bekerja di perkebunan.

Dari 291 orang karyawan dan staf perempuan yang mengambil cuti melahirkan pada tahun 2015, sekitar 275 orang atau 94,5% kembali bekerja pasca cuti melahirkan. Tahun 2016 dari 262 orang karyawan dan staf perempuan yang mengambil cuti melahirkan, tercatat sekitar 241 orang atau sekitar 91,9% kembali bekerja pasca cuti melahirkan. Sedangkan data tahun 2017 menunjukkan bahwa dari 243 orang karyawan dan staf perempuan yang mengambil cuti melahirkan, sejumlah 215 orang atau sekitar 88,5% kembali bekerja pasca cuti melahirkan. Data-data ini menunjukkan bahwa pada tahun 2015-2017, jumlah karyawan dan staf perempuan di perkebunan peserta CRBP Palm Oil yang kembali bekerja pasca cuti melahirkan rata-rata di atas 88,5%.

Sebuah Inisiasi Baik - dikembangkan oleh klinik disalah satu perkebunan peserta CRBP Palm Oil yang berlokasi di Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat melalui pembuatan peta ibu hamil, serta kantong informasi ibu hamil dan ibu nifas. Peta ini memberikan informasi terkait lokasi tempat tinggal ibu hamil dan ibu nifas dalam areal perkebunan, nomor kontak/telepon ibu hamil, Ibu nifas dan suami mereka. Sementara kantong informasi memberikan informasi rekam medis ibu hamil dan ibu nifas termasuk hasil pemeriksaan terakhir.

Dokter dan paramedis yang ditemui di klinik ini mengakui bahwa pembuatan peta dan kantong informasi ini merupakan standar yang dikembangkan di puskesmas induk (milik pemerintah). Mereka menginisiasikan hal baik ini di perkebunan untuk memudahkan akses mereka kepada ibu atau keluarganya maupun akses mereka kepada informasi rekam medik ibu, sehingga mereka dapat memberikan layanan kesehatan yang optimal bagi ibu hamil dan ibu nifas.

Sumber: Uraian disusun LINKS berdasarkan Observasi dan FGD dalam *survey* CRBP pada bulan April s.d. Mei 2018.

Tantangan Perlindungan Hak Bersalin

1. Perlindungan hak bersalin untuk karyawan harian lepas (KHL) di perkebunan peserta CRBP Palm Oil.

Dalam FGD di 2 (dua) perkebunan areal pengembangan baru terdapat para informan dengan status karyawan harian lepas (KHL). Mereka ini adalah karyawan laki-laki yang sudah menikah, maupun karyawan perempuan yang sudah menikah dan belum menikah. Mereka bekerja sebagai karyawan panen dan perawatan, serta sedang menjalani masa percobaan kerja ataupun perpanjangan masa percobaan kerja.

KHL laki-laki yang memiliki istri sedang hamil ataupun istri yang pernah melakukan persalinan di perkebunan menyatakan bahwa selama masa kehamilan istri mereka mendapatkan pelayanan pemeriksaan kehamilan di klinik perkebunan dan posyandu. Persalinan istri mereka juga dilayani di klinik perkebunan. Baik pemeriksaan kehamilan dan persalinan di klinik dapat mereka akses secara gratis.

Sementara KHL perempuan yang telah menikah menyatakan bahwa mereka tidak sedang dalam kondisi hamil, namun secara berkala dalam satu bulan melakukan tes kehamilan di klinik perkebunan. Tes kehamilan ini wajib dilakukan karena mereka bekerja sebagai tenaga semprot dan pemupuk yang berhubungan bahan kimia. Mereka menyatakan telah menerima sosialisasi dari staf HRGA dan safety perusahaan jika mereka akan mendapat pengalihan jenis dan lokasi kerja bilamana positif hamil, serta berhak mendapatkan pelayanan kesehatan, pemeriksaan kehamilan, layanan persalinan dan pelayanan pasca persalinan secara gratis di klinik perkebunan.

Hal yang dirasakan berbeda oleh para KHL adalah sebagian dari mereka belum terdaftar sebagai peserta BPJS kesehatan. Sehingga saat membutuhkan layanan kesehatan rujukan ke fasilitas kesehatan di luar perkebunan mereka akan berhadapan dengan kendala pembiayaan. Seluruh KHL perempuan juga menerangkan bahwa mereka tidak memiliki hak atas cuti berbayar baik itu cuti haid dan cuti melahirkan. Upah kerja mereka dibayar per hari mereka bekerja dengan mengacu pada standar upah yang ditetapkan pemerintah kabupaten/provinsi.

Selain itu menurut para KHL, mereka pernah menerima sosialisasi terkait BPJS Kesehatan Mandiri atau BPJS Kesehatan untuk Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU)⁴ dari Dinas Sosial maupun Manajemen perkebunan, namun sebagian besar dari mereka menyatakan enggan

⁴ Lihat Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan No. 1 tahun 2015 *juncto* No. 5 tahun 2016.

mengurus kepesertaan mereka dalam BPJS PBPJ dengan alasan bahwa mereka diharuskan membayar iuran secara mandiri, dan melakukan pendaftaran ke Dinas Sosial Kabupaten yang letaknya relatif jauh dari perkebunan. Mereka berpandangan, sebaiknya menunggu diangkat menjadi karyawan tetap, karena setelah mereka menjadi karyawan tetap, kepesertaan BPJS akan diurus staf HRGA perusahaan dan sebagian besar iuran juga dibayar dengan subsidi perusahaan.

Manajemen perkebunan peserta program CRBP Palm Oil memberikan klarifikasi bahwa di perusahaan perkebunan terutama di beberapa perkebunan dengan kategori areal pengembangan baru, memang terdapat karyawan harian lepas (KHL). Hal ini sejalan dengan karakteristik beberapa jenis pekerjaan di areal pengembangan baru yang tidak membutuhkan karyawan dengan jangka waktu yang lama, biasanya hanya membutuhkan waktu kurang dari 3 (tiga) bulan pada suatu areal tertentu. Sehingga jenis-jenis pekerjaan seperti ini biasanya dilakukan secara padat karya oleh kelompok-kelompok tertentu di masyarakat. Jenis pekerjaan ini juga merupakan jenis pekerjaan berat sehingga perusahaan tidak pernah merekrut ibu hamil untuk jenis-jenis pekerjaan seperti ini. Walaupun terdapat ibu hamil pada masa pelaksanaan jenis-jenis pekerjaan ini, ibu hamil rata-rata merupakan istri KHL.

Sementara di perkebunan areal *existing* ataupun perusahaan perkebunan yang sedang/sudah menjalani proses sertifikasi RSPO, KHL adalah karyawan baru yang sedang menjalani masa percobaan kerja. Jangka waktu masa percobaan kerja ini berbeda-beda sesuai jenis pekerjaan, namun rata-rata berlangsung selama 3-6 bulan. Apabila KHL tersebut dari sisi absensi maupun pencapaian target kerja mampu memenuhi syarat sesuai aturan perusahaan maka mereka akan diangkat menjadi karyawan tetap (KT). Terdapat juga KHL yang sedang menjalani perpanjangan masa percobaan kerja. KHL dengan kategori ini biasanya memiliki capaian target kerja yang baik, namun beberapa pertimbangan termasuk absensi yang kurang menyebabkan masa percobaan kerja ini diperpanjang. Menurut manajemen perkebunan, pengangkatan seluruh KHL menjadi KT merupakan salah satu syarat sertifikasi RSPO, mereka dilarang memiliki karyawan dengan status KHL (kecuali karyawan masa percobaan), jika mereka ingin melangkah dalam proses sertifikasi RSPO.

Kaitannya dengan perlindungan hak bersalin (hak reproduksi) karyawan perempuan dengan status KHL, menurut manajemen perkebunan terdapat beberapa perbedaan dengan KT dan staf, khususnya pada:

- a. Jaminan pembiayaan layanan kesehatan rujukan, karena sebagian perusahaan belum mengikutsertakan KHL di perkebunannya dalam BPJS kesehatan. Kondisi ini menyebabkan KHL akan berhadapan dengan kendala pembiayaan saat membutuhkan layanan kesehatan rujukan, termasuk pemeriksaan USG untuk kehamilan berisiko atau persalinan berisiko yang harus dirujuk ke fasilitas kesehatan di luar perkebunan. Namun bagi sebagian perusahaan perkebunan yang sudah menyertakan KHL mereka dalam program BPJS kesehatan, pembiayaan ini tidak akan menjadi permasalahan.
 - b. Cuti berbayar dan jaminan kembali bekerja pasca cuti melahirkan. KHL di perkebunan tidak mendapatkan jaminan cuti berbayar baik itu cuti haid dan cuti melahirkan berbayar, dan bila mereka ingin kembali bekerja pasca melahirkan, manajemen perkebunan mempersilahkan mereka untuk kembali menyampaikan lamaran baru untuk kembali bekerja di perusahaan perkebunan.
2. Ketersediaan sarana pendukung pelayanan persalinan di Klinik Perkebunan, khususnya untuk persalinan berisiko.

Manajemen perkebunan di areal pengembangan baru mengungkapkan bahwa meski mereka telah berupaya memenuhi kebutuhan fasilitas kesehatan dengan baik termasuk fasilitas bersalin di klinik perkebunan, namun keterbatasan peralatan medis di klinik perkebunan seperti belum tersedia USG, kondisi badan jalan tidak mudah dilalui karena sebagian belum diperkeras dengan batu atau laterite, juga belum tersedianya tenaga bidan di seluruh klinik areal pengembangan baru menjadi tantangan-tantangan untuk mereka memberikan layanan kesehatan bagi para karyawan yang hamil maupun bersalin, terutama jika terjadi kondisi darurat dimana terjadi persalinan berisiko.

Selanjutnya terkait hak menyusui, jika mengacu pada UU Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 (pasal 83) maka ditetapkan bahwa pengusaha berkewajiban menyediakan

kesempatan yang layak bagi para pekerja perempuan untuk menyusui saat jam kerja⁵. Sejalan dengan hal tersebut, UU Kesehatan Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 (Pasal 128)⁶ menetapkan bahwa tiap anak berhak mendapatkan ASI eksklusif dari lahir hingga batas minimum 6 bulan, kecuali jika ada indikasi medis hingga tidak memungkinkan. Selama periode menyusui, keluarga, pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat (termasuk tempat kerja) wajib memberikan dukungan penuh bagi ibu dari bayi tersebut dengan memberikan alokasi waktu dan fasilitas khusus di tempat kerjanya.

Implementasi kedua aturan perundangan ini di perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil diwujudkan dalam 2 (dua) model implementasi. Model pertama, perusahaan perkebunan yang mempunyai kebijakan khusus soal izin menyusui anak di jam kerja maupun dukungan dan kesempatan untuk memberikan ASI eksklusif. Atas dasar kebijakan ini kemudian perusahaan mengimplementasikan pemberian izin memberikan ASI selama $\pm 30 - 60$ menit pada jam kerja. Model kedua, adalah perusahaan perkebunan yang belum memiliki kebijakan khusus soal izin menyusui anak pada jam kerja, namun dalam praktiknya mereka telah memberikan izin $\pm 30-60$ menit untuk memberikan ASI pada jam kerja.

Seluruh perusahaan juga melakukan pengalihan jenis pekerjaan yang tidak memiliki berhubungan dengan bahan kimia, dan mengalihkan areal kerja karyawan yang menyusui ke sekitar TPA maupun perumahan untuk memudahkan mereka menyusui anaknya.

Sementara untuk ketersediaan fasilitas pendukung ASI eksklusif, berdasarkan hasil observasi dan FGD diketahui bahwa seluruh perusahaan peserta CRBP Palm Oil telah menyediakan ruangan khusus untuk memberikan ASI (Pojok ASI) dengan sarana pendukungnya di klinik. Sebagian besar telah menyediakan Pojok ASI dengan sarana pendukungnya di Tempat Penitipan Anak (TPA). Perusahaan-perusahaan ini menyediakan lemari pendingin atau *ice cooler box* sebagai sarana penyimpanan ASI. Sementara sebagian kecil perusahaan perkebunan lainnya ditemukan belum menyediakan pojok ASI maupun sarana penyimpanan ASI di TPA.

⁵ Lihat UU RI No. 13 tahun 2013 tentang Tenaga Kerja.

⁶ Lihat UU RI No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan.

Praktik yang Baik – untuk pemberian izin memberikan ASI pada jam kerja dan penyediaan fasilitas pendukung pemberian ASI eksklusif diimplementasikan oleh manajemen pada 2 (dua) perusahaan *existing plantation* yang berlokasi di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua perusahaan ini memiliki kebijakan khusus untuk izin pemberian ASI dan penyediaan sarana pendukung ASI eksklusif. Kedua perusahaan ini juga mengalokasikan anggaran dan SDM untuk menyediakan pojok ASI dengan fasilitas lengkap dan nyaman bagi ibu menyusui di Klinik maupun TPA, menyediakan lemari pendingin untuk menyimpan ASI di TPA yang memiliki akses listrik 24 jam.

Sumber: Uraian disusun LINKS berdasarkan Observasi dan FGD dalam *survey* CRBP pada bulan April s.d. Mei 2018.

Tantangan Pemberian ASI Eksklusif

Meski dokumen-dokumen pelayanan kesehatan dan penyuluhan di klinik perkebunan menunjukkan bahwa para dokter dan paramedis melalui kegiatan posyandu secara berkala juga telah memberikan sosialisasi untuk peningkatan kesadaran ibu menyusui untuk memberikan ASI secara eksklusif, namun para karyawan dan staf yang ditemui dalam FGD menerangkan bahwa terdapat beberapa tantangan untuk mereka bisa memberikan ASI secara eksklusif.

1. Kesadaran untuk Memberikan ASI Eksklusif.

Para karyawan dan staf yang ditemui dalam FGD menerangkan bahwa mereka memahami dengan baik jika perusahaan memberikan mereka izin untuk menyusui anak dan mendorong mereka untuk memberikan ASI secara eksklusif, karena informasi terkait hal-hal ini telah disosialisasikan dalam kegiatan apel pagi dan kegiatan-kegiatan posyandu. Sebagian karyawan dan staf menyatakan bahwa mereka telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk memberikan ASI eksklusif, sedangkan sebagian lainnya menyatakan bahwa mereka tidak memberikan ASI secara eksklusif. Akibatnya ketersediaan fasilitas yang mendukung ASI eksklusif yang telah disediakan perusahaan belum sepenuhnya dimanfaatkan dengan optimal.

Beberapa pertimbangan karyawan dan staf yang memberikan ASI eksklusif adalah karena memberikan ASI lebih hemat; kandungan nutrisi ASI baik untuk kekebalan tubuh dan tumbuh kembang anak; hak anak untuk mendapatkan ASI eksklusif; dan pemberian ASI memperkuat hubungan psikologis anak dan ibu. Sedangkan beberapa pertimbangan karyawan dan staf yang tidak memberikan ASI eksklusif adalah memberikan susu formula jauh lebih praktis dan mudah, selain itu kandungan gizi susu formula juga baik untuk tumbuh kembang anak.

2. Karakteristik pekerjaan di perkebunan.

Para karyawan dan staf yang bekerja di kantor perkebunan menerangkan bahwa bagi mereka lebih mudah untuk dapat memberikan ASI eksklusif, karena mereka bekerja di ruang tertutup dan terletak dekat dari lokasi perumahan yang memungkinkan mereka untuk tetap menyusui anaknya saat mengambil izin memberikan ASI pada jam kerja.

Sementara karyawan yang bekerja di lahan sekitar perumahan, sekitar kantor kebun ataupun blok kebun menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan dan areal kerja mereka di perkebunan yang terpapar sinar matahari dan mengeluarkan keringat menyebabkan mereka kurang nyaman dan merasa kurang bersih saat harus menyusui anaknya pada jam kerja. Mereka menyatakan jarang mengambil izin memberikan ASI pada jam kerja. Saat mereka kembali bekerja pasca cuti melahirkan, rata-rata mereka mengkombinasikan pemberian ASI dengan susu formula.

3. Tantangan Budaya dan Kendala Geografis.

Sebagian ibu menyusui yang menjadi karyawan dan staf di perkebunan yang ditemui saat FGD menyatakan bahwa mereka risi dan belum terbiasa untuk pemerah maupun menyimpan ASI. Pemerah dan menyimpan ASI adalah hal baru yang belum mereka kenal dalam kebudayaan mereka sebelumnya. Mereka menyatakan masih perlu mendapatkan edukasi terkait hal ini.

Selain itu terdapat karyawan yang menyampaikan kendala geografis sebagai alasan tidak memberikan ASI eksklusif. Anak biasanya dititipkan kepada kerabat dekat yang tinggal di

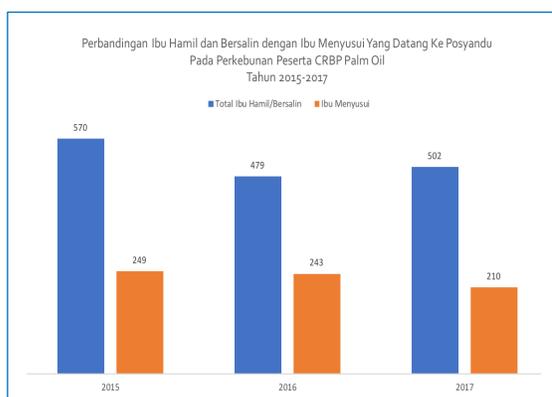
kampung atau di luar areal perkebunan sehingga saat ibu kembali bekerja di perkebunan, ibu tinggal terpisah dari anaknya.

4. Kehadiran Ibu di Posyandu

Dokter dan paramedis di perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil menerangkan bahwa rendahnya kesadaran ibu dalam memberikan ASI eksklusif juga dipengaruhi oleh rendahnya kesadaran mereka mengikuti layanan posyandu di perkebunan.

Para ibu rutin hadir di posyandu saat masa kehamilan, namun saat masa menyusui sebagian dari para ibu tidak hadir di posyandu. Meski pelaksanaan posyandu dilaksanakan di luar jam kerja atau hari libur, dan telah diumumkan secara terbuka pada beberapa hari sebelumnya, namun kehadiran ibu menyusui di posyandu juga relatif rendah. Akibat dokter dan paramedis mengalami kesulitan dalam melakukan pemantauan jumlah ibu menyusui, apakah para ibu memberikan ASI secara eksklusif, bagaimana kondisi kesehatan ibu menyusui, dan bagaimana kondisi kesehatan anak. Keterangan dokter dan paramedis ini sejalan dengan data jumlah kunjungan ibu menyusui ke posyandu antara tahun 2015-2017 yang rata-rata berada di bawah angka 50% jika dibandingkan dengan data ibu hamil dan bersalin pada periode yang sama, sebagaimana detail yang diuraikan pada gambar dibawah ini.

Gambar 4. Diagram Perbandingan Ibu Hamil/Bersalin dengan Ibu Menyusui Yang Datang ke Posyandu di Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil Tahun 2015 s.d. 2017



Data seluruh perusahaan menunjukkan bahwa di perkebunan peserta CRBP Palm Oil pada tahun 2015 terdapat ibu hamil dan bersalin sejumlah 570 orang, dari jumlah tersebut hanya 249 orang ibu atau sekitar 43,6% yang datang ke posyandu pada masa menyusui; tahun 2016 dari jumlah ibu hamil dan bersalin sebanyak 479 orang, hanya 243 orang atau sekitar 50% yang datang ke posyandu pada masa menyusui; tahun 2017 dari jumlah ibu hamil dan bersalin sebanyak 502 orang, hanya sekitar 210 orang ibu atau sekitar 41,8% yang datang ke posyandu pada masa menyusui.

Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

PENGASUHAN ANAK

Seluruh perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil menyediakan fasilitas pengasuhan anak pada jam kerja karyawan melalui penyediaan tempat penitipan anak (TPA) di setiap estate perkebunan atau setiap kompleks perumahan untuk anak-anak karyawan dan staf. Usia anak yang dapat dititipkan TPA bervariasi sesuai kebijakan perusahaan, namun rata-rata anak bisa dititipkan di TPA pada usia 1,5 bulan – 6 tahun.

Berdasarkan temuan-temuan dalam FGD, observasi dan *review* dokumen selama pelaksanaan *survey* CRBP, diketahui bahwa penyelenggaraan fasilitas TPA ini dilaksanakan perusahaan perkebunan dalam 3 (tiga) model berbeda.

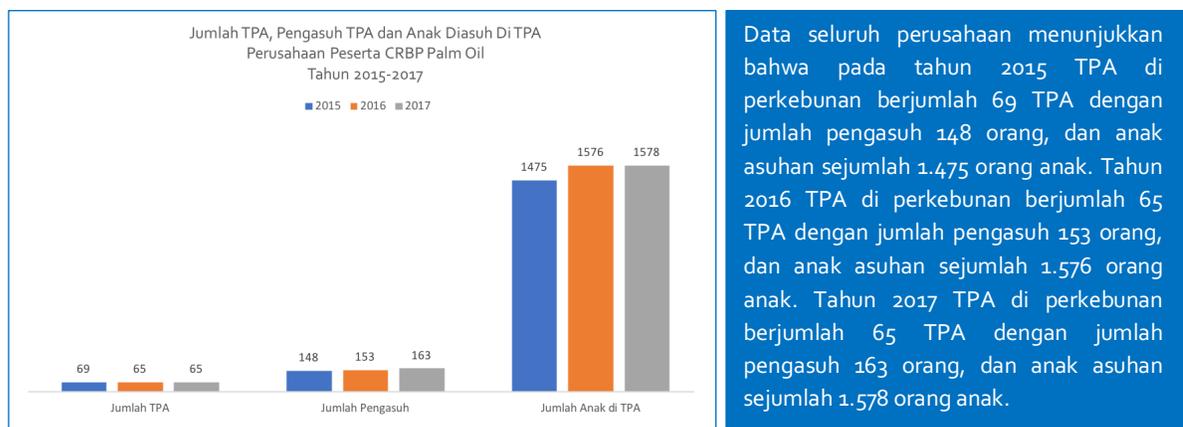
Model pertama, TPA sebagai tempat pengasuhan anak selama masa orang tua mereka bekerja. TPA disediakan perusahaan tanpa didasari kebijakan tertentu dari perusahaan perkebunan. TPA model ini dijalankan untuk menggantikan peran orang tua yang sedang bekerja dalam mengasuh anak seperti memberi makan, memandikan, mengajak anak bermain, melakukan pengawasan ketika anak bermain dengan rekan-rekan sebayanya maupun ketika anak sedang beristirahat. TPA model pertama ini rata-rata memiliki ruang bermain, ruang makan, rak barang untuk perlengkapan anak, ruang tidur anak, dapur, kamar mandi dan toilet.

Model Kedua, adalah TPA sebagai tempat penitipan anak yang diselenggarakan dengan mengacu pada kebijakan perusahaan yang dikembangkan perusahaan secara internal. Kebijakan ini belum mengacu pada standar pemerintah. TPA model ini memiliki fasilitas pendukung yang lebih lengkap dari pada TPA model pertama meliputi ruang bermain, ruang tidur, ruang makan, rak barang anak, kipas angin, pojok ASI, lemari es atau *ice cooler box* untuk penyimpanan ASI, dapur, kamar mandi dan toilet.

Model ketiga, adalah TPA yang diselenggarakan sebagai tempat pengasuhan dan pembelajaran anak usia dini. Penyelenggaraan TPA ini didasarkan pada kebijakan perusahaan yang mengacu

pada standar pemerintah⁷ sebagai standar pengembangan dan pengelolaannya. TPA model ini juga memiliki fasilitas pendukung yang lebih lengkap dari TPA model kedua untuk mengoptimalkan pengasuhan anak. TPA model ini memiliki kurikulum pembelajaran dan secara berkala setiap satu bulan sekali mendatangkan guru Taman Kanak-Kanak, yang memiliki latar belakang pengasuhan dan pembelajaran anak usia dini, untuk melatih para pengasuh TPA.

**Gambar 5. Diagram Jumlah TPA, Pengasuh TPA dan Anak di TPA
Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017**



Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

Pada TPA model pertama ditemukan bahwa fungsi Alat Permainan Edukasi (APE) belum optimal digunakan dan belum ada pembagian pengasuh maupun ruangan bermain anak sesuai kelompok umur anak. Sementara pada TPA model kedua ditemukan pemanfaatan APE secara optimal namun belum ada pembagian pengasuh maupun ruangan bermain anak sesuai kelompok umur anak. Sedangkan pada TPA model ketiga pemanfaatan APE telah dikembangkan sesuai kurikulum pengasuhan dan pembelajaran anak, serta ada pembagian pengasuh sesuai kelompok umur anak.

Menurut keterangan para karyawan, staf dan manajemen yang ditemui dalam FGD, rasio pengasuh TPA dan anak asuhan pada TPA model pertama dan kedua adalah 1 : 10 atau 1:15,

⁷ Lihat Permendikbud nomor 137 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis TPA.

dimana 1 (satu) orang pengasuh rata-rata mengasuh 10-15 orang anak. Sementara pada TPA dengan model ketiga, rasio pengasuh disesuaikan berdasarkan kelompok umur anak.

Dari data pada diagram 5 diketahui bahwa seluruh perusahaan perkebunan telah menyediakan dan menyelenggarakan fasilitasi TPA maupun mempekerjakan pengasuh TPA. Namun yang terbaik dalam penyelenggaraan TPA adalah jika rasio pengasuh dan anak asuhan seharusnya dikelompokkan menurut kelompok umur anak. Merujuk pada Permendikbud nomor 137 tahun 2014⁸, maka untuk anak usia Lahir-2 tahun rasio pengasuh dan anak asuhan adalah 1: 4; anak usia 2-4 tahun rasio pengasuh dan anak asuhan adalah 1:8; serta anak usia 4-6 tahun rasio pengasuh dan anak asuhan adalah 1:15.

Jam operasional TPA di perkebunan rata-rata dimulai pukul 05.00 atau 05.30 sampai jam 14.00 atau 15.00. Saat ini seluruh TPA dalam areal perkebunan peserta CRBP Palm Oil dioperasikan dengan sistem subsidi, perusahaan menyediakan gedung TPA, fasilitas dasar TPA, pengasuh TPA, menyediakan layanan kesehatan untuk ibu dan anak, memberikan makanan tambahan (PMT) dan menyediakan paket kebersihan seperti sabun mandi dan sampo anak. Sementara orang tua menyediakan makanan, pakaian dan barang-barang kebutuhan pribadi anak.

Dari sisi administrasi dan dukungan penyelenggaraan, pengasuh pada seluruh model TPA menyampaikan bahwa mereka melakukan pencatatan data anak, maupun data orang tua anak yang diasuh dalam buku data anak asuhan di TPA. Setiap hari, anak harus diantarkan dan dijemput oleh orang tuanya, dimana data pengantar maupun penjemput juga akan dicantumkan dalam absensi harian TPA. Selain itu bidan, dokter, pengurus organisasi istri staf di seluruh perusahaan perkebunan juga rutin melakukan kunjungan dan memberikan penyuluhan untuk para pengasuh TPA terkait perawatan bayi dan gizi anak. Namun pelatihan-pelatihan khusus terkait pola asuh dan pembelajaran anak usia dini, diakui lebih terencana dan secara berkala diberikan untuk pengasuh pada TPA model ketiga.

⁸ Lihat Permendikbud nomor 137 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis TPA.

Praktik yang Baik – untuk pengasuhan anak diimplementasikan oleh 2 (dua) perusahaan *existing plantation* yang berlokasi di Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua perusahaan ini mengelola TPA model ketiga. Mereka memiliki kebijakan khusus, alokasi anggaran khusus, dan SDM untuk menyelenggarakan TPA yang berfungsi sebagai tempat pengasuhan anak dan pembelajaran anak usia dini. TPA-TPA pada kedua perusahaan ini memiliki fasilitas lengkap untuk memungkinkan anak aman dan nyaman selama berada di TPA. Selain itu TPA-TPA pada kedua perusahaan ini juga memiliki kurikulum pembelajaran dan secara berkala mendatangkan guru-guru Taman Kanak-Kanak dilingkungan perusahaan untuk melatih para pengasuh TPA tentang pengasuhan dan pembelajaran anak usia dini.

Sumber: Uraian disusun LINKS berdasarkan Observasi dan FGD dalam *survey* CRBP pada bulan April s.d. Mei 2018.

Tantangan Pengasuhan Anak di TPA Perusahaan Perkebunan

Karyawan dan staf di perusahaan perkebunan yang menerapkan penyelenggaraan TPA model pertama dan kedua menyampaikan kecemasan mereka saat menitipkan anak mereka di TPA. Penyelenggaraan TPA yang fokus pada pengasuhan anak saja dan belum terlatihnya para pengasuh TPA dalam pengasuhan anak usia dini menjadi dua alasan utama dari munculnya kecemasan ini. Akibatnya menurut beberapa staf yang ditemui dalam FGD, mereka memilih mencari pengasuh untuk bayi atau anak mereka, yang sudah tentu menimbulkan konsekuensi pengeluaran dana ekstra untuk membayar pengasuh. Sementara beberapa karyawan juga menyatakan bahwa atas dasar kecemasan di atas mereka kemudian menitipkan anak mereka kepada kerabat terdekat, atau karyawan akan memilih berhenti bekerja untuk mengasuh anak.

Keterangan yang berbeda ditemukan dalam FGD dengan karyawan dan staf yang perusahaannya menerapkan penyelenggaraan TPA model ketiga. Mereka menyampaikan keyakinan mereka untuk menitipkan anak di TPA, mereka yakin anak mereka diasuh dengan baik dan mendapatkan pembelajaran dengan standar yang baik di TPA perkebunan.

GIZI DAN PELAYANAN KESEHATAN

Para karyawan dan staf yang tinggal di seluruh perkebunan peserta program CRBP Palm Oil menerangkan bahwa mereka mudah mendapatkan bahan makanan untuk asupan gizi, karena para karyawan dapat mengakses pasar yang ada di desa-desa sekitar perkebunan, maupun pasar *dadakan* yang digelar bersamaan dengan waktu pembayaran gaji karyawan dan staf.

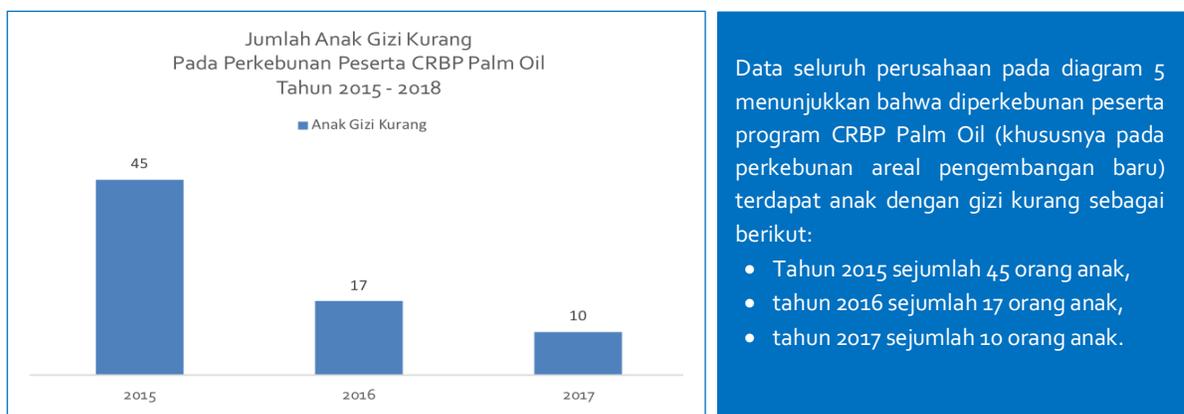
Selain itu, seluruh perkebunan memiliki kebijakan untuk memberikan dukungan bagi ketersediaan bahan pangan dan makanan bergizi melalui penyediaan kendaraan untuk berbelanja ke pasar pada waktu-waktu tertentu, pemberian tunjangan makanan dan/atau tunjangan beras, memperbolehkan pedagang keliling bahan pangan pokok untuk masuk ke areal perumahan karyawan dan staf, menyediakan *food court* dan kantin, memperbolehkan karyawan membuka warung dengan ketentuan tertentu. Perusahaan perkebunan juga mendirikan koperasi sembako, mengizinkan dan memfasilitasi para karyawan menanam sayur-sayuran di areal-areal tertentu sekitar perumahan. Menurut karyawan dan staf, perusahaan perkebunan telah mensosialisasikan kebijakan ini melalui kegiatan apel pagi maupun posyandu.

Meski demikian, saat pelaksanaan FGD dan review dokumen di sebagian kecil perusahaan perkebunan utamanya areal pengembangan baru ditemukan data tentang anak gizi kurang. Dokter dan paramedis pada areal perkebunan dengan temuan anak gizi kurang ini menerangkan bahwa anak-anak ini rata-rata berasal dari keluarga para karyawan baru. Saat di data mereka baru tiba dan/atau belum tinggal cukup lama di areal perkebunan, biasanya sekitar 1 minggu – 1 bulan.

Dokter dan paramedis juga menerangkan bahwa mereka telah memiliki standar respon dan remediasi yang jelas pada kasus anak gizi buruk maupun gizi kurang sesuai standar yang ditetapkan Departemen Kesehatan. Kaitannya temuan anak-anak dengan gizi kurang di perkebunan kepada mereka telah dilakukan intervensi perbaikan asupan gizi melalui pemberian makan tambahan (PMT) maupun pengobatan karena beberapa temuan gizi kurang terbukti

ditimbulkan oleh penyakit diare. Dokter dan paramedis juga memberikan himbauan khusus kepada orang tua anak terkait pentingnya pemberian makan bergizi, contoh-contoh makanan dengan asupan gizi yang baik untuk anak, bagaimana dan dimana mereka dapat mengakses bahan makanan bergizi di sekitar perkebunan, serta pentingnya orang tua memantau tumbuh kembang anak dengan membawa anak ke posyandu.

**Gambar 6. Diagram Jumlah Anak Gizi Kurang
Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2018**



Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

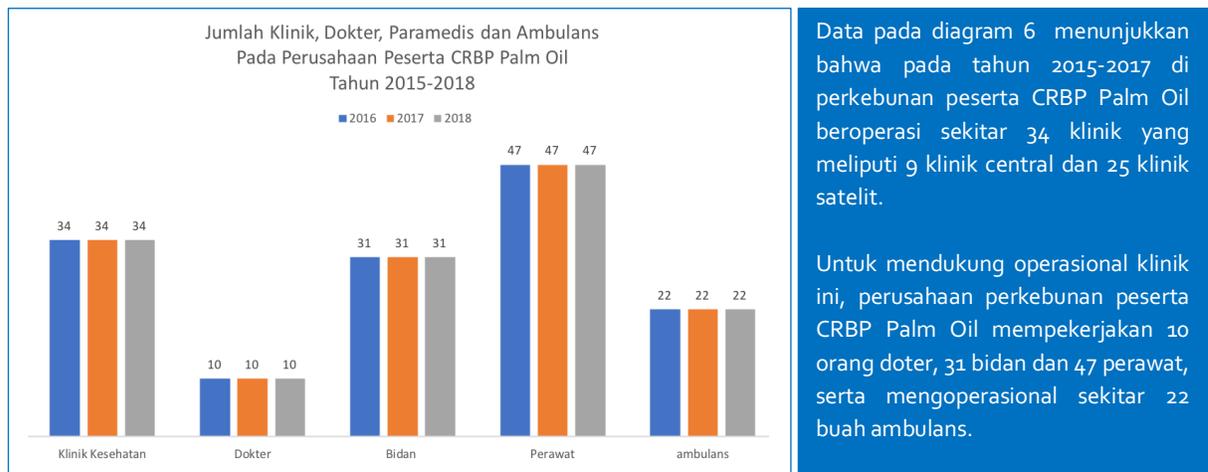
Selanjutnya terkait pemantauan kualitas bahan makan, dalam FGD diketahui bahwa sebagian perusahaan perkebunan, saat ini telah melakukan pengecekan berkala untuk kualitas bahan makanan maupun tanggal kadaluwarsa makanan ringan yang diperjualbelikan di warung atau kantin dalam areal perkebunan, sehingga mereka merasa yakin akan keamanan bahan makanan yang mereka konsumsi. Namun pada sebagian perusahaan perkebunan lain hal tersebut belum dilakukan.

Untuk pelayanan kesehatan, seluruh perkebunan telah memiliki kebijakan dan standar layanan kesehatan yang mengacu pada undang-undang kesehatan yang ditetapkan pemerintah. Seluruh perusahaan perkebunan juga telah melakukan sosialisasi terkait kebijakan ini kepada para karyawan dan staf. kebijakan layanan dan jaminan kesehatan yang tercantum dalam kebijakan

sosial ataupun kebijakan *sustainability*, standar operasional prosedur, serta perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Manajemen perkebunan telah menyediakan fasilitas klinik, paramedis, dokter dan *ambulans*. Biasanya ditingkat perusahaan terdapat satu klinik pusat dengan beberapa klinik estate/kebun. Klinik biasanya memiliki fasilitas ruang periksa, ruang observasi, ruang bersalin, apotek, ruang administrasi, ruang dokter dan perawat.

Gambar 7. Diagram Jumlah Klinik, Dokter, Paramedis dan Ambulans Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017



Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

Layanan kesehatan di klinik perkebunan meliputi pelayanan pemeriksaan dan pengobatan, pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA), vaksinasi, *medical check-up* (khususnya untuk calon karyawan dan para karyawan yang bidang kerjanya memiliki interaksi dengan bahan kimia), posyandu dan pemberian makanan tambahan. Seluruh jenis layanan kesehatan di klinik perkebunan dapat diakses secara gratis oleh karyawan dan staf beserta seluruh sanak keluarganya maupun masyarakat dari desa-desa sekitar perkebunan. Namun untuk pengobatan lanjutan/rujukan ke fasilitas pengobatan lainnya, maka pembiayaan pengobatan akan dibiayai oleh BPJS kesehatan ataupun skema pembiayaan kesehatan internal perusahaan.

Seluruh perusahaan perkebunan CRBP Palm Oil juga memberikan cuti tidak berbayar selama 3 (tiga) hari untuk karyawan dan cuti berbayar selama 2 (Dua) hari untuk staf, bila mereka harus merawat keluarganya yang sakit.

Praktik yang Baik – pada pemenuhan Nutrisi dikembangkan oleh 2 (dua) perusahaan perkebunan *existing plantation* yang lokasi perkebunannya terletak di Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah dan 1 (satu) perkebunan di Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan (khususnya pada *existing plantation*). Ketiga perusahaan ini memiliki kebijakan khusus untuk mendukung ketersediaan bahan pangan dan makanan bergizi melalui penyediaan kendaraan untuk karyawan dan staf berbelanja ke pasar terdekat dari perumahan pada waktu-waktu tertentu, memberikan tunjangan makanan dan/atau tunjangan beras, memperbolehkan pedagang keliling bahan pangan pokok untuk masuk ke areal perumahan karyawan dan staf, serta menyediakan kantin. Perusahaan perkebunan juga mendirikan koperasi sembako dan memfasilitasi para karyawan dan staf menanam sayur-sayuran di areal-areal tertentu sekitar perumahan dengan menyediakan lahan dan bibit sayuran untuk dibagikan kepada para karyawan dan staf. Ketiga perusahaan ini juga secara berkala telah melakukan pengecekan kualitas bahan makanan maupun tanggal kadaluwarsa makanan ringan yang diperjualbelikan di kantin dan toko sembako dalam areal perkebunan.

Selain itu, **praktik-praktik yang baik** - juga diimplementasikan oleh sebagian besar perusahaan peserta CRBP Palm Oil dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang layak untuk para karyawan dan stafnya melalui penyediaan klinik di perkebunan, menyediakan dokter dan paramedis, menyediakan obat-obatan, melaksanakan pemberian makanan tambahan dan posyandu serta menyediakan *ambulans*. Perusahaan perkebunan juga menjalin kerja sama dengan Puskesmas Induk setempat milik pemerintah untuk melaporkan data penanganan penyakit di klinik perkebunan, dan aktif mendukung upaya pemberian imunisasi dan vaksin serta program-program penyuluhan kesehatan maupun sanitasi lingkungan dari pemerintah. Klinik-klinik di perkebunan juga memberikan layanan pengobatan gratis untuk masyarakat termasuk anak-anak yang tinggal di desa-desa sekitar areal perkebunan.

Tantangan Pelayanan Kesehatan

Sebelum program BPJS kesehatan digagas dan diperkenalkan pemerintah, perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil telah mengembangkan mekanisme pembiayaan internal untuk layanan kesehatan rujukan dengan menggunakan dana perusahaan pada jumlah tertentu sesuai status tenaga kerja dan jabatan para karyawan dan staf. Pasca penerapan BPJS kesehatan di tahun 2011⁹, perusahaan perkebunan diwajibkan untuk mengikutsertakan para karyawan dan staf dalam program ini. Karena itu di perusahaan perkebunan kemudian melakukan pengalihan pembiayaan layanan kesehatan rujukan utamanya untuk para karyawan dan staf dari mekanisme pembiayaan internal kepada pembiayaan dengan BPJS kesehatan. Proses peralihan pembiayaan pelayanan kesehatan rujukan ini dikeluhkan oleh seluruh karyawan dan staf perkebunan yang ditemui dalam FGD.

Karyawan dan staf membandingkan antara pembiayaan internal perusahaan untuk pelayanan kesehatan rujukan yang menggunakan plafon tertentu dengan pembiayaan BPJS Kesehatan. Pembiayaan internal perusahaan dirasakan jauh lebih cepat, mudah diakses dan menjawab kebutuhan pembiayaan layanan kesehatan rujukan. Sementara BPJS Kesehatan memiliki prosedur tertentu yang dipandang lebih rumit, tidak mudah diakses dan dinilai tidak menjawab kebutuhan mereka karena tidak semua fasilitas kesehatan rujukan (rumah sakit) mau menerima pasien dengan pembiayaan BPJS Kesehatan serta tidak semua jenis obat yang mereka butuhkan ditanggung oleh pembiayaan BPJS kesehatan. Dalam FGD mereka menyampaikan harapan agar pemerintah melakukan evaluasi dan pembenahan-pembenahan yang diperlukan untuk memudahkan akses mereka kepada pelayanan kesehatan rujukan dengan pembiayaan BPJS Kesehatan.

Menyikapi keluhan dan tantangan ini, sebagian besar perusahaan perkebunan menerangkan bahwa mereka kemudian mendaftarkan para staf dan para manager pada asuransi kesehatan

⁹ Lihat UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

lainnya selain BPJS kesehatan, dan kembali memberikan dukungan pembiayaan layanan kesehatan rujukan dengan mekanisme internal untuk karyawan dengan persyaratan tertentu.

KONDISI PERUMAHAN, AIR, SANITASI DAN KEBERSIHAN

Seluruh perusahaan peserta CRBP Palm Oil telah mereka memiliki kebijakan penyediaan fasilitas perumahan, fasilitas dasar maupun pendukung di perumahan untuk para karyawan, staf dan manajemen. Sejalan dengan kebijakan itu, manajemen perkebunan menyediakan perumahan yang dilengkapi fasilitas dasar seperti air, listrik, kamar mandi dan toilet untuk seluruh karyawan dan staf. Fasilitas pendukung lainnya juga disediakan namun berbeda-beda sesuai status kerja dan jabatan para karyawan, staf maupun manajemen.

Dari segi material (bahan bangunan), perumahan karyawan dan staf dikategorikan menjadi rumah semi permanen dan permanen, dengan type 1 pintu sampai dengan 6 pintu pada setiap kopel perumahan. Rata-rata setiap pintu rumah memiliki 1 (satu) ruang tamu sekaligus ruang keluarga, 2 (dua) kamar tidur, dapur, kamar mandi dan toilet, dengan jumlah penghuni per pintu rumah adalah 2-4 orang lajang ataupun 1 (satu) keluarga.

Sebagian perusahaan perkebunan telah menyediakan aliran listrik dan air selama 24 jam/hari, namun pada sebagian perusahaan perkebunan lainnya hanya disediakan pada jam-jam tertentu, misalnya pada pukul 18.00-23.00 dan pukul 04.00-06.00 atau pukul 17.30-22.00 dan pukul 03.00-05.00. Air biasanya akan mengalir bersamaan dengan mengalirnya aliran listrik. Kualitas air ditemukan berbeda-beda di perumahan karyawan dan staf. Pada sebagian perusahaan, air tersedia dalam kualitas yang baik, jernih dan tidak berbau, namun pada perumahan di sebagian perusahaan perkebunan lainnya kualitas air tidak jernih dan memerlukan *treatment* lebih lanjut. Pada perumahan dengan kondisi air seperti ini, para karyawan dan staf hanya menggunakan air untuk kepentingan mencuci saja, sementara untuk air minum dan keperluan memasak, mereka membeli air kemasan (air galon) dari toko-toko di sekitar perumahan.

Setiap kompleks perumahan memiliki saluran pembuangan air limbah rumah tangga dan air hujan, serta tempat pembuangan sampah sementara (TPS). Sampah ini yang biasanya akan diangkut oleh petugas khusus sekitar 1-2 kali dalam satu minggu dan ditempatkan secara terpusat pada suatu lokasi tertentu yang jauh dari perumahan. Sebagian perusahaan sudah menyediakan wastafel di perumahan dan melakukan edukasi untuk pembudayaan cuci tangan di sekolah, TPA maupun posyandu. Namun sebagian perusahaan lainnya belum menyediakan wastafel secara khusus di perumahan karyawan. Selain itu diseluruh perusahaan terdapat kegiatan gotong royong untuk kebersihan lingkungan perumahan yang dilaksanakan 1 (satu) kali dalam satu minggu. Dalam hal terjadi kerusakan rumah maka pemeliharaan dan perbaikannya akan ditangani oleh tim *civil engineering* yang ada di perkebunan .

Untuk memastikan keamanan dan keselamatan, lingkungan perumahan karyawan juga dipisahkan dari lokasi gudang pupuk, obat dan racun. Peralatan kerja yang tidak berhubungan dengan bahan kimia pada sebagian perusahaan telah disimpan secara terpusat pada suatu tempat khusus, namun pada sebagian perusahaan lain diizinkan untuk dibawa pulang namun diawasi secara ketat, lokasi penyimpanannya harus merupakan lokasi yang aman dan jauh dari jangkauan anak-anak. Sementara peralatan kerja yang berhubungan dengan bahan kimia pada seluruh perusahaan telah disimpan pada suatu tempat khusus. Karyawan yang kerjanya berhubungan dengan bahan kimia diwajibkan melakukan sterilisasi terlebih dahulu di ruang sanitasi sebelum mereka pulang ke rumah masing-masing.

Seluruh perusahaan perkebunan dengan rasio tertentu membangun pondok hujan untuk tempat istirahat karyawan dan tempat berteduh ketika hujan di blok kebun, namun seluruh perusahaan tidak menyediakan toilet di blok kebun. Sarana toilet, tempat sampah dan wastafel untuk mencuci tangan tersedia di kantor perkebunan. Namun untuk memungkinkan karyawan mencuci tangan saat waktu istirahat di blok kebun, seluruh perusahaan perkebunan rata-rata memberikan supply air bersih 2-5 liter per kelompok karyawan/hari kerja.

Praktik yang Baik – diimplementasikan 2 (dua) perusahaan *existing plantation* yang berlokasi di Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah pada penyediaan air bersih, sanitasi

dan kebersihan lingkungan. Kedua perusahaan ini menyediakan aliran air bersih di perumahan karyawan dan staf selama 24 jam; selain menyediakan kamar mandi dan toilet, kedua perusahaan ini juga menyediakan tempat khusus (wastafel) untuk mencuci tangan di setiap unit perumahannya; perusahaan juga melakukan program khusus untuk membudayakan mencuci tangan melalui edukasi di sekolah, posyandu dan TPA. Kedua perusahaan ini juga menyediakan tempat sampah yang aman dan ramah untuk digunakan anak.

Selain itu, **Praktik yang Baik** - juga dikembangkan oleh 2 (dua) perusahaan *existing plantation* yang berlokasi di Kabupaten Siak dan Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Berbeda dengan rata-rata perusahaan perkebunan yang menyediakan 2 (dua) kamar tidur pada setiap unit perumahannya, kedua perusahaan perkebunan ini menyediakan 3 (tiga) kamar tidur pada setiap unit perumahan karyawan dan stafnya untuk memberikan ruang privasi yang lebih layak kepada orang tua dan anak.

Sumber: Uraian disusun LINKS berdasarkan Observasi dan FGD dalam survey CRBP pada bulan April s.d. Mei 2018.

Tantangan Mewujudkan Lingkungan Perumahan yang Layak untuk Anak di Areal Perkebunan

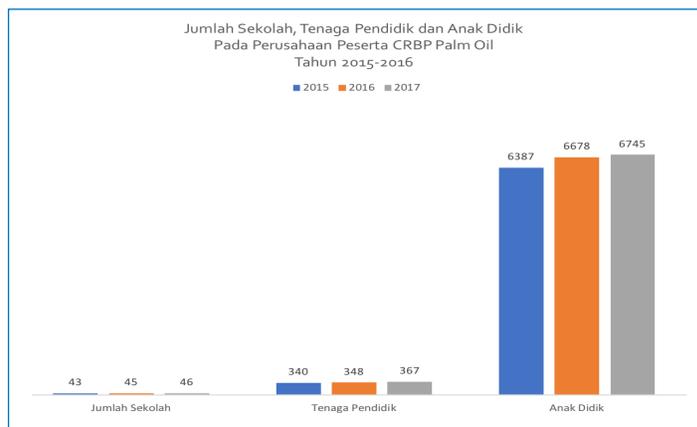
1. Diseluruh perkebunan terdapatnya areal-areal di sekitar perumahan karyawan dan staf yang dinilai kurang aman untuk anak seperti parit dan waduk. Sebagian besar perusahaan perkebunan telah melakukan pemagaran dan memasang amaran pada areal-areal ini, sekaligus memberikan edukasi kepada anak-anak untuk tidak bermain di sekitar parit dan waduk. Namun pada sebagian kecil perusahaan perkebunan lainnya, upaya-upaya ini belum dilakukan secara maksimal, sehingga menimbulkan kecemasan bagi karyawan dan staf saat mengetahui anak-anak mereka bermain di sekitar areal-areal tersebut.
2. Aliran air bersih yang belum tersedia 24 jam di sebagian areal perusahaan perkebunan menyebabkan mereka tidak dapat mengakses air bersih secara maksimal. Kondisi ini sudah tentu akan mempengaruhi kualitas kebersihan dan sanitasi pada lingkungan perumahan tersebut.

3. Proses perbaikan bagian-bagian rumah rusak oleh tim *civil engineering* pada sebagian perusahaan perkebunan dinyatakan cukup lambat oleh karyawan dan staf yang ditemui dalam FGD, karena biasanya tim *civil engineering* juga perlu menunggu ketersediaan material bahan bangunan yang dibutuhkan di gudang perkebunan, bila akan melakukan perbaikan. Proses perbaikan yang relatif lama ini diakui para karyawan dan staf cukup mengganggu kelayakan hidup mereka di perumahan perkebunan.

AKSES KEPADA PENDIDIKAN

Untuk memberikan akses pendidikan kepada anak di perkebunan, seluruh perusahaan perkebunan telah memiliki kebijakan penyediaan fasilitas pendidikan untuk anak karyawan, staf dan manajemen. Sejalan dengan kebijakan tersebut perusahaan peserta program CRBP Palm Oil mendirikan dan mengelola fasilitas pendidikan untuk anak-anak karyawan dan staf mulai dari Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, maupun Sekolah Menengah Kejuruan. Fasilitas pendidikan ini juga dapat diakses oleh anak-anak yang berasal dari desa-desa di sekitar lokasi perkebunan.

Gambar 8. Diagram Jumlah Sekolah, Tenaga Pendidik dan Anak Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015 s.d. 2017



Data pada diagram ini, menunjukkan bahwa perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil pada tahun 2015 menyediakan 43 sekolah, mempekerjakan 340 tenaga pendidik, dan memberikan layanan pendidikan pada sekitar 6.387 anak didik. Tahun 2016, menyediakan 45 sekolah, mempekerjakan 348 tenaga pendidik, dan memberikan layanan pendidikan pada 6.678 anak didik. Begitupun pada tahun 2017, perusahaan perkebunan menyediakan 46 sekolah, mempekerjakan 367 tenaga pendidik dengan 6.745 peserta didik.

Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

Dalam mengelola dan menyelenggarakan fasilitas pendidikan ini, perusahaan perkebunan mendirikan yayasan pendidikan atau bermitra sebagai kelas jauh dari sekolah pemerintah. Perusahaan perkebunan juga mempekerjakan tenaga pendidik dan menyediakan bus antar jemput anak sekolah untuk akses ke sekolah-sekolah di luar perkebunan, maupun sekolah yang letaknya cukup jauh dari lokasi perumahan. Selain itu, perusahaan-perusahaan perkebunan dengan strategi yang berbeda-beda juga memberikan beasiswa untuk anak-anak karyawan dan staf, maupun anak-anak dari desa-desa sekitar lokasi perkebunannya.

Dalam observasi dan FGD dengan para kepala sekolah dan guru pada sebagian besar sekolah perkebunan, ditemukan bahwa rasio rombongan belajar (rombel) pada sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), dan sekolah menengah kejuruan (SMK) yang dikelola yayasan pendidikan di perkebunan, sebagian besar telah memenuhi rasio sebagaimana yang ditentukan dalam Permendikbud No. 17 tahun 2017¹⁰ yaitu 20-28 anak didik dalam satu rombel di tingkat SD, 20-32 anak didik dalam satu rombel ditingkat SMP, dan 15-36 anak didik ditingkat SMK.

Namun pada sebagian kecil perkebunan, khususnya SD di perkebunan areal pengembangan baru ditemukan jumlah anak didik lebih dari 28 orang dalam satu rombel. Para kepala sekolah di perkebunan ini menerangkan bahwa lokasi perkebunan berada di daerah terpencil dan sekolah-sekolah di perkebunan ini merupakan satu-satunya fasilitas pendidikan dasar terdekat yang dapat diakses oleh anak-anak di desa-desa sekitar. Karena itu anak didik di sekolah ini selain berasal dari anak-anak karyawan dan staf, juga berasal dari anak-anak usia sekolah di desa-desa sekitar. Pihak sekolah menyadari kelebihan rasio anak didik pada rombel di beberapa kelas harus segera diatasi, mereka menyatakan telah berkomunikasi dengan pengurus yayasan pendidikan untuk menambah guru dan rombel di sekolah-sekolah tersebut.

Selain itu para kepala sekolah dan para guru sekolah di perkebunan juga menceritakan bahwa mereka terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mengacu pada standar dan kurikulum yang ditetapkan pemerintah. Secara berkala mereka mengikuti pertemuan koordinasi guru yang dilakukan pemerintah dan Yayasan Pendidikan perkebunan. Dalam FGD dengan

¹⁰ Lihat Permendikbud No. 17 Tahun 2017 Tentang Penerimaan Peserta Didik Baru Pada Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Atau Bentuk Lain Yang Sederajat

seluruh kepala sekolah dan para guru juga diketahui bahwa prestasi kepala sekolah, guru dan anak didik di sekolah-sekolah perkebunan juga patut dibanggakan, mereka menjuarai berbagai perlombaan baik penilaian kepala sekolah dan guru teladan, perlombaan bidang studi dan beberapa cabang olah raga, mulai dari tingkat kecamatan, kabupaten hingga tingkat nasional.

Tantangan Akses Pendidikan

1. Anak Putus Sekolah di Areal Perkebunan.

Meskipun manajemen perkebunan dan pihak sekolah belum memiliki data spesifik terkait jumlah anak putus sekolah di lingkungan perkebunan, namun dalam FGD dengan karyawan, staf, kepala sekolah dan guru diketahui bahwa pada sebagian perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil terdapat anak karyawan yang putus sekolah. Menurut mereka, kurangnya kesadaran dari orang tua terkait pentingnya pendidikan merupakan faktor utama yang menyebabkan hal ini.

Saat melakukan FGD dengan karyawan, staf, kepala sekolah dan guru diketahui bahwa sebagian dari anak putus sekolah ini adalah anak para karyawan baru yang terkendala dalam proses perpindahan sekolah. Pada beberapa kasus diketahui orang tua anak lalai ataupun tidak mengurus surat pindah sekolah. Pada kasus yang lain diketahui orang tua mengajukan permohonan pindah sekolah mendekati masa ujian kelulusan. Karena data anak telah terdaftar dalam data pokok pendidikan (Dapodik) untuk ujian nasional, maka sesuai ketentuan Departemen Pendidikan Nasional anak tidak boleh dipindahkan, anak harus mengikuti ujian nasional pada sekolah dimana dia terdaftar sebagai peserta ujian. Pada kasus seperti ini, pihak sehingga sekolah, sudah tentu tidak memberikan surat pindah. Akibatnya saat tiba di areal perkebunan, anak-anak ini tidak memiliki surat pindah sekolah dan tidak dapat melanjutkan pendidikan.

Pihak pengelola layanan pendidikan di perusahaan perkebunan baik itu kepala dan para guru, biasanya berupaya untuk membantu mengurus surat pindah sekolah anak, namun diperlukan waktu sebelum kemudian anak tersebut bisa kembali bersekolah.

Sebagian lagi, adalah anak-anak yang telah lulus dari Sekolah Dasar (SD) dan/atau Sekolah Menengah Pertama (SMP), namun enggan melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas. Alasan yang dikemukakan orang tua antara lain anak ingin membantu orang tua bekerja atau tidak tersedia Sekolah Menengah Atas dalam areal perkebunan. Baik Manajemen perkebunan, kepala sekolah dan guru menyatakan bahwa di beberapa areal perkebunan memang belum tersedia Sekolah Menengah Atas, karena itu manajemen perkebunan menyediakan bus sekolah untuk mengantarkan anak-anak karyawan dan staf agar mereka dapat mengakses Sekolah Menengah Atas yang ada di desa-desa sekitar atau pusat kecamatan yang ada di sekitar perkebunan.

Kaitannya dengan keinginan anak membantu orang tua bekerja, manajemen perkebunan menyatakan bahwa saat ini secara berkala dalam apel pagi mereka telah menyampaikan himbuan agar anak tidak diajak membantu orang tuanya bekerja di perkebunan, karena manajemen melarang ada pekerja di bawah usia 18 tahun bekerja di perkebunan. Menurut manajemen perkebunan, kepala sekolah dan para guru, mereka juga telah melakukan berbagai upaya untuk mengajak anak kembali ke bangku sekolah atau menghimbau orang tua untuk kembali menyekolahkan anaknya namun upaya-upaya ini belum direspon dengan baik.

2. Pendidikan untuk anak penyandang disabilitas.

Dalam observasi di TPA pada salah satu perkebunan peserta CRBP Palm Oil ditemukan keberadaan 1 (satu) orang anak penyandang disabilitas (buta karena bawaan sejak lahir). Usia anak telah melampaui usia rata-rata anak di TPA dan seharusnya telah memasuki usia sekolah dasar, namun anak ini tidak dapat menempuh pendidikan karena sekolah-sekolah yang tersedia di perkebunan adalah sekolah dengan kurikulum umum, bukan sekolah dengan kurikulum khusus untuk penyandang disabilitas. Saat pelaksanaan FGD, para kepala sekolah dan guru juga menyampaikan bahwa mereka tidak memiliki pengetahuan khusus terkait pendidikan anak penyandang disabilitas.

Diskusi khusus dengan tim perkebunan dilakukan untuk membahas temuan ini. Tim perkebunan menyampaikan bahwa komunikasi dengan orang tua sang anak telah dilakukan beberapa kali

untuk menghimbau agar anak dapat ditempatkan pada kota-kota terdekat yang memiliki sekolah khusus untuk penyandang disabilitas, dengan demikian anak dapat mengakses pendidikan. Namun untuk merealisasikan hal ini, orang tua menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kemampuan pembiayaan, karena sekolah-sekolah khusus untuk penyandang disabilitas relatif mahal. Kebijakan khusus yang dilaksanakan manajemen perkebunan saat ini adalah dengan mengizinkan anak tersebut dititipkan dan diasuh di TPA selama masa orang tuanya bekerja meskipun umur anak telah melampaui rata-rata usia anak yang dititipkan di TPA. Keberadaannya dalam pengasuhan di TPA perkebunan diharapkan dapat memungkinkan sang anak mengenal dan berinteraksi dengan anak-anak lain di perkebunan.

Praktik-praktik yang Baik - diimplementasikan disebagian besar perusahaan peserta CRBP Palm Oil dalam menyediakan akses pendidikan yang layak untuk anak-anak dari para karyawan dan stafnya melalui penyediaan dan pengelolaan sekolah di perkebunan, menyediakan tenaga pendidik, bus sekolah. Sekolah-sekolah di perkebunan juga dapat diakses oleh anak-anak yang tinggal di desa-desa sekitar areal perkebunan. Selain itu, **Praktik yang Baik** - juga diimplementasikan oleh 1 (satu) perusahaan perkebunan di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Kalimantan Barat dengan mengembangkan pendidikan *safety* dalam kurikulum pendidikan di sekolah-sekolah yang dikelola Yayasan pendidikannya.

Inisiasi-inisiasi baik - dikembangkan 2 (dua) sekolah di perusahaan perkebunan yang berlokasi di Kabupaten Seruyan dan Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah, melalui upaya menggiatkan budaya literasi dan pengembangan program POLSATA.

Budaya literasi atau budaya untuk mengembangkan kemampuan berfikir yang diikuti oleh sebuah proses membaca dan menulis, cukup familiar digagas dan digiatkan di kota-kota besar, karena buku dan media sebagai sumber informasi sangat mudah diakses. Namun salah satu sekolah di areal perkebunan yang letaknya relatif terpencil di Kecamatan Sembuluh Kabupaten Seruyan, sekolah yang memiliki akses terbatas kepada buku-buku bacaan dan media informasi melakukan upaya menggiatkan budaya literasi. Kepala sekolah yang ditemui saat pelaksanaan

pelatihan dan *survey* CRBP menyampaikan penting untuk meningkatkan kemampuan berfikir anak didiknya melalui budaya literasi, agar mereka memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan analisis yang baik. Keterbatasan buku dan sumber informasi disiasati oleh kepala sekolah dan para guru dengan secara bergiliran menyediakan bahan bacaan untuk anak didik mereka. Sebagian besar bahan bacaan yang digunakan adalah buku elektronik (*E-book*). Kepala sekolah dan para guru biasanya bergantian menuju lokasi tertentu yang memiliki akses internet yang relatif stabil, mengunduh buku elektronik, mencetaknya, lalu menempelkan hasil cetakan tersebut di majalah dinding sekolah. Bahan bacaan ini kemudian pada waktu tertentu akan menjadi tema bahasan diantara para murid dan guru. Hasil-hasil pembahasan inilah yang kemudian dituangkan dalam tulisan-tulisan para murid di sekolah ini.

Sementara program POLSATA adalah inisiasi yang sedang diujicobakan disalah satu sekolah pada areal perkebunan yang berlokasi di Kecamatan Bukit Santuai Kabupaten Kotawaringin Timur. Awalnya di sekolah ini terjadi beberapa kasus perkelahian antar siswa. Anak-anak didik di sekolah ini datang dari kelompok/suku bangsa yang berbeda, memiliki budaya dan karakter berbeda. Beberapa kali mereka gagal menyelesaikan perbedaan diantara mereka, sehingga memicu perkelahian antar siswa. Kepala sekolah dan para guru mengamati bahwa dalam kelompok ini, terdapat anak-anak yang memiliki energi sangat aktif dan potensi kepemimpinan yang baik bilamana dapat diarahkan dengan tepat. Anak-anak inilah yang kemudian dipilih oleh kepala sekolah dan para guru menjadi tim POLSATA. Kepada mereka diajarkan beberapa pelajaran terkait pentingnya komunikasi, toleransi, menghargai keberagaman, anger management dan kerja sama. Tim POLSATA ini kemudian mengemban tugas sebagai pemantau interaksi antar siswa dan menjembatani komunikasi antar siswa di jam sekolah. Sejak di uji cobakan pada bulan Januari 2018, menurut kepala sekolah dan para guru, tim POLSATA berperan efektif dalam mencegah terjadinya kembali perkelahian antar siswa di sekolah tersebut.

Sumber: Uraian disusun LINKS berdasarkan Observasi dan FGD dalam *survey* CRBP pada bulan April s.d. Mei 2018.

PERLINDUNGAN ANAK

Anak berhak memiliki identitas, karena itu salah satu wujud perlindungan hak anak adalah mencatatkan kelahiran anak dan menerbitkan akta kelahiran anak. Hasil FGD dengan karyawan, staf dan manajemen menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan perkebunan peserta program CRBP Palm Oil tidak memfasilitasi secara langsung pembuatan akta kelahiran anak karyawan dan staf, namun mereka mendukung pembuatan akta kelahiran anak dengan menerbitkan surat keterangan lahir (SKL) dan memberikan waktu cuti berbayar selama 1-2 hari kepada orang tua mengurus akta kelahiran anak. Penerbitan SKL ini dilakukan oleh dokter dan paramedis untuk kelahiran anak yang ditangani di klinik perkebunan berdasarkan permintaan orang tua yang hendak mengurus akta kelahiran anaknya.

Praktik yang Baik – dilakukan oleh 1 (satu) perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Musi Banyuasin di Provinsi Sumatera Selatan (khususnya pada areal existing plantation). Perusahaan ini memfasilitasi pembuatan akta kelahiran anak karyawan dan staf dengan mendatangkan petugas Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ke lokasi perkebunan. Praktik ini memudahkan para karyawan dan staf untuk mencatatkan kelahiran anaknya.

Sumber: Disusun LINKS berdasarkan Observasi dan FGD dalam survey CRBP pada bulan April s.d. Mei 2018.

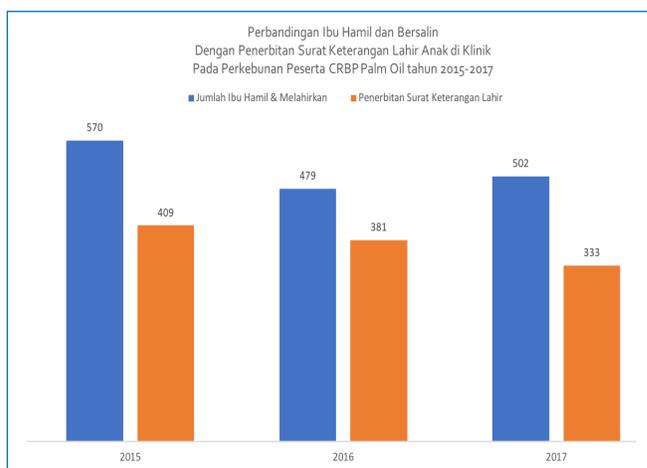
Selain itu, sebagian bagian dari perlindungan anak dan pekerja perempuan, seluruh perkebunan kelapa sawit peserta CRBP Palm Oil juga memiliki kebijakan larangan pelecehan seksual dan larangan tindakan kekerasan dalam rumah tangga. Dalam Prinsip dan Kriteria RSPO juga ditemukan satu indikator yang mewajibkan perusahaan perkebunan Anggota RSPO membentuk dan mengelola komite gender, sebuah komite yang beranggotakan perwakilan karyawan untuk melakukan sosialisasi dan edukasi terkait larangan pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga. Komite gender ini juga berkewajiban melakukan koordinasi dengan manajemen perkebunan untuk melakukan respon bilamana terdapat kasus pelecehan seksual dan tindak kekerasan dalam rumah tangga.

Tantangan Pencatatan Akta Kelahiran Anak di Perkebunan

Meskipun klinik di perkebunan telah menerbitkan SKL, dan manajemen perkebunan juga sudah memberikan cuti berbayar selama 1-2 hari untuk orang tua mengurus akta kelahiran anak, namun dalam FGD ditemukan keterangan dari para karyawan bahwa diantara mereka masih ada yang belum melakukan pengurusan akta kelahiran anaknya. Letak perkebunan yang jauh dari ibukota kabupaten dimana kantor kependudukan dan catatan sipil berada, dan biaya transportasi yang mahal menyebabkan sebagian karyawan yang ditemui dalam kegiatan FGD ini mengakui bahwa mereka belum melakukan pengurusan akta kelahiran anak mereka.

Data-data yang diperoleh dalam *review* dokumen tercatat 66,3% - 79,5% dari jumlah ibu melahirkan dan bersalin pada tahun 2015-2017 melakukan pengurusan surat keterangan lahir di klinik perkebunan sebagai pengantar atau rekomendasi untuk pengurusan akta kelahiran anak. Data ini secara terinci disampaikan pada diagram di bawah ini.

Gambar 9. Diagram Perbandingan Jumlah Ibu dan Bersalin di Perkebunan Dengan Penerbitan Surat Keterangan Lahir Pada Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil tahun 2015-2017



Data pada diagram ini menunjukkan bahwa pada tahun 2015 dari 570 orang ibu hamil dan melahirkan di perkebunan, sejumlah 409 orang atau sekitar 71,9% yang mengurus SKL.

Tahun 2016 dari 479 orang ibu hamil dan melahirkan, sejumlah 381 orang atau sekitar 79,5% yang mengurus SKL.

Begitupun tahun 2017, dari 502 orang ibu hamil dan melahirkan, sejumlah 333 orang atau 66,3% yang mengurus SKL.

Sumber: Diolah LINKS berdasarkan data yang disampaikan perusahaan peserta CRBP Palm Oil tanggal 10 April s.d. 14 Juni 2018.

BURUH ANAK DAN PEKERJA MUDA

Seluruh perusahaan perkebunan peserta program CRBP Palm Oil memiliki kebijakan larangan pekerja anak di perkebunan maupun dalam seluruh lini produksinya. Menurut manajemen perkebunan, kebijakan ini telah disosialisasikan dan dipantau implementasinya pada seluruh areal perkebunannya termasuk juga para mitra dan kontraktor di perusahaan perkebunan. Manajemen perkebunan menjelaskan bahwa sebagai konsekuensi dari kebijakan itu, mereka tidak melakukan penerimaan karyawan maupun staf di bawah usia 18 tahun. Mereka juga menyampaikan larangan kepada para mitra dan kontraktornya untuk tidak mempekerjakan karyawan/staf di bawah usia 18 tahun. Manajemen perkebunan juga memberikan teguran kepada para karyawan maupun staf yang membawa anaknya untuk membantu pekerjaan mereka di areal-areal perkebunan. Teguran ini diwujudkan dalam himbauan lisan, surat peringatan tertulis dan sanksi.

Namun demikian manajemen perkebunan menyatakan bahwa menerima siswa magang yang berusia 15-17 tahun, terutama siswa magang yang berasal dari sekolah-sekolah kejuruan pertanian di sekitar perkebunan. Para siswa magang ini biasanya datang ke perkebunan kelapa sawit untuk melakukan praktik dengan dipandu oleh kurikulum sekolah dan didampingi guru yang berasal dari sekolah pengirim siswa magang. Program magang ini meliputi observasi agronomi di blok kebun dan observasi administrasi di kantor perkebunan \pm 3 jam/hari selama 3-6 bulan. Saat berada di perkebunan para siswa magang ini di berikan fasilitasi sarana perumahan, uang makan dan uang transport oleh manajemen. Usai masa magang, para siswa akan melanjutkan kegiatan studinya seperti semula.

Karyawan dan staf yang ditemui dalam FGD menyatakan bahwa isu buruh anak adalah isu sensitif bagi mereka di areal perkebunan kelapa sawit. Sosialisasi terkait larangan buruh anak berkali-kali dilakukan manajemen melalui apel pagi maupun pertemuan-pertemuan khusus antara manajemen dengan karyawan dan staf. Para karyawan juga mengakui bahwa kepada mereka telah disampaikan larangan membawa anak untuk membantu mereka bekerja di areal perkebunan, beberapa diantara mereka bahkan yang pernah mendapatkan teguran dan sanksi dari mandor maupun asisten perkebunan karena melanggar larangan tersebut.

Tantangan Larangan Buruh Anak di Perkebunan

Para karyawan yang pernah mendapatkan teguran dan sanksi karena membawa anak membantu pekerjaan mereka di perkebunan menyatakan bahwa terdapat beberapa tantangan yang juga perlu dipertimbangkan manajemen perkebunan maupun para pihak lainnya terkait kebijakan larangan buruh anak.

1. Budaya membantu orang tua bekerja. Menurut para karyawan sudah menjadi budaya di masyarakat jika anak membantu orang tuanya bekerja. Di negara dan bangsa manapun akan ditemukan anak-anak membantu orang tuanya bekerja. Dalam berbagai profesi orang tua baik itu petani, pekebun, pedagang bahkan nelayan, akan ditemukan anak-anak membantu orang tuanya bekerja. Sama halnya di perkebunan kelapa sawit, seharusnya anak-anak karyawan bisa diberikan izin membantu orang tuanya bekerja pada waktu-waktu tertentu seperti pada waktu libur sekolah.
2. Keberadaan anak-anak putus sekolah di perkebunan. Menurut para karyawan di sebagian perkebunan terdapat anak berusia diantara 15-17 tahun yang putus sekolah yang seharusnya bisa direkrut perusahaan perkebunan untuk menjadi karyawan. Namun karena ada kebijakan larangan buruh anak, mereka harus menunggu hingga berusia di atas 18 tahun baru dapat mengikuti proses rekrutmen bekerja di kebun.
3. Kurangnya ruang-ruang bermain anak dan aktivitas pembelajaran anak di luar jam sekolah. Menurut para karyawan, di sebagian perkebunan ruang bermain anak di sekitar perumahan relatif kurang. Program-program pembelajaran anak se usai sekolah juga kurang. Akibatnya usai jam sekolah, anak-anak dapat saja bermain ke areal blok-blok kebun yang terdapat di sekitar perumahan. Saat mandor atau supervisor para karyawan mengetahui hal ini maka anak-anak akan diminta kembali ke areal perumahan dan para orang tua akan mendapat teguran.

Para karyawan berharap agar manajemen perkebunan juga mempertimbangkan untuk menyediakan area dan arena bermain anak di sekitar perumahan, serta mengembangkan

beberapa program pendidikan anak di luar jam sekolah, untuk mencegah anak-anak bermain ke areal blok perkebunan.

Manajemen perkebunan dalam diskusi terkait tantangan larangan buruh anak yang dikomunikasikan para karyawan menyampaikan bahwa mereka memahami keinginan orang tua agar anak bisa membantu mereka bekerja di perkebunan, ataupun agar manajemen dapat merekrut anak-anak putus sekolah bekerja di perkebunan, namun manajemen menyatakan bahwa kebijakan larangan buruh anak yang mereka implementasikan sudah final dan semua pihak termasuk para karyawan diharapkan dapat mendukung kebijakan ini.

CATATAN PEMBELAJARAN

1. Kebijakan dan Implementasi Kebijakan pada 7 (tujuh) Areal Dampak Hak-hak Anak oleh Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Peserta Program

Sesuai temuan-temuan lapangan dalam survey CRBP diketahui bahwa seluruh perusahaan perkebunan peserta program ini telah memiliki kebijakan tentang perlindungan hak reproduksi, larangan tindak pelecehan seksual dan larangan tindakan tidak kekerasan dalam rumah tangga; kebijakan penyediaan akses pada makanan bergizi dan pelayanan kesehatan; kebijakan penyediaan fasilitas perumahan untuk para karyawan, staf dan manajemen; kebijakan penyediaan fasilitas pendidikan untuk anak karyawan, staf dan manajemen; serta kebijakan larangan buruh anak. Kebijakan-kebijakan ini selanjutnya mendasari pengalokasian anggaran dan pengalokasian SDM oleh manajemen perkebunan dalam implementasi dalam berbagai program untuk mendukung pemenuhan hak-hak anak di perkebunan.

Dalam implementasi kebijakan yang berhubungan pelayanan kesehatan dan akses edukasi di sebagian besar perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil ditemukan praktik-praktik yang baik. Sesuai temuan-temuan dalam survey CRBP diketahui bahwa praktik-praktik yang baik ini dicapai karena seluruh perusahaan perkebunan telah memiliki kebijakan dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan memberikan akses pendidikan sesuai standar pemerintah. Perusahaan-perusahaan perkebunan juga mempekerjakan tenaga profesional yang secara khusus terlatih untuk menjalankan profesi dokter, paramedis dan guru/tenaga pendidik.

Selain itu, pada sebagian perusahaan perkebunan peserta program ini juga ditemukan praktik-praktik yang baik yang berhubungan dengan izin memberikan ASI dan penyediaan fasilitas pendukung ASI eksklusif; pengasuhan anak; pemenuhan gizi; penyediaan fasilitas perumahan,

aliran listrik dan air bersih; serta perlindungan anak. Berdasarkan temuan-temuan dalam survey CRBP diketahui bahwa praktik-praktik yang baik ini juga dicapai karena sebagian perusahaan perkebunan telah memiliki kebijakan internal yang mengacu pada aturan pemerintah ataupun manajemen perkebunan mengembangkan kebijakan-kebijakan khusus ditingkat grup usaha dengan didasarkan pada pertimbangan akan peningkatan produktivitas dan ketenangan bekerja para karyawan dan staf mereka serta kepentingan privasi anak. Pada beberapa perusahaan perkebunan juga ditemukan inisiasi-inisiasi baik yang sedang diujicobakan dan/atau menjadi terobosan baru dalam mengatasi tantangan dalam memberikan layanan kesehatan dan pendidikan di perkebunan.

Selanjutnya berdasarkan hasil survey CRBP juga diketahui bahwa sebagian perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil beragam dalam memberikan dukungan pembiayaan layanan kesehatan rujukan kepada KHL termasuk pada layanan rujukan pemeriksaan kehamilan berisiko maupun persalinan berisiko; beragam dalam menyediakan sarana pendukung ASI Eksklusif; beragam dalam menyelenggarakan Tempat Penitipan Anak (TPA); serta beragam dalam menyediakan aliran listrik dan air bersih di perumahan karyawan dan staf. Keberagaman implementasi pada beberapa area dampak CRBP ini perlu ditindaklanjuti dengan upaya-upaya penguatan melalui penyusunan standar/kebijakan dan perbaikan-perbaikan dalam implementasi kebijakan.

2. Fleksibilitas Cuti Melahirkan

Fleksibilitas cuti melahirkan merupakan salah topik menarik dalam diskusi baik pada pelaksanaan pelatihan maupun FGD saat survey CRBP. Dalam diskusi-diskusi terdapat 2 (dua) catatan dari dokter, paramedis, staf dan manajemen perkebunan yang penting diperhatikan.

Pertama, fleksibilitas cuti melahirkan adalah hal positif untuk memberikan ibu hamil keleluasaan menentukan kapan waktu mulai cuti melahirkan. Harapannya ibu dapat bersalin dengan sehat, dan berada di rumah lebih lama pasca bersalin sehingga dapat menyusui anak lebih lama. Namun para dokter dan paramedis di klinik perkebunan menyampaikan bahwa fleksibilitas cuti melahirkan sebaiknya memperhatikan kondisi medis ibu. Setiap ibu, baik karena kondisi fisik

pribadi maupun karena karakteristik pekerjaan di perkebunan yang dijalannya selama masa kehamilan, memiliki kondisi medis yang berbeda-beda. Karena itu, fleksibilitas cuti melahirkan dianjurkan berdasarkan hasil pemeriksaan medis dan rekomendasi dokter.

Kedua, ketentuan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, khususnya pasal 82 tentang masa cuti melahirkan adalah 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Menurut staf dan manager HRGA/HRM perkebunan, cuti melahirkan yang diimplementasikan mereka di perkebunan adalah mengacu pada ketentuan tersebut. Bilamana ada anjuran untuk mendorong fleksibilitas dalam menentukan cuti melahirkan, maka hal itu sebaiknya didasarkan pada kajian-kajian atas kebijakan yang relevan, termasuk aturan pemerintah tentang cuti melahirkan.

3. Penanganan Isu dan/atau Kasus Buruh Anak

Isu buruh anak adalah isu sensitif di perkebunan kelapa sawit. Dalam diskusi-diskusi terkait buruh anak baik dalam pelatihan dan survey CRBP, manajemen perkebunan menyampaikan bahwa meskipun UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan P&C RSPO memungkinkan mereka mempekerjakan pekerja muda yang berusia antara 15-18 tahun untuk pekerjaan-pekerjaan ringan, namun kritik dari multi pihak di dunia Internasional menyebabkan mereka melakukan pencegahan dan mengambil kebijakan tegas untuk tidak melakukan penerimaan karyawan di bawah usia 18 tahun.

Menurut manajemen perkebunan, mereka belajar dan mengamati bahwa perusahaan perkebunan kelapa sawit sangat mudah dipersalahkan maupun dikritik terkait isu buruh anak. Klarifikasi yang mereka sampaikan cenderung tidak didengarkan dan ditanggapi secara memadai sekalipun mereka telah melakukan upaya-upaya verifikasi. Mereka juga belajar bahwa pemerintah maupun pihak-pihak terkait lainnya tidak banyak membantu memberikan klarifikasi atau panduan terkait apa yang harus mereka lakukan dalam merespon isu buruh anak. Karena itu, melakukan pencegahan dengan tidak merekrut karyawan di bawah usia 18 tahun adalah pilihan terbaik bagi mereka.

Manajemen perkebunan juga menyampaikan agar RSPO dan UNICEF di masa depan dapat menyusun sebuah panduan dalam menangani kritik atau kasus terkait buruh anak di perkebunan kelapa sawit. Panduan ini sebaiknya disepakati dan diterima bersama oleh RSPO, UNICEF dan para pihak pemerhati anak, agar ketika manajemen perkebunan mendapatkan kritik atau menjumpai kasus buruh anak, ada panduan yang jelas dalam melakukan respon, memberikan klarifikasi dan/atau melakukan remediasi yang diperlukan

4. Pertimbangan Kepentingan Terbaik Anak dari Sejak Proses Rekrutmen Karyawan dan Staf Perkebunan

Temuan-temuan dalam survey CRBP juga menunjukkan bahwa terdapat hak-hak anak-anak yang terdampak sejak awal yaitu sejak proses rekrutmen orang tua mereka menjadi karyawan maupun staf perusahaan perkebunan, terutama bila pasca rekrutmen tersebut orang tua harus pindah ke tempat baru yang menjadi lokasi perkebunan. Proses perpindahan ke tempat baru ini akan berdampak pada akses anak untuk mendapatkan asupan gizi dan pelayanan kesehatan, akses ke tempat pengasuhan (TPA), akses pada perumahan dan air bersih, akses pada fasilitas pendidikan dan pencatatan kelahiran (akta kelahiran) yang sudah tentu berbeda kondisinya dari tempat asal.

Karena itu penting bagi perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil memastikan kelengkapan administrasi kependudukan orang tua dan anak, seperti KTP dan akta kelahiran anak saat melakukan rekrutmen, serta kelengkapan surat pindah sekolah anak saat memfasilitasi perpindahan karyawan maupun staf baru.

Perusahaan perkebunan sesuai kebijakan yang dimilikinya juga harus konsisten menyediakan layanan dan fasilitas-fasilitas kesehatan untuk ibu dan anak, akses kepada makan bergizi, fasilitas pengasuhan dan pembelajaran anak usia dini, perumahan, aliran air bersih dan listrik di perumahan, akses kepada fasilitas pendidikan dan pencatatan kelahiran anak. Seluruh layanan dan fasilitas ini seharusnya tersedia untuk seluruh karyawan, staf dan manajemen.

5. Beberapa Hal yang Perlu Diperkuat dan Dilanjutkan dalam Pemenuhan Hak-hak Anak di Perusahaan Perkebunan Peserta CRBP Palm Oil

- a. **Sosialisasi dan penyuluhan untuk peningkatan kesadaran para karyawan dan staf.**

Perusahaan perkebunan peserta CRBP Palm Oil perlu melakukan sosialisasi dan penyuluhan untuk peningkatan kesadaran karyawan dan staf terutama pada pemberian ASI Eksklusif dan pemanfaatan sarana penyimpanan ASI yang ada di perkebunan. Selain itu, sosialisasi dan penyuluhan juga penting dilakukan untuk meningkatkan kesadaran orang tua agar menyekolahkan anaknya ke sekolah menengah atas serta meningkatkan kesadaran orang tua untuk melakukan pengurusan akta kelahiran anak.
- b. **Mengintegrasikan kepentingan terbaik anak ke dalam kerangka pembangunan sustainability di perkebunan kelapa sawit, baik dalam skema sertifikasi RSPO dan kebijakan rantai pasok.** Integrasi ini dapat dilakukan melalui:
 - Memasukkan upaya perlindungan dan dukungan pemenuhan hak-hak anak dalam prinsip dan kriteria untuk sertifikasi RSPO, kode etik pemasok, penilaian risiko, pelatihan dan pengembangan kapasitas manajemen perkebunan, dan pelaporan program-program keberlanjutan perusahaan perkebunan anggota RSPO.
 - Mendorong penguatan layanan pada areal dampak CRBP di perkebunan anggota RSPO melalui penyusunan kebijakan dan konsistensi implementasi kebijakan terutama pada izin pemberian ASI dan penyediaan fasilitas pendukung ASI eksklusif; kebijakan penyelenggaraan TPA; serta penyediaan aliran listrik maupun air bersih secara inklusif di perumahan karyawan dan staf.
 - Mendorong penguatan layanan pada areal dampak CRBP di perkebunan anggota RSPO melalui pengembangan mekanisme kerjasama orang tua, perusahaan dan pihak ketiga terkait pendidikan anak penyandang disabilitas di perkebunan. Temuan survey CRBP menunjukkan bahwa baik manajemen perkebunan, pihak sekolah dan orang tua di perkebunan, membutuhkan pengetahuan dan support khusus untuk memastikan pendidikan anak penyandang disabilitas, karena itu para pihak di perkebunan perlu mengembangkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait yang relevan.

- Mendorong penguatan layanan pada areal dampak CRBP di perkebunan anggota RSPO melalui pengembangan mekanisme respon, klarifikasi maupun remediasi atas isu dan/atau kasus buruh anak di perkebunan kelapa sawit.
- c. **Mendorong perbaikan pada kebijakan pemerintah.** Secara khusus sesuai temuan survey CRBP perbaikan kebijakan tersebut berhubungan dengan fleksibilitas cuti melahirkan dan jaminan pembiayaan pada layanan kesehatan rujukan untuk Karyawan Harian Lepas (KHL). Secara general upaya mendorong perbaikan kebijakan pemerintah juga dapat mencakup isu-isu lain terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak anak di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Upaya-upaya mendorong perbaikan kebijakan ini dapat dilakukan melalui:
- Review dan analisis kesenjangan antara implementasi hukum nasional pada areal-areal dampak CRBP dengan standar internasional, serta mendorong penyelarasan kerangka peraturan dengan praktik baik internasional yang dapat membantu memperbaiki situasi bagi orang tua yang bekerja dan anak-anak mereka di perusahaan perkebunan anggota RSPO.
 - Meningkatkan kepatuhan implementasi peraturan pemerintah pada areal-areal dampak CRBP di perkebunan kelapa sawit anggota RSPO dengan memperkuat sistem pemantauan, baik melalui pertemuan-pertemuan berkala dengan perwakilan pekerja, komite gender, dan pengelola layanan CRBP (kepala sekolah, guru, dokter, paramedis dan pengasuh TPA); pelaksanaan manajemen inspeksi dan mekanisme pengaduan.
 - Mengembangkan pendekatan multi pihak untuk mempromosikan aksi bersama maupun memperkuat koordinasi antara sektor publik dan swasta untuk memperbaiki situasi bagi pekerja, orang tua dan anak-anak di perkebunan anggota RSPO.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan, tahun 2016. *Peraturan Nomor: 1 tahun 2015 dan Peraturan Nomor No. 5 tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran dan Pembayaran Iuran Bagi Peserta BPJS Kesehatan Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Non Pekerja.*
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, tahun 2014. *Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Nomor: 137 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Taman Penitipan Anak.*
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, tahun 2017, *Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Nomor: 17 Tahun 2017 tentang Penerimaan Peserta Didik Baru Pada Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, atau Bentuk Lain Yang Sederajat*
- Pemerintah Indonesia, tahun 2013. *Undang-undang Nomor: 13 tahun 2013 tentang Tenaga Kerja.*
- Pemerintah Indonesia, tahun 2009. *Undang-undang Nomor: 36 tahun 2009 tentang Kesehatan.*
- RSPO, tahun 2016. *Interpretasi Nasional Indonesia atas Prinsip dan Kriteria RSPO.*
- UNICEF, The Global Compact dan Save the Children, tahun 2012. *Children's Rights and Business Principles.*
- UNICEF, tahun 2016. *Palm Oil And Children In Indonesia Exploring the Sector's Impact on Children's Rights.*
- W. Lawrence Neuman, tahun 2003. *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches.*

RSPO

Roundtable on Sustainable Palm Oil



RSPO Indonesia
Menara Sona Topas Lantai 16
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 26
JAKARTA - 12920