

RSPO

Roundtable on
Sustainable Palm Oil



Foto: ©
UNICEF/Fauzan

PANDUAN MENGENAI HAK-HAK ANAK BAGI PRODUSEN MINYAK KELAPA SAWIT

4 DESEMBER 2020

KATA PENGANTAR

Di sektor minyak kelapa sawit, standar sertifikasi berkelanjutan memainkan peran utama dalam meningkatkan berbagai inisiatif untuk mendukung dan melindungi anak, tetapi masih perlu lebih banyak upaya untuk memastikan agar anak memperoleh haknya. Penelitian menunjukkan bahwa anak-anak di rantai pasok global dapat terkena dampak melalui berbagai cara, termasuk praktik pekerja anak dan bentuk eksploitasi lainnya; terbatasnya akses terhadap pendidikan, pangan bergizi, dan perawatan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau; dan kurang memadainya lingkungan hidup yang sehat, termasuk air, sanitasi, dan kebersihan.

Dengan merebaknya wabah COVID-19 beserta dampaknya yang menyebar luas, masalah-masalah di atas dikhawatirkan dapat meningkat. Oleh karena itu, memastikan bahwa hak-hak anak diintegrasikan dengan baik ke dalam praktik dan sistemnya yang tidak hanya mengatasi persoalan yang sudah ada sejak lama di sektor minyak kelapa sawit, tetapi juga persoalan yang dapat muncul akibat pandemi ini, adalah hal yang sangat penting

Untuk memperkuat perlindungan terhadap hak-hak anak dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar sertifikasi RSPO, dengan dukungan dari *United Nations Children's Fund* (UNICEF), RSPO telah menyusun empat dokumen panduan untuk pemangku kepentingan utama dalam sektor minyak kelapa sawit, yaitu produsen minyak kelapa sawit, auditor dan lembaga sertifikasi, petani swadaya dan manajer kelompok, dan pelaku rantai pasok bagian hilir.¹

Dokumen panduan ini bertujuan untuk mengatasi risiko-risiko yang sudah ada sejak lama, misalnya praktik pekerja anak dan pekerja paksa, dan tekanan lainnya akibat tantangan yang sudah ada selama pandemi, misalnya terbatasnya perlindungan kehamilan, rendahnya tingkat kegiatan menyusui, kurangnya penyediaan pengasuhan anak, dan rendahnya kesehatan dan gizi ibu, terutama di perkebunan, yang selanjutnya dapat mengurangi kesehatan dan perkembangan anak.

Dengan adanya dokumen-dokumen panduan ini, RSPO bertujuan meningkatkan pengetahuan dan pengembangan kapasitas semua anggota dan pemangku kepentingan, dan untuk menggiatkan pelibatan dan kolaborasi dengan pekerja dan masyarakat sekitar untuk memitigasi potensi dampak negatif terhadap anak di sektor minyak kelapa sawit. Bersama dengan UNICEF, kami berharap agar anak-anak akan tumbuh dalam lingkungan yang positif sehingga mereka dapat mencapai potensi maksimalnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

RSPO mengucapkan terima kasih kepada semua pihak perorangan, perusahaan, dan organisasi yang telah berpartisipasi dalam konsultasi dan telah menjadi bagian dari proses penyusunan empat dokumen panduan tentang hak-hak anak. Kami berterima kasih terutama kepada *Accreditation Services International* (ASI), Agropalma, PT Austindo Nusantara Jaya, *Benso Oil Palm Plantation* (BOPP), Bumitama Agri Ltd., Bunge Loders Croklaan, Cargill Malaysia, COLANDEF, *Grupo Palmas*, Mars, Inc., *Natural Habitats*, *Palmas Aceiteras de Honduras* (HONDUPALMA), *Partners of the Americas*, Pepsico, Inc., Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), *Rich Products Corp.*, PT Socfin Indonesia (Socfindo), Solidaridad Ghana, Yayasan Setara Jambi, dan *Wild Asia*, yang telah mengalokasikan waktu untuk berbincang dengan tim penyusun panduan kami dan menyumbangkan saran yang bernilai dan konstruktif terhadap panduan ini. Ucapan terima kasih khususnya kami sampaikan kepada tim penyusun panduan di *Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility* (CCR CSR) dan Proforest yang telah berkoordinasi dalam penyusunan draf, konsultasi publik, dan finalisasi keempat dokumen panduan ini. Terakhir, kami ucapkan terima kasih yang tulus kepada *United Nations Children's Fund* (UNICEF) karena telah bersama-sama menanggung biaya untuk pekerjaan ini dan memberikan masukan penting untuk naskah ini.

¹Semua dokumen panduan disusun oleh *Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility* (CCR CSR) dan Proforest.

DAFTAR ISI

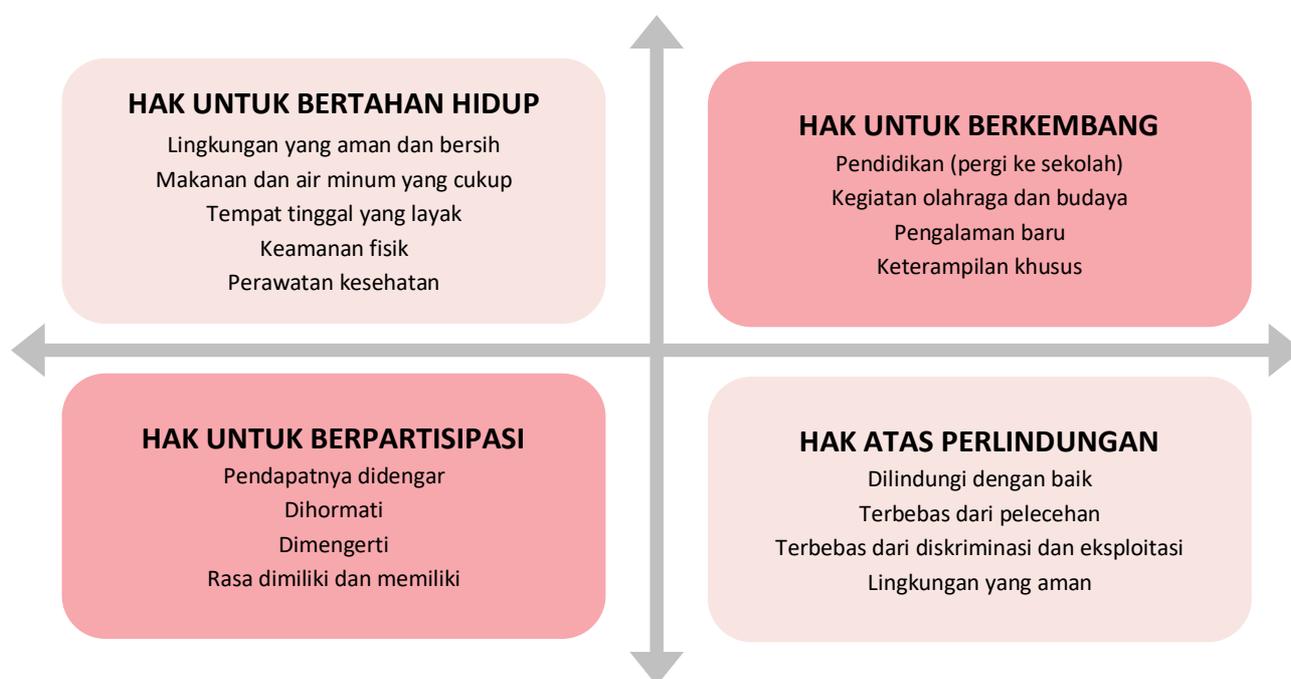
KATA PENGANTAR	1
UCAPAN TERIMA KASIH	1
1. PENDAHULUAN: HAK-HAK ANAK DALAM KONTEKS PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT	3
1.1 Apa yang dimaksud dengan hak-hak anak?	3
1.2 Bagaimana cara sektor minyak kelapa sawit memberikan dampak terhadap anak?	3
1.3 Untuk siapa panduan ini disusun dan bagaimana cara menggunakannya?	5
2. PRINSIP-PRINSIP PANDUAN	6
3. PERLINDUNGAN ANAK	8
3.1 Tantangan	8
3.2 Langkah-Langkah untuk Melaksanakan Perlindungan Anak	8
4. PRAKTIK PEKERJA ANAK DAN PEKERJA MUDA.....	12
4.1 Tantangan	12
4.2 Langkah-Langkah untuk Melaksanakan Pencegahan dan Remediasi Praktik Pekerja Anak	12
5. PENDIDIKAN.....	22
5.1 Tantangan	22
5.2 Langkah untuk Menyediakan dan Mendorong Akses terhadap Pendidikan.....	23
6. PERLINDUNGAN KEHAMILAN DAN KEGIATAN MENYUSUI	29
6.1 Tantangan	29
6.2 Langkah untuk Menerapkan Perlindungan Kehamilan yang Kuat.....	29
6.3 Langkah untuk Menerapkan Dukungan Kegiatan Menyusui.....	32
7. PENGASUHAN ANAK	35
7.1 Tantangan	35
7.2 Langkah-langkah untuk Melaksanakan Pengasuhan Anak.....	36
8. KESEHATAN DAN GIZI.....	41
8.1 Tantangan	41
8.2 Langkah-langkah untuk Mendorong Kesehatan dan Gizi.....	41
9. AIR (WATER), SANITASI (SANITATION), DAN KEBERSIHAN (HYGIENE) – WASH – DAN KONDISI TEMPAT TINGGAL.....	46
9.1 Tantangan	46
9.2 Langkah-Langkah untuk Menyediakan Akses terhadap WASH dan Kondisi Tempat Tinggal yang Baik.....	46
LAMPIRAN 1: USIA KERJA DI LIMA NEGARA PENGHASIL MINYAK KELAPA SAWIT TERBESAR	51
LAMPIRAN 2: PERTANYAAN UNTUK MEMVERIFIKASI USIA	52
LAMPIRAN 3: MENGIDENTIFIKASI TUGAS DAN PROSES KERJA YANG BERBAHAYA DAN TIDAK BERBAHAYA BESERTA TINDAKAN PERLINDUNGAN YANG DIPERLUKAN	53
LAMPIRAN 4: PELATIHAN PENGASUHAN (PARENTING) DENGAN FOKUS PADA PRAKTIK PEKERJA ANAK	56
DAFTAR PUSTAKA	57

1. PENDAHULUAN: HAK-HAK ANAK DALAM KONTEKS PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT

1.1 Apa yang dimaksud dengan hak-hak anak?

Semua anak berhak mendapatkan penjagaan dan pengasuhan khusus, termasuk perlindungan hukum yang layak, sebelum dan setelah kelahiran. Anak-anak berhak bertahan hidup, berkembang, didengar, dan dilibatkan, memiliki kesempatan yang sama, serta tumbuh di lingkungan yang melindungi dan mendukung (Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak (UNCRC))

UNCRC mendefinisikan anak sebagai “setiap orang yang berusia di bawah delapan belas tahun, kecuali ditentukan lain oleh hukum suatu negara”. Anak-anak dan remaja memiliki Hak Asasi Manusia (HAM) umum yang sama dengan orang dewasa, serta memiliki hak tertentu yang mengakui kebutuhan khususnya karena kondisinya yang belum dewasa secara fisik dan mental. UNCRC menjelaskan hak-hak dasar dan kebebasan yang berlaku bagi semua anak tanpa adanya diskriminasi. Semua anak memiliki hak untuk bertahan hidup dan berkembang, dilindungi dari kekerasan, penganiayaan, dan eksploitasi, dihargai pandangannya, dan mendapatkan tindakan yang diambil demi kepentingan terbaik mereka.



GAMBAR 1: HAK-HAK UNIVERSAL ANAK YANG DIATUR DALAM UNCRC

1.2 Bagaimana cara sektor minyak kelapa sawit memberikan dampak terhadap anak?

Di sektor pertanian, termasuk minyak kelapa sawit, masih banyak anak-anak yang tidak mendapatkan perlindungan yang cukup dan tidak dapat menikmati haknya secara penuh. Melalui studi literatur mendalam terhadap berbagai laporan yang disusun berbagai lembaga pemerintah dan non pemerintah,

sebuah ringkasan penelitian² yang memuat kumpulan informasi mengenai dampak operasi kelapa sawit terhadap hak-hak anak dan akar penyebabnya telah disusun pada akhir tahun 2019 lalu. Industri minyak kelapa sawit memberikan dampak terhadap anak-anak di berbagai bidang, termasuk di dalamnya akses terhadap pendidikan yang berkualitas dan terjangkau, makanan bergizi, dan lingkungan hidup sehat, serta akses anak-anak warga migran terhadap pendidikan, kesehatan, keadilan, dan layanan sosial utama lainnya.

Meskipun selama bertahun-tahun berbagai pihak sudah melakukan banyak upaya, risiko terhadap hak-hak anak pada lanskap minyak kelapa sawit masih tetap mengkhawatirkan, terutama karena sebagian besar upaya ini dilakukan secara tidak menentu dengan tingkat keberhasilan yang tampaknya berbeda-beda tergantung variabel yang ada, misalnya skala operasi (perusahaan versus petani swadaya), lokasi, budaya perusahaan, tingkat komitmen, tingkat dukungan teknis yang diberikan (mis. panduan yang jelas mengenai cara suatu perusahaan dapat mengatasi persoalan-persoalan dalam bisnisnya yang berkaitan dengan risiko hak-hak anak), dll.

Sebuah laporan mengenai 'Minyak Kelapa Sawit dan Anak-Anak di Indonesia' yang diterbitkan UNICEF pada tahun 2016 mengidentifikasi tujuh area dampak di sektor minyak kelapa sawit yang berbagai kegiatannya berdampak terhadap hak-hak anak, yakni perlindungan anak, praktik pekerja anak, pendidikan, perlindungan kehamilan dan kegiatan menyusui, pengasuhan anak, kesehatan dan gizi, serta air (*water*), sanitasi (*sanitation*), dan kebersihan (*hygiene*) atau WASH.³ Meskipun studi ini dilaksanakan di Indonesia, kami memandang bahwa tujuh area dampak ini dapat diterapkan di industri secara global.



Foto: © UNICEF/UN0248128/Noorani

²Ringkasan penelitian ini mempertimbangkan lima negara produsen minyak kelapa sawit teratas: Indonesia, Malaysia, Thailand, Kolombia, dan Nigeria dalam menyusun indikator-indikator kunci, menguraikan kerangka legislatif, dan memahami situasi dan kondisi pekerja sawit dan anaknya (RSPO, 2020).

³Laporan ini didasarkan pada penelitian kualitatif terhadap sektor minyak kelapa sawit dan anak-anak di Indonesia. Pemangku kepentingan yang dilibatkan dalam konsultasi mencakup pejabat eksekutif perkebunan, manajer, serikat pekerja, petugas kesehatan, guru, pengasuh anak, anak dan keluarganya, organisasi masyarakat sipil, anggota masyarakat, pembeli internasional, kementerian, lembaga hak asasi manusia nasional, lembaga antar pemerintah, dan lembaga multipemangku kepentingan. Namun demikian, karena studi dampak oleh UNICEF didasarkan pada situasi di Indonesia, studi ini mungkin tidak membahas persoalan yang bisa jadi lebih lazim terjadi di negara lain.

1.3 Untuk siapa panduan ini disusun dan bagaimana cara menggunakannya?

Dokumen-dokumen panduan tentang hak-hak anak ini disusun untuk empat kelompok pemangku kepentingan yang berbeda, yaitu produsen minyak kelapa sawit, auditor dan lembaga sertifikasi, petani swadaya dan manajer kelompok, dan pelaku rantai pasok bagian hilir. Dokumen panduan ini bertujuan memberikan informasi, contoh, dan rekomendasi praktis kepada berbagai pemangku kepentingan dan praktisi untuk memperkuat hak-hak anak dalam operasinya. **Dokumen ini tidak menambahkan kriteria lain atau menyajikan persyaratan kepatuhan yang baru atau proses di luar persyaratan sertifikasi RSPO yang berlaku. Sebaliknya, dokumen ini menekankan unsur-unsur yang saat ini berada di dalam persyaratan yang jika dilaksanakan dengan tepat dapat memenuhi dan memperkuat hak-hak anak dalam produksi minyak kelapa sawit.** Panduan ini berfungsi untuk menyoroti unsur-unsur ini dan membuat keterkaitan dengan hak-hak anak menjadi lebih terlihat jelas bagi pengguna standar sertifikasi RSPO.

Secara khusus, Panduan tentang Hak-Hak Anak untuk Produsen Minyak kelapa Sawit ini disusun untuk memandu dan mendukung produsen untuk memperkuat perlindungan hak-hak anak dan meningkatkan kepatuhan terhadap Prinsip dan Kriteria (P&C) RSPO tahun 2018 untuk Produksi Minyak kelapa Sawit yang Berkelanjutan yang berhubungan dengan hak-hak anak. Struktur panduan ini didasarkan pada tujuh area dampak yang diidentifikasi dalam studi UNICEF tahun 2016 tentang kelapa sawit dan anak-anak di Indonesia. Tujuannya yaitu untuk memberikan dukungan yang disesuaikan dan bertindak sebagai titik masuk bagi intervensi yang berupaya meminimalkan potensi konsekuensi negatif dan meningkatkan mata pencaharian anak dan masyarakat di tempat tinggalnya. Kami berharap dokumen panduan ini dapat memberikan referensi yang bermanfaat dan berfungsi sebagai dasar untuk pelatihan dan pengembangan kapasitas oleh semua pemangku kepentingan yang beragam yang bekerja di sektor minyak kelapa sawit untuk menciptakan dampak positif bagi anak-anak.

2. PRINSIP-PRINSIP PANDUAN

Prinsip-prinsip panduan berikut sangat direkomendasikan dalam menerapkan panduan ini saat bekerja bersama, dan untuk, anak-anak untuk memastikan agar hasil positif yang diharapkan dapat dicapai.

TABEL 1: PRINSIP UMUM PANDUAN INI

PRINSIP	PENJELASAN
Memprioritaskan kepentingan terbaik anak	Kepentingan terbaik anak harus dijadikan sebagai prinsip panduan dalam semua tindakan yang memberikan dampak terhadapnya. Artinya, selama proses pengambilan keputusan berlangsung, perlindungan anak, perlindungan terhadap kesejahteraannya, serta hak untuk hidup dan tumbuh di lingkungan yang baik untuk perkembangan mental dan fisiknya merupakan hal-hal yang diprioritaskan.
Tidak membahayakan	Pendekatan ‘tidak membahayakan’ yang berakar pada kepentingan terbaik anak harus selalu diterapkan. Artinya, semua tindakan yang dilakukan harus mempertimbangkan konteks yang lebih luas dan apakah semua tindakan ini memberikan dampak negatif terhadap anak secara sosial, finansial, ataupun lingkungan. Jika ada alasan yang meyakinkan bahwa tindakan atau program tertentu menyebabkan kondisi anak-anak menjadi lebih buruk daripada sebelumnya, tindakan ini tidak boleh dilakukan.
Bertujuan untuk keberlanjutan	<p>Langkah-langkah dalam panduan ini lebih bertujuan untuk menciptakan sistem jangka panjang guna melindungi anak-anak dan keluarganya dari risiko dan tantangan yang ada di lingkungan kelapa sawit dan tidak bertujuan untuk memberikan solusi instan. Dengan demikian, sangat disarankan agar sumber daya yang memadai didedikasikan dan dialokasikan untuk secara berkelanjutan melaksanakan perubahan sistemis yang diperlukan.</p> <p>Salah satu unsur penting dalam keberlanjutan yaitu ditanamkannya langkah-langkah dan proses yang diperlukan ke dalam sistem manajemen dan praktik bisnis inti produsen. Dengan demikian, saat menerapkan panduan ini, sangat disarankan agar mencari berbagai cara untuk mengintegrasikan semua langkah secara sistematis.</p>
Menargetkan adanya perlindungan yang lebih kuat terhadap hak	Hukum dan peraturan nasional, provinsi, dan daerah yang berkaitan dengan hak-hak pekerja dan perlindungan hak-hak anak harus selalu dipatuhi. Jika perlindungan hukum di tingkat nasional ataupun daerah tidak ada atau tidak kuat, sangat disarankan agar menggunakan panduan, standar, atau prinsip praktik terbaik internasional dan/atau industri, seperti misalnya Prinsip-Prinsip Panduan PBB (<i>UN Guiding Principles</i> /UNGP) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia dan konvensi inti ILO, guna mengidentifikasi tindakan yang tepat untuk memperkuat perlindungan.
Mendukung nondiskriminasi dan kesetaraan	<p>Tidak ada kelompok yang boleh didiskriminasi atau dikecualikan dari manfaat atau layanan tertentu berdasarkan status, jenis kelamin, ras, agama, kewarganegaraan, suku, atau asal sosial mereka. Artinya, tidak ada kelompok pekerja (pekerja muda, pekerja kontrak, pekerja sementara, pekerja migran, dsb.) yang dapat dikecualikan dari hak dasarnya hanya karena statusnya, dan mereka berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.</p> <p>Tindakan positif harus dilakukan untuk mengatasi dan mencegah semua jenis diskriminasi di tempat kerja dan mendukung kesetaraan di antara semua pekerja. Tindakan protektif atau suportif lainnya dapat diambil untuk memenuhi kebutuhan</p>

	kelompok-kelompok tertentu yang sangat rentan, seperti misalnya pekerja muda ⁴ , pekerja perempuan, pekerja migran, dsb. Berbagai kebijakan dan tindakan yang dibuat berbeda dan bertujuan untuk meningkatkan kesetaraan ini tidak dapat dianggap sebagai bentuk diskriminasi.
Menghormati hak atas informasi dan untuk berpartisipasi	Agar individu dapat membuat keputusan yang baik mengenai hal-hal yang terbaik untuk kesehatan, kesejahteraan, dan masa depannya, serta agar mereka memiliki harapan yang realistis terhadap setiap penyedia layanan, informasi mengenai segala opsi yang tersedia harus diberikan kepada mereka dan mereka diperbolehkan untuk menyuarakan pendapatnya mengenai segala perubahan yang akan memengaruhi mereka secara langsung. Prinsip ini juga berlaku bagi anak-anak yang harus diberi hak untuk bersuara setiap kali ada kegiatan yang memberikan dampak pada mereka secara langsung.
Mendapatkan keputusan diinformasikan	Pada saat dilaksanakannya tindakan apa pun, anak-anak dan keluarganya kerap kali perlu memberikan persetujuannya atas usulan tertentu. 'Keputusan penuh dan diinformasikan' ini tidak boleh dianggap sepele. Lih. beberapa panduan di bawah ini. <ul style="list-style-type: none"> • Semua pemberian bantuan oleh pihak mana pun harus didasarkan pada keputusan penuh dan diinformasikan dari anak-anak dan orang tua/walinya. • Setiap dan semua tindakan, kebijakan, dan prosedur terkait harus dijelaskan dengan cara yang dapat dipahami oleh anak-anak dan orang tua/wali mereka, dan penjelasan ini harus diberikan sebelum anak-anak dan orang tua/walinya diminta untuk memberikan atau tidak memberikan persetujuannya. • Pada beberapa tahapan tertentu dalam proses ini, anak-anak dan orang tua/walinya perlu memberikan persetujuan secara tertulis. • Jika penyedia layanan tidak dapat berkomunikasi dengan anak-anak dan orang tua/walinya dalam bahasa yang dapat mereka pahami, segala upaya harus dilakukan untuk mendapatkan bantuan juru bahasa agar dapat berkomunikasi secara lisan maupun tertulis.
Kerahasiaan dan hak privasi	Setiap data dan informasi yang diperoleh dari, dan berkaitan dengan, anak-anak dan keluarganya tidak boleh diungkapkan tanpa sepengetahuan dan keputusan diinformasikan dari mereka sebelumnya. Penanganan informasi dan komunikasi yang berkaitan dengan anak-anak harus selalu mengingat hak anak dan keluarganya atas kerahasiaan dan privasi.
Prioritas dan tindakan harus selalu didasarkan pada kebutuhan aktual tenaga kerja	Sebagai titik awal untuk membuat peningkatan, pertama lakukan penilaian mendalam mengenai situasi dan kebutuhan pekerja. Sebagai contoh, pekerja migran yang tinggal bersama anak-anaknya pasti memiliki kebutuhan yang sangat berbeda dengan pekerja migran yang tinggal jauh dari keluarganya, dan pekerja yang tinggal di kebun mungkin membutuhkan bantuan yang berbeda dengan pekerja yang harus pulang-pergi setiap harinya.

⁴ RSPO menggunakan istilah orang muda dan pekerja muda secara bergantian di seluruh dokumennya. Berdasarkan Lampiran 1 P&C RSPO dan sesuai dengan Konvensi ILO no. 138, orang muda/pekerja muda didefinisikan sebagai seseorang yang berusia di atas 15 tahun atau di atas usia kerja minimum, tetapi di bawah 18 tahun. Pekerja ini dianggap sebagai 'anak-anak', meskipun mereka secara hukum diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

3. PERLINDUNGAN ANAK

3.1 Tantangan

Menurut PBB, perlindungan anak adalah perlindungan terhadap anak dari kekerasan, eksploitasi, penganiayaan, dan penelantaran. Dalam konteks produksi minyak kelapa sawit, terdapat banyak tantangan pada area perlindungan anak karena lingkungan sekitar yang sering kali berbahaya, infrastruktur yang terbatas, dan keterlibatan anak-anak dalam proses produksi (UNICEF, 2018). Perlindungan terhadap hak-hak anak sangat sulit dilakukan untuk ribuan anak pekerja migran yang tidak memiliki akses terhadap layanan pendidikan dan kesehatan. Anak yang tidak didaftarkan kelahirannya atau tidak memiliki identitas hukum juga sangat rentan (UNICEF, 2016).

Berdasarkan penelitian literatur dan informasi yang dikumpulkan oleh *Solidar Suisse* (2019), diperkirakan ada 840.000 pekerja migran Indonesia tanpa dokumen resmi di Sabah, Malaysia. Dari jumlah ini, 50.000–200.000 di antaranya merupakan anak-anak yang bekerja membantu orang tua mereka. Selain jauhnya jarak antara estate dan dinas pencatatan sipil serta tingginya biaya transportasi yang menyulitkan beberapa pekerja untuk memproses akta kelahiran anaknya (RSPO, 2018), faktor lain yang menghambat permohonan akta kelahiran mencakup rendahnya kesadaran akan pentingnya pencatatan kelahiran, tingginya tingkat buta huruf, dan hambatan administratif karena orang tua dari anak itu sendiri tidak memiliki dokumen resmi (*Earthworm*, 2019).

Di lingkungan pertanian yang serupa dengan sektor kelapa sawit, cukup umum ditemukan anak-anak yang mengalami kekerasan (terutama fisik dan/atau emosional), kekerasan dalam rumah tangga, dan penelantaran (*Save the Children*, 2018a). Anak-anak di perkebunan rentan mengalami eksploitasi seksual, sebagaimana yang diamati di Sumatera Utara.⁵

3.2 Langkah-Langkah untuk Melaksanakan Perlindungan Anak

Standar RSPO mewajibkan produsen minyak kelapa sawit untuk menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan hidup yang sehat. Mengingat anak-anak sering kali merupakan pihak yang paling rentan dan paling mudah terpapar penganiayaan dan kekerasan, maka upaya menjamin perlindungan anak merupakan unsur terpenting dalam menyediakan lingkungan yang aman bagi para pekerja dan keluarganya. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai langkah-langkah kunci untuk menciptakan lingkungan yang aman bagi anak-anak.

- **Memprioritaskan perlindungan anak: mengembangkan atau memperkuat kebijakan penjagaan anak**

Perusahaan harus menjamin agar perlindungan anak menjadi prioritas utama. Penjagaan ini bersifat vital bagi pengoperasian sehari-hari semua kebijakan dan program yang menargetkan anak. Penyusunan kebijakan penjagaan anak merupakan salah satu cara melakukannya. Kebijakan penjagaan anak⁶ tidak boleh hanya sekadar merupakan penjagaan dari kekerasan yang dilakukan karyawan dan mitra, tetapi juga harus memastikan agar hak-hak anak dilindungi di sepanjang rantai nilai bisnis, termasuk:

⁵ Diungkapkan dalam wawancara dengan Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), sebuah LSM yang berbasis di Medan dan berfokus pada anak-anak. LSM ini melaksanakan proyek yang didanai oleh ICCO Cooperation terkait Prinsip-Prinsip Dunia Usaha dan Hak Anak (Cooperation on Children's Rights and Business Principles/CRBP) di Perkebunan Sawit.

⁶ Untuk informasi lebih detail tentang kebijakan penjagaan anak, silakan merujuk pada *Child Safeguarding Toolkit for Business* dari UNICEF.

TANTANGAN

Berbagai risiko kekerasan terhadap anak di sektor perkebunan yang dapat menghambat anak untuk menerima hak-haknya.

Tidak adanya identitas resmi, mis. akta kelahiran, di antara anak-anak migran, yang mengakibatkan terbatasnya atau tidak diperolehnya akses terhadap layanan kesehatan dan pendidikan serta meningkatkan kecenderungan praktik pekerja anak.

Anak-anak rentan terhadap kekerasan di sektor perkebunan.

- melindungi anak dari penganiayaan, terutama dari semua bentuk kekerasan, termasuk kekerasan fisik, seksual, dan psikologis, serta penelantaran;
- melindungi anak yang terkena bahaya atau berisiko terkena bahaya; dan
- memastikan bahwa anak dapat menerima pengasuhan yang aman dan suportif untuk mendukung pertumbuhan, kesehatan, dan keseluruhan perkembangannya.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: KEBIJAKAN PERLINDUNGAN ANAK DI ESTATE TEH DI SRI LANKA

Save the Children yang bermitra dengan Kelani Valley Plantations dan Talawakelle Tea Estates, menerbitkan 'Kebijakan Perlindungan Anak' (*Child Protection Policy*) pada tahun 2018, yang secara spesifik disesuaikan dengan kebutuhan anak-anak yang tinggal di estate teh di Sri Lanka. Kebijakan ini merupakan upaya sukarela, dan melalui kebijakan ini sejumlah perusahaan teh yang turut andil berkomitmen untuk memastikan agar semua anak yang tinggal di estate mereka dilindungi dari semua bentuk bahaya, kekerasan, penganiayaan, dan eksploitasi. Kebijakan ini menetapkan sejumlah prinsip, standar, dan mekanisme pelaksanaan agar perusahaan teh beserta pihak manajemen dan stafnya melakukan upaya-upaya aktif untuk membantu menjamin keselamatan dan perlindungan anak-anak di estate mereka.

Hasil utama dari program ini antara lain sebagai berikut.

Narahubung Utama Perlindungan Anak: Narahubung ini merupakan saluran kontak pertama untuk melaporkan kasus kekerasan terhadap anak di dalam estate dan mewakili perusahaan di forum multipemangku kepentingan setempat dan pertemuan/diskusi lainnya terkait perlindungan anak.

Mekanisme pelaporan dan rujukan yang jelas: Staf di semua tingkatan wajib melaporkan kasus kekerasan terhadap anak melalui mekanisme pelaporan dan perujukan yang jelas dan mantap. Kasus dikategorikan berdasarkan tingkat bahaya dan terdapat saluran pelaporan yang jelas untuk pengaduan yang diarahkan pada berbagai tingkatan manajemen.

Perlindungan khusus untuk anak di fasilitas pengasuhan anak: Beberapa upaya khusus dilakukan di tempat penitipan anak/pusat perkembangan anak di estate, mis. setidaknya satu pengasuh anak hadir di tempat penitipan anak/pusat perkembangan anak setiap saat dan semua pengasuh dilatih untuk menangani keselamatan dan perlindungan anak.

Partisipasi anak-anak: Pengembangan kapasitas pemimpin anak melalui pelatihan perlindungan anak dan hak-hak anak, pengembangan keterampilan kepemimpinan, pengembangan kepercayaan diri, dan pernyataan kreatif digabungkan sebagai kegiatan utama dalam program ini agar anak-anak dapat berpartisipasi, terutama sebagai perwakilan kelompok anak terkait di komite perkembangan anak di desa. Upaya memfasilitasi advokasi yang dipimpin anak di kelompok anak yang dibentuk di setiap estate percontohan dan menghubungkannya dengan pejabat dan mekanisme pemerintah juga telah menggiatkan partisipasi anak di dalam area inti program ini.

Kerja sama multipemangku kepentingan: Estate yang turut andil berkoordinasi dengan *Save the Children* dan mitra pemerintah, misalnya Otoritas Perlindungan Anak Nasional untuk mengembangkan kapasitas Narahubung Utama Perlindungan Anak.

Sumber: *Save the Children, 2018b*

● Memperkuat kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual

P&C RSPO mengharuskan bahwa 'kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual dan bentuk pelecehan dan kekerasan lainnya dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada semua tingkatan tenaga kerja'. Jika sudah diberlakukan, kebijakan ini dapat diperbarui untuk memberikan panduan yang lebih baik tentang persoalan terkait perilaku, khususnya untuk menjaga anak, mis. dengan memasukkan persoalan kekerasan dalam rumah tangga ke dalam kebijakan ini dan menjadikan segala bentuk pelanggaran di antara tenaga kerja atau di lokasi produksi sebagai tindakan yang memerlukan tindak lanjut komite gender dan pihak manajemen. Ketika menyusun kebijakan semacam ini, perusahaan perlu mempertimbangkan peraturan spesifik negara terkait pencegahan dan remediasi pelecehan seksual dan/atau eksploitasi anak dalam

konteks operasi bisnisnya sehingga intervensi yang ditujukan kepada pekerja dan pemasok selaras dengan kebijakan dan undang-undang nasional.



Foto: © UNICEF/UN0248136/Noorani

- **Memfasilitasi akses untuk pencatatan kelahiran**

Tidak adanya akta kelahiran dapat berdampak negatif secara luas terhadap akses anak untuk mendapatkan layanan perlindungan sepanjang hidupnya. Perusahaan dapat membantu dengan cara memfasilitasi secara langsung pemrosesan akta kelahiran untuk anak pekerja dan staf atau setidaknya meningkatkan kesadaran akan pentingnya pencatatan kelahiran, memberikan informasi untuk mendapatkan akta kelahiran, dan/atau mendukung cuti berbayar dan tunjangan transportasi bagi keluarga untuk mendapatkan akta kelahiran.

- **Menyertakan kelas pengasuhan (*parenting*) dan kesehatan dalam pelatihan agribisnis untuk petani**

Penguatan ekonomi dan kelas pengasuhan merupakan dua strategi yang terbukti dapat mengurangi penganiayaan anak (WHO, 2018). Sesi pengasuhan positif yang digabungkan dengan kelas pelatihan petani dalam praktik pertanian/bisnis yang baik dapat mengurangi ketidakpastian pendapatan dan penganiayaan anak, serta meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pencatatan kelahiran bagi kesejahteraan anak. Sebelum melaksanakan program ini, disarankan untuk memperhitungkan jadwal kerja dan tugas petani. Petani cenderung tidak berpartisipasi, terutama jika waktu yang dibutuhkan mengganggu pekerjaannya dan menyebabkan hilangnya penghasilan.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: MENYERTAKAN PELATIHAN PENGASUHAN DALAM PELATIHAN AGRIBISNIS

ICS Africa menyelenggarakan 12 sesi program pengasuhan bersama dengan pelatihan tentang bagaimana cara meningkatkan hasil panen untuk keluarga yang bertani di wilayah pedesaan Tanzania. Sesi pengasuhan mencakup pembelajaran tentang teknik disiplin yang positif, keterampilan komunikasi, dan perlindungan anak. Program gabungan ini lebih banyak mengurangi kekerasan fisik terhadap anak dibandingkan sesi pengasuhan sendiri, dan jauh lebih banyak mengurangi kekerasan ini dibandingkan dengan program yang hanya mencakup agribisnis saja.

Sumber: Siddons, 2018

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN PERLINDUNGAN ANAK

- 4.1 Unit sertifikasi menghormati HAM, yang mencakup penghormatan terhadap hak-hak Pembela HAM (*Indikator 4.1.1 (C) dan 4.1.2*). **Relevansi:** Penghormatan terhadap HAM juga mencakup hak-hak anak.
- 4.2 Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, yang dilaksanakan dan diterima oleh semua pihak terdampak (*Indikator 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3, dan 4.2.4*). **Relevansi:** Proses penanganan keluhan dan mekanisme umpan balik lainnya juga harus dapat menangani kasus pelanggaran hak anak dan dapat diakses oleh pekerja dan pemangku kepentingan lainnya, termasuk organisasi terkait hak anak, serta menghormati anonimitas pihak pengadu dan korban sekaligus menjaga mereka dari tindakan balasan.
- 6.4 Tidak ada pemberian kerja kepada atau eksploitasi terhadap anak (*Indikator 6.4.1 dan 6.4.4*). **Relevansi:** Kriteria ini mewajibkan diberlakukannya kebijakan yang melindungi anak dan melarang praktik pekerja anak serta disertakannya kebijakan ini dalam perjanjian layanan dan kontrak pemasok. Upaya penjagaan dan perlindungan anak, misalnya prosedur pencegahan dan remediasi praktik pekerja anak, prosedur verifikasi usia sebagai bagian dari perekrutan, pembatasan protektif bagi pekerja muda, dll. juga dilaksanakan.
- 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikannya perlindungan terhadap hak reproduksi (*Indikator 6.5.1 (C), 6.5.2 (C), dan 6.5.4*). **Relevansi:** Kebijakan untuk mencegah pelecehan seksual dan semua bentuk pelecehan dan kekerasan lainnya juga harus mencakup bahwa kebijakan untuk anak-anak dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada semua pekerja. Mekanisme penanganan keluhan juga harus dapat menangani kasus pelanggaran hak anak dan dapat diakses oleh pekerja dan pemangku kepentingan lainnya, termasuk organisasi terkait hak anak, serta menghormati anonimitas pihak pengadu dan korban sekaligus menjaga mereka dari tindakan balasan.
- 6.6 Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia (*Indikator 6.6.1 (C) dan 6.6.2 (C)*). **Relevansi:** Anak-anak juga dilindungi dari segala bentuk eksploitasi dan kerja paksa. Prosedur dan kebijakan protektif khusus yang diwajibkan juga harus mencakup pekerja muda sementara atau migran (jika mereka dipekerjakan).

4. PRAKTIK PEKERJA ANAK DAN PEKERJA MUDA

4.1 Tantangan

Praktik pekerja anak merupakan praktik yang merampas masa kanak-kanak, potensi, dan martabat anak, serta membahayakan perkembangan fisik dan mentalnya (ILO, 2002a). Meskipun tidak tersedia data yang lengkap, penelitian yang ada menunjukkan bahwa keterlibatan anak-anak dalam pekerjaan di perkebunan tampak cukup luas. Beberapa laporan memperkirakan hingga 200.000 anak bekerja di perkebunan kelapa sawit di Sabah (*Solidar Suisse*, 2019). Praktik pekerja anak dilaporkan terjadi di industri minyak kelapa sawit di Ekuador, Indonesia, Malaysia, Myanmar, dan Sierra Leone (*U.S. Department of Labor* 2018, *U.S. Department of State*, 2019).

TANTANGAN

Banyak faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya praktik pekerja anak, termasuk kemiskinan, kurangnya akses terhadap pendidikan berkualitas, diskriminasi, norma budaya, dan kurangnya peluang pengembangan.

Anak-anak migran merupakan yang paling rentan terhadap praktik pekerja anak dan eksploitasi.

Perbedaan tipis antara ‘pekerja anak’ dan ‘anak yang membantu orang tua’ dapat mengakibatkan terjadinya praktik pekerja anak.

Tidak adanya panduan praktis bagi perusahaan untuk mengatasi pekerja anak dan mendukung pekerja muda.

Pendekatan yang kaku oleh perusahaan terhadap praktik pekerja anak tidak dapat menangani faktor pendorong dan akar penyebabnya.

Di antara semua anak, mereka yang tidak memiliki akta kelahiran dan/atau yang merupakan migran sangat rentan dan lebih berpotensi terlibat dalam praktik pekerja anak dan bentuk eksploitasi lainnya. Tidak adanya jasa pengasuhan anak di lokasi kerja, kurangnya kesempatan bagi anak muda yang terlalu dini putus sekolah, upah yang terbatas, dan besarnya tekanan dari orang tua untuk mencapai target harian merupakan semua faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya praktik pekerja anak di perkebunan kelapa sawit (*Amnesty International*, 2016; *Kiezebrink*, 2017; *Earthworm*, 2018).

Upaya menangani tantangan-tantangan besar ini dengan hanya menggunakan pendekatan yang didorong oleh kepatuhan tidak dapat sepenuhnya mengatasi tantangan dan kebutuhan anak. Selain itu, jika perusahaan mengandalkan aturan ‘tidak ada toleransi untuk setiap orang berusia di bawah 18 tahun’ yang kaku, situasi ini sering kali mendorong anak di usia kerja untuk masuk ke dalam lingkungan informal sehingga mereka lebih cenderung bekerja dalam kondisi berbahaya tanpa akses untuk memperoleh segala bentuk perlindungan (DIHR dan TFT, 2018). Oleh karena itu, disarankan untuk bekerja sama juga dengan pihak berwenang setempat dan memperkuat upaya pemerintah untuk mengatasi akar penyebab praktik pekerja anak.

4.2 Langkah-Langkah untuk Melaksanakan Pencegahan dan Remediasi Praktik Pekerja Anak

Standar RSPO dengan jelas melarang segala bentuk praktik pekerja anak dan menegaskan perlunya memastikan agar pekerja muda tidak terpapar pekerjaan yang berbahaya.⁷ Langkah-langkah utama dalam pencegahan dan remediasi pekerja anak serta perlindungan pekerja muda dijelaskan di bawah ini.

⁷ ILO mendefinisikan ‘pekerjaan berbahaya bagi anak’ sebagai ‘pekerjaan yang kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan fisik, mental, atau moral anak serta keselamatannya dan tidak boleh dilakukan oleh seseorang berusia di bawah 18 tahun’. Rekomendasi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dari ILO, 1999 (No. 190) memberikan beberapa petunjuk mengenai pekerjaan apa saja yang seharusnya dilarang: 1) pekerjaan yang menyebabkan anak-anak terpapar kekerasan fisik, emosional, atau seksual; bekerja di bawah tanah, di bawah air, di ketinggian berbahaya, atau di ruang terbatas; 2) bekerja dengan mesin, perlengkapan, dan peralatan berbahaya, atau pekerjaan yang melibatkan penanganan atau pengangkutan beban berat secara

4.2.1 Pencegahan praktik pekerja anak dan perlindungan pekerja muda

- Memahami definisi praktik pekerja anak dan pekerja muda dengan jelas

ILO mendefinisikan ‘praktik pekerja anak’⁸ sebagai pekerjaan yang ‘merampas masa kanak-kanak, potensi, dan martabat anak serta membahayakan perkembangan fisik dan mentalnya’. Istilah ini berlaku untuk:

- semua anak berusia di bawah 18 tahun yang terlibat dalam ‘bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak’ (sesuai dengan Konvensi ILO No. 182);
- semua anak berusia di bawah 12 tahun yang terlibat dalam kegiatan ekonomi; dan
- semua anak berusia 12 hingga 14 tahun yang bekerja melampaui pekerjaan ringan.

Anak-anak yang mencapai usia kerja legal tetapi berusia di bawah 18 tahun dianggap sebagai ‘pekerja muda’ dan dapat turut dalam pekerjaan tidak berbahaya yang dilakukan di bawah pengawasan orang dewasa dan tidak berdampak negatif terhadap kesehatan, keselamatan, perkembangan pribadi, dan pendidikan anak. Diberikannya kesempatan bekerja dalam kondisi kerja yang layak kepada anak yang tidak lagi bersekolah dan memerlukan penghasilan mendukung perkembangan individu dan masyarakat yang sehat (ILO, 2015).

Usia minimum kerja bervariasi di berbagai negara. Lampiran 1 menyajikan informasi tentang ketetapan batas usia di negara-negara utama produsen minyak kelapa sawit.



Foto: © UNICEF/UNI108435/Asselin

manual; 3) bekerja di lingkungan yang tidak sehat, yang misalnya dapat membuat anak-anak terpapar zat, agen, atau proses berbahaya, atau terpapar suhu, tingkat kebisingan, atau getaran yang merusak kesehatan mereka; 4) bekerja dalam kondisi yang sangat sulit, seperti misalnya bekerja selama berjam-jam atau pada malam hari, atau pekerjaan yang dilakukannya tidak memungkinkan dirinya untuk kembali ke rumah setiap hari.

⁸ Definisi ini juga diterapkan dalam P&C RSPO 2018.

- **Menilai dan memantau risiko praktik pekerja anak**

Penting untuk memahami kapan dan di mana terdapat risiko praktik pekerja anak dalam operasi perusahaan. Faktor-faktor sebagai berikut harus turut dipertimbangkan.

- Kelompok-kelompok besar pekerja bersama anaknya yang tinggal di perumahan yang disediakan di dalam perkebunan atau di desa di dekat perkebunan.
- Para pekerja kesulitan memenuhi kuota hariannya sehingga terdorong untuk melibatkan anak agar dapat memenuhi kuota.
- Masa ketika tekanan terhadap petani meningkat, mis. kondisi pemanenan yang sulit, panen yang tidak memadai, dll. yang membuat petani lebih sulit mencapai kuota atau tingkat penghasilan rata-ratanya.
- Perkebunan kelapa sawit dikelilingi masyarakat yang:
 - memiliki akses terbatas untuk mengenyam pendidikan akibat lemahnya perlindungan hukum, hidup dalam kemiskinan, buruknya infrastruktur pendidikan, atau kurangnya kesadartahuan tentang pentingnya pendidikan; dan
 - memiliki tingkat putus sekolah yang tinggi.
- Tenaga kerja mencakup pekerja migran tanpa dokumen resmi atau dengan anak yang tidak memiliki dokumen resmi.
- Rendahnya upah yang menyebabkan para pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar keluarganya.
- Rumah tangga dengan kepala keluarga tunggal atau rumah tangga dengan hanya satu pencari nafkah.

Situasi-situasi semacam ini dapat meningkatkan risiko dilibatkannya anak dalam pekerjaan di perkebunan, dan kebutuhan berbagai kelompok pekerja, anaknya, dan masyarakat sekitar perlu dipertimbangkan.⁹ Pelaksanaan mekanisme pemantauan berkelanjutan, misalnya pemeriksaan di tempat secara berkala, penugasan pengawas lapangan (mis. mandor) atau personel lain yang sesuai untuk mengawasi lokasi kerja secara rutin, dapat meminimalkan kemungkinan kehadiran orang yang tidak berwenang di lokasi kerja (mis. anak-anak) dan juga memperingatkan perusahaan untuk melakukan tindakan cepat yang sesuai jika ditemukan adanya kasus praktik pekerja anak.

- **Melaksanakan mekanisme pencegahan**

Setelah kondisi tertentu dalam kegiatan produksi perusahaan terkait risiko praktik pekerja anak dipahami, berbagai mekanisme preventif untuk mencegah dan memitigasi persoalan praktik pekerja anak serta untuk mendukung dan melindungi pekerja muda dalam rantai pasoknya dapat ditentukan. Ada beberapa opsi yang disajikan di bawah ini.

- a. Memberikan gaji yang layak bagi orang tua yang bekerja**

Upah yang tidak mencukupi merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap praktik pekerja anak karena situasi ini akan mendorong keluarga untuk mengandalkan pendapatan tambahan dari anak. Standar RSPO mengharuskan perusahaan untuk membayar upah hidup layak (UHL) bagi semua pekerja, bahkan bagi pekerja yang menggunakan sistem upah borongan/kuota. Berdasarkan pedoman¹⁰ yang diberikan oleh RSPO, unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam penghitungan standar hidup yang layak harus mencakup makanan, air, rumah, pendidikan, perawatan kesehatan, transportasi, pakaian, dan kebutuhan esensial lainnya.

- b. Memberikan akses terhadap pengasuhan anak dan pendidikan yang berkualitas**

Banyak studi yang menunjukkan bahwa terbatasnya akses terhadap pengasuhan anak dan pendidikan dapat meningkatkan lazimnya praktik pekerja anak. Sebaliknya, akses terhadap fasilitas pengasuhan anak dan program pendidikan yang layak dapat mencegah dan memitigasi risiko praktik pekerja anak (ILO, 2007;

⁹ Untuk informasi lebih lanjut tentang penilaian praktik pekerja anak, silakan mengacu pada alat panduan untuk bisnis terkait praktik kerja anak dari ILO (2015).

¹⁰ Untuk informasi lebih lanjut, lihat. Panduan RSPO tentang Pelaksanaan UHL.

ILO, 2009; ILO, 2013; Earthworm, 2019). Lih. Bab 5 tentang pendidikan dan Bab 7 tentang pengasuhan anak untuk langkah-langkah dalam memfasilitasi akses terhadap pengasuhan anak dan pendidikan.

c. Melaksanakan proses untuk verifikasi usia sebagai bagian dari perekrutan

Perusahaan biasanya tidak merekrut anak di bawah umur dengan sengaja, tetapi kasus praktik pekerja anak masih ditemukan di lokasi produksinya akibat lemahnya mekanisme verifikasi usia dalam tahap perekrutan pekerja. Diketahui ada dua cara untuk memverifikasi usia anak, yakni memeriksa dokumen pribadi mereka dan mewawancarai mereka dengan menggunakan pertanyaan yang ditargetkan.

Setidaknya salah satu dokumen berikut ini perlu ditunjukkan sebagai bukti usia:

- akta kelahiran;
- jika diperlukan, kartu keluarga¹¹;
- ijazah sekolah;
- kartu tanda penduduk; dan
- paspor.

Jika keabsahan usia pelamar dari dokumen tersebut diragukan, staf perusahaan yang bertanggung jawab atas perekrutan harus bertanya tentang latar belakang pelamar, misalnya pendidikan, anggota keluarga, dll. untuk menilai apakah pelamar memberitahukan usianya dengan jujur. Lih. Lampiran 2 mengenai contoh pertanyaan dan teknik wawancara untuk memeriksa kembali fakta-fakta yang ada dalam suatu wawancara.



Foto: © UNICEF/UN0247953/Noorani

d. Mewujudkan perlindungan dan pengelolaan pekerja muda yang lebih baik

- Mengidentifikasi posisi yang tidak berbahaya bagi pekerja muda

¹¹ Tidak semua negara memiliki Kartu Keluarga. Di Indonesia, Kartu Keluarga dianggap sebagai dokumen untuk membuktikan usia seseorang karena dokumen ini berisi informasi tempat tinggal, catatan hubungan kekeluargaan, anggota keluarga, dan usia. Setiap keluarga di Indonesia wajib memiliki dokumen ini. Di negara lain, Kartu Keluarga dapat disebut dengan nama yang berbeda, misalnya Sertifikat Registrasi Rumah (*Tabien Baan*) di Thailand atau Buku Keluarga (*Familienbuch*) di Jerman.

Sebagaimana telah disebutkan di atas, anak berusia di atas usia minimum kerja diperbolehkan bekerja di posisi yang tidak berbahaya. Penawaran kesempatan kerja yang layak kepada pemuda di usia kerja dapat sangat bermanfaat bagi individu, masyarakat, dan perusahaan. Beberapa panduan disajikan di bawah ini terkait jenis pekerjaan yang dapat diakses oleh pekerja muda di lokasi produksi.¹² Lampiran 3 menyajikan informasi tambahan tentang bagaimana perusahaan dapat melindungi pekerja muda dari posisi yang berbahaya dengan cara mengidentifikasi pekerjaan berbahaya dan upaya perlindungan yang diperlukan.

TABEL 2: MENGIDENTIFIKASI POSISI YANG BERBAHAYA DAN TIDAK BERBAHAYA BAGI PEKERJA MUDA

ASPEK	BERBAHAYA	TIDAK BERBAHAYA
Jenis pekerjaan/tugas	Potensi bahaya dapat terjadi tidak hanya di posisi kerja utama dalam produksi kelapa sawit, mis. pemanenan, penyemprotan, dan pemangkasan (<i>pruning</i>), tetapi juga di posisi kerja pendukung/ sederhانا, misalnya pemeliharaan, perbaikan, pembersihan, atau kernet, dll.	Pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan ringan, yang berarti tugas sederhana dan terbatas dilakukan di bawah pengawasan orang dewasa yang memadai, sepanjang pekerjaan ini tidak mengancam kesehatan dan keselamatan anak atau mengganggu moral anak.
Lingkungan kerja fisik, peralatan, bahan, produk, dll. yang digunakan	Pekerjaan dapat mengandung: <ul style="list-style-type: none"> - Bahaya fisik, mis. suhu ekstrem, intensitas getaran dan kebisingan yang melampaui batas paparan yang dapat diterima, tugas yang dilakukan di ketinggian lebih dari batas yang diperkenankan dan di dekat area limbah/sampah, dll. - Bahaya bahan kimia, mis. zat beracun, mudah meledak, korosif, atau mudah terbakar, serta pestisida, dll. Potensi bahaya juga dapat terjadi akibat penggunaan alat: <ul style="list-style-type: none"> - alat, mis. alat potong, alat panen; - mesin, mis. mesin pengangkat dan mesin pemuat, mis. <i>forklift</i>, <i>loader</i>, dll.; - alat berat, mis. traktor; - instalasi, mis. instalasi pemadam kebakaran, instalasi listrik. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang tidak memerlukan penggunaan alat tajam atau mesin/alat berat - Pekerjaan yang tidak memerlukan penggunaan bahan kimia berbahaya - Pekerjaan yang tidak dilakukan dalam kondisi lingkungan ekstrem - Pekerjaan yang tidak memerlukan kegiatan mengangkut muatan berlebih oleh pekerja muda¹³
Bagaimana dan kapan tugas-tugas dilakukan	Bahaya ini dapat mencakup: <ul style="list-style-type: none"> - Giliran (sif) malam (bergantung pada undang-undang nasional yang mengatur sif malam) - Seringnya kerja lembur - Tidak dikenakannya Alat Pelindung Diri (APD) - Tidak memadainya pelatihan untuk tingkat pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerja muda diberikan pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan mengenakan APD - Tugas dilakukan sebelum malam hari dan dalam jam kerja yang lazim sebagaimana diatur dalam undang-undang nasional (biasanya hingga 40 jam per pekan dan 8 jam per hari) - Tugas dilakukan di bawah pengawasan orang dewasa
Catatan cedera dan kecelakaan	Pekerja terkena tandan yang jatuh, mengalami abrasi kulit akibat terkena buah dan duri kelapa sawit, cedera muskuloskeletal akibat mengangkat beban berat, gigitan ular dan serangga, dll.	Pekerjaan dengan kecelakaan kerja minimum terkait cedera atau penyakit, dan perusahaan memiliki prosedur yang jelas untuk menangani dan memulihkan masalah jika terjadi kecelakaan.

¹² Selalu merujuk pada Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum dan No. 182 mengenai Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

¹³ Silakan mengacu pada peraturan terkait yang berlaku. Sebagai contoh, di Indonesia, anak perempuan hanya diperbolehkan untuk mengangkat beban hingga 10 kg dan anak laki-laki hingga 12 kg (Keputusan Menteri Republik Indonesia No. KEP/235/MEN/2013).

<p>Kondisi tidak wajar yang dapat diprediksi, misalnya pengendalian bahaya dalam situasi darurat</p>	<p>Potensi bahaya dapat berkisar pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesehatan: Cedera medis yang memerlukan pertolongan pertama atau perawatan tindak lanjut, dll. - Keselamatan: Kebakaran, tumpahan materi berbahaya, dll. - Infrastruktur: Pemadaman listrik, banjir, dll. 	<p>Perusahaan/perkebunan memiliki Rencana Kesiapsiagaan Tanggap Darurat Bencana yang jelas, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan sebelum kondisi darurat, mis. peta evakuasi dan tempat pengungsian, inventarisasi bahan kimia berbahaya - Pelatihan, simulasi, dan latihan, mis. pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K), pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), pengujian peralatan secara berkala, simulasi evakuasi - Panduan tentang bahaya, mis. pemadaman listrik/kegagalan pasokan listrik, kondisi darurat medis, penggunaan alat pemadam kebakaran
---	--	--

- **Memberikan pelatihan keterampilan kerja dan kemampuan non teknis (*soft skill*) bagi pekerja muda**

Agar para pekerja muda dapat mengembangkan sejumlah keterampilan, mereka harus diberikan kesempatan untuk belajar, misalnya kesempatan sebagai berikut.

- Pelatihan keterampilan kerja: Pelatihan khusus tentang keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tidak berbahaya. Jika pekerja muda mencapai usia 18 tahun dan dapat mulai melakukan tugas yang tidak berbahaya, perusahaan harus memberikan pelatihan keterampilan kerja yang diperlukan.
- Pelatihan kemampuan non teknis (*soft skill*) mulai dari pelatihan literasi (mis. keterampilan membaca, matematika dasar, penulisan, dan keterampilan terkait pekerjaan pekerja muda, literasi keuangan, dan literasi digital), kekerasan berbasis gender (mis. pengenalan tentang gender, kesetaraan gender, dan pemahaman dan pencegahan kekerasan berbasis gender di tempat kerja dan masyarakat), kesehatan (mis. kesehatan dan risiko reproduksi, bagaimana cara memelihara kebersihan pribadi, dan pola makan seimbang), hingga pengembangan karier (mis. pemahaman tentang nilai, kekuatan, dan kelemahan pekerja muda, pembelajaran untuk menetapkan tujuan dan melatih kemampuan interpersonal, yaitu kepemimpinan, kerja tim, pemecahan masalah).

e. Memberikan pelatihan pengasuhan agar orang tua mengetahui kebutuhan anaknya

Hubungan yang stabil dan membina antara orang tua dan anak penting dalam mencegah praktik pekerja anak dan memastikan agar semua anak dapat mencapai potensi maksimalnya. Jika orang tua tidak menyadari kebutuhan anaknya dan mungkin tidak menyadari bahaya dan dampak negatif yang mereka alami, mereka dapat menjadi faktor pemicu yang mencegah terciptanya solusi bagi persoalan hak-hak anak. Orang tua itu sendiri mungkin tidak pernah bersekolah dan sudah bekerja sejak usia sangat muda sehingga menganggap fenomena ini sebagai bagian dari tradisi dan persiapan untuk hidup bermasyarakat (ILO, 2002b). Orang tua menjalankan peran utama dalam pendidikan dan kesejahteraan anaknya dan anak meniru sikap dan perilaku orang tuanya (ILO, 2002a). Oleh karena itu, perubahan sikap dan perilaku orang tua melalui pelatihan pengasuhan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap perlindungan dan kesejahteraan anak.

Pendekatan yang dapat digunakan untuk penyampaian yang efektif:

- melibatkan organisasi ahli di bidang ini untuk memberikan pelatihan pengasuhan yang disesuaikan dengan situasi orang tua dan tingkat pendidikannya;
- selalu menerapkan pendekatan yang menghormati dan tidak menghakimi terhadap orang tua dan wali;
- mendorong orang tua dan wali agar peka terhadap kebutuhan anaknya di berbagai usia serta pentingnya pendidikan, kegiatan bermain, dan tidur.

Silakan mengacu pada Lampiran 4 untuk topik-topik yang dapat disertakan sebagai bagian dari pelatihan pengasuhan.

f. Memprakarsai atau berpartisipasi dalam inisiatif multipemangku kepentingan

Pencegahan praktik pekerja anak sering kali mengharuskan perusahaan dan pelaku utama lainnya, misalnya pembuat peraturan (pihak berwenang setempat), organisasi masyarakat sipil, dan pemangku kepentingan ahli untuk bekerja sama dan terus melakukan langkah-langkah proaktif. Beberapa inisiatif yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan yaitu (tetapi tidak terbatas pada) forum bersama atau inisiatif multipemangku kepentingan antara pelaku sektor swasta (mis. investor, perusahaan, serikat pekerja), organisasi masyarakat sipil, dan lembaga negara di tingkat daerah dan nasional, untuk bekerja sama dalam mengatasi praktik pekerja anak di perkebunan kelapa sawit, meningkatkan kesadartahuan dan melibatkan para pemasok (termasuk petani swadaya). Inisiatif ini dapat mencakup penjelasan mengenai pekerjaan tidak berbahaya bagi pekerja muda berdasarkan peraturan nasional dan berbagai upaya untuk memperkuat langkah-langkah pemerintah dalam mengatasi praktik pekerja anak dengan cara bekerja bersama para pihak berwenang setempat.

4.2.2 Pemulihan praktik pekerja anak

Pemulihan praktik pekerja anak mengacu pada tindakan perbaikan yang dilakukan jika ada praktik pekerja anak yang teridentifikasi untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan anak yang bersangkutan dan untuk mencegah agar situasi serupa tidak terjadi kembali (ILO, 2020b). Pemulihan ini dapat berbentuk dukungan dan tindakan yang menjamin keselamatan, kesehatan, pendidikan, dan perkembangan anak yang menjadi pekerja anak dan akhirnya diberhentikan (SA8000:2014). Tindakan pemulihan dapat mencakup mengeluarkan anak dari lokasi kerja, pemeriksaan kesehatan untuk menilai kesehatan fisik dan mental anak, pendampingan agar anak kembali bersekolah, dll. (P&C RSPO 2018). Tabel di bawah ini menguraikan tahap-tahap utama dalam proses pemulihan.

TABEL 3: GAMBARAN UMUM PEMULIHAN PRAKTIK PEKERJA ANAK (*Impact, 2008*)

<p>Tahap 1: Tindakan segera</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mengeluarkan anak dari lokasi kerja ● Memastikan agar anak berada di tempat yang aman ● Memperoleh informasi detail kontak anak dan orang tua/wali ● Mengklarifikasi identitas dan usia anak yang sebenarnya ● Berkonsultasi dengan anak dan keluarganya untuk memahami harapan dan kebutuhannya ● Mengatur pembayaran tunjangan bagi anak (tunjangan ini harus sama dengan jumlah penghasilan anak saat dipekerjakan, atau setidaknya upah minimum setempat, tergantung mana yang lebih tinggi) 	<p>Tahap 2: Merancang program pemulihan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Membentuk tim pemulihan (dapat melibatkan serikat pekerja, LSM setempat, lembaga pemerintah, profesional kesehatan, atau ahli setempat) ● Melakukan investigasi menyeluruh terhadap kondisi spesifik anak ● Mengidentifikasi sekolah atau fasilitas pembelajaran yang sesuai bagi anak ● Mengidentifikasi fasilitas akomodasi yang sesuai ● Berkonsultasi dengan anak dan orang tua/wali terkait program pemulihan dan memperoleh kesepakatan yang ditandatangani ● Mengalokasikan sumber daya untuk mendanai pemulihan ● Pembentukan mekanisme pemantauan
<p>Tahap Tiga: Dukungan dan pemantauan berjalan</p> <p>Dukungan dan pemantauan berjalan terhadap perkembangan program pemulihan diperlukan guna memastikan agar anak terus memperoleh manfaat hingga ia mencapai usia kerja. Temuan dari pemantauan berkala penting karena memungkinkan pihak yang bertanggung jawab menyesuaikan program ini berdasarkan perubahan kebutuhan anak. Pemantauan dapat dilakukan oleh organisasi pihak ketiga, misalnya LSM, serikat pekerja, atau ahli setempat lainnya. Pemantauan ini tidak dapat dilakukan oleh perusahaan yang mempekerjakan anak.</p>	

Mendanai Program Pemulihan

Untuk menjamin keberhasilan program pemulihan, sangat disarankan untuk memastikan agar semua tahap didanai secara memadai. Tanggung jawab mendanai secara rutin tunjangan, biaya dan pengeluaran sekolah, serta biaya repatriasi (jika diperlukan) ditanggung oleh pemberi kerja. Di beberapa kasus, beberapa pelaku lain dalam rantai pasok (mis. pembeli) dapat berkontribusi untuk biaya pemulihan. Implikasi total biaya program mulai dari awal harus dipahami sehingga dana dapat terjamin dan dipercayakan kepada pihak ketiga untuk melakukan pembayaran terjadwal.

Melibatkan organisasi pihak ketiga

Organisasi pihak ketiga, misalnya perusahaan sosial dan lembaga swadaya masyarakat lainnya dapat dilibatkan untuk mendukung perlindungan dan pengembangan hak-hak anak dalam rantai pasok kelapa sawit, terutama jika perusahaan kekurangan keahlian dan kapasitas untuk melakukannya. Sebagai contoh, perusahaan dapat melaksanakan verifikasi pekerja anak, melibatkan anak dan orang tua/walinya untuk membahas opsi pemulihan, merekomendasikan, merencanakan, dan/atau melaksanakan upaya pemulihan pekerja anak, melakukan pemantauan berjalan, serta memberikan dan memfasilitasi pelatihan terkait hak-hak anak bagi staf perusahaan. Jika memungkinkan, perusahaan juga dapat bermitra dengan lembaga negara terkait untuk bekerja sama dalam upaya pemulihan pekerja anak.

Melaksanakan pendekatan pemulihan multitingkat

Insiden praktik pekerja anak dapat menunjukkan adanya persoalan yang lebih besar di tingkat rumah tangga atau masyarakat. Pada kasus yang demikian, strategi pemulihan multitingkat harus dipertimbangkan. Tabel di bawah ini menjelaskan tiga tingkat intervensi yang dapat dilakukan, baik secara sendiri-sendiri ataupun digabungkan, sebagai bagian dari keseluruhan program pemulihan.

TABEL 4: PEMULIHAN MULTITINGKAT

TINGKAT PERORANGAN	TINGKAT RUMAH TANGGA	TINGKAT MASYARAKAT
<p>Bagi anak-anak yang lebih muda (di bawah usia kerja minimum):</p> <ul style="list-style-type: none">- Uang sekolah bagi anak untuk menyelesaikan pendidikan wajib- Tunjangan transportasi dan asrama- Beasiswa- Biaya atas jasa ahli/organisasi pihak ketiga, termasuk identifikasi rencana pemulihan, kunjungan rumah/kunjungan sekolah, komunikasi, pelaporan, dll. <p>Program pemulihan harus dipersonalisasi dan program ini mungkin akan (atau bahkan mungkin tidak akan) selesai ketika anak mencapai usia kerja minimum.</p> <p>Bagi pekerja muda yang terlibat dalam pekerjaan berbahaya, selain rekomendasi di atas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Diskusi dengan orang tua/wali anak terkait penugasan pekerja muda untuk melakukan pekerjaan tidak berbahaya di bawah pengawasan orang dewasa.	<ul style="list-style-type: none">- Mendukung orang tua, terutama ibu, untuk mengatur kegiatan yang menambah penghasilan dan memberikan kompensasi akibat hilangnya penghasilan anak. <p>Tingkat intervensi ini dapat diterapkan jika penyebab praktik pekerja anak berkaitan dengan status sosial ekonomi keluarga anak.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Meningkatkan akses anak untuk bersekolah- Melaksanakan program pengembangan pemuda dan pelibatan pekerja muda untuk menciptakan peluang kerja dan pelatihan keterampilan kejuruan/kewirausahaan bagi pekerja muda- Berkolaborasi dengan organisasi pihak ketiga untuk menyelenggarakan program masyarakat ramah anak, misalnya kelompok anak-anak, terutama usai jam sekolah atau selama libur sekolah, guna memitigasi risiko anak bekerja atau mendampingi orang tua ke lokasi kerja selama liburan. <p>Tingkat intervensi ini dapat diterapkan jika kelompok anak-anak rentan terhadap praktik pekerja anak akibat kurangnya sumber daya dan kesempatan dalam masyarakat.</p>

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN PRAKTIK PEKERJA ANAK DAN PEKERJA MUDA

- 2.2 Semua kontraktor yang memberikan jasa operasional dan menyediakan tenaga kerja, serta pemasok Tandan Buah Segar (TBS), mematuhi kewajiban-kewajiban hukum yang berlaku. *(Indikator 2.2.3)*
Relevansi: Klausul kontrak juga mencakup larangan praktik pekerja anak dan perlindungan pekerja muda.
- 3.5 Berjalannya sistem untuk mengelola sumber daya manusia. *(Indikator 3.5.1 dan 3.5.2)* **Relevansi:** Prosedur perekrutan dan catatan yang dijalankan harus menjamin tidak adanya anak di bawah umur yang dipekerjakan.
- 3.6 Didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan dilaksanakannya rencana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *(Indikator 3.6.1 (C) dan 3.6.2 (C))* **Relevansi:** Jika pekerja muda dipekerjakan, penilaian risiko K3 juga harus menilai tugas-tugas yang sesuai bagi pekerja muda dan rencana K3 diterapkan untuk melindungi pekerja muda.
- 3.7 Semua staf pekerja, petani plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya. *(Indikator 3.7.1 (C))* **Relevansi:** Pelatihan dapat mencakup pelatihan pemulihan dan pencegahan praktik pekerja anak serta pelatihan pengelolaan pekerja muda untuk staf terkait. Jika pekerja muda dipekerjakan, pelatihan orientasi harus sesuai dengan usia mereka dan mencakup pelatihan keterampilan khusus bagi pekerja muda.
- 4.1 Unit sertifikasi menghormati HAM, di mana hal ini turut mencakup penghormatan terhadap hak-hak Pembela HAM. *(Indikator 4.1.1 (C) dan 4.1.2)* **Relevansi:** Penghormatan terhadap HAM juga mencakup penghormatan terhadap hak-hak anak.
- 4.2 Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, yang dilaksanakan dan diterima oleh semua pihak terdampak. *(Indikator 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3, dan 4.2.4)*
Relevansi: Proses penanganan keluhan dan mekanisme umpan balik lainnya juga harus dirancang dan dikomunikasikan sedemikian rupa agar dapat dimengerti dengan mudah dan dapat diakses oleh pekerja muda untuk menyampaikan persoalan terkait kesejahteraan dan haknya, sekaligus menghormati anonimitasnya dan melindungi mereka dari tindakan balasan.
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan *(Indikator 5.2.2 dan 5.2.5)*. **Relevansi:** Dukungan yang diberikan kepada petani, termasuk pengembangan kapasitas terkait persyaratan P&C RSPO, dapat menciptakan kesadaran tentang pentingnya pendidikan dan pencegahan praktik pekerja anak di kebun.
- 6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang. *(Indikator 6.1.1 (C), 6.1.3, dan 6.1.6)* **Relevansi:** Pekerja muda tidak mendapatkan diskriminasi dan diperlakukan dengan setara dalam hal kondisi kerja, misalnya upah dan akses terhadap tunjangan.
- 6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurang-kurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL). *(Indikator 6.2.1 (C), 6.2.2 (C), 6.2.3 (C), 6.2.6, dan 6.2.7)* **Relevansi:** Hak-hak pekerja muda juga dihormati dan kondisi kerjanya sesuai dengan persyaratan hukum nasional yang berlaku, yang ditunjukkan dalam kontrak kerjanya dan diterangkan dengan jelas kepada mereka.
- 6.4 Tidak ada pemberian kerja kepada atau eksploitasi terhadap anak *(Indikator 6.4.1, 6.4.2 (C), 6.4.3 (C), dan 6.4.4)*. **Relevansi:** Kebijakan yang melindungi anak dan melarang praktik pekerja anak harus dilaksanakan dan tercakup dalam perjanjian jasa dan kontrak pemasok. Upaya penjagaan dan perlindungan anak, misalnya pencegahan praktik pekerja anak dan prosedur pemulihan, prosedur verifikasi usia sebagai bagian dari perekrutan, pembatasan bagi pekerja muda secara protektif, dll. juga dilaksanakan.
- 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi *(Indikator 6.5.4)*. **Relevansi:** Proses penanganan keluhan dan mekanisme umpan balik lainnya juga

dirancang dan dikomunikasikan sebaik mungkin sehingga dapat dimengerti dengan mudah dan dapat diakses oleh pekerja muda untuk menyampaikan persoalan terkait kesejahteraan dan haknya, sekaligus menghormati anonimitasnya dan menjaganya dari tindakan balasan.

6.6 Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia (*Indikator 6.6.1 (C) dan 6.6.2 (C)*). **Relevansi:** Anak-anak juga dilindungi dari segala bentuk eksploitasi dan kerja paksa. Prosedur dan kebijakan protektif khusus yang diperlukan juga harus mencakup pekerja sementara atau pekerja migran (jika mereka dipekerjakan).

6.7 Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya terhadap kesehatan. (*Indikator 6.7.1 (C), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, dan 6.7.5*). **Relevansi:** Lingkungan kerja tidak menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan bagi pekerja muda (jika dipekerjakan). Perkara perlindungan pekerja anak dan pekerja muda dibahas, dan setiap persoalan yang disampaikan tentang perlindungan anak juga dicatat.

7.2 Pestisida digunakan dengan cara yang tidak membahayakan kesehatan pekerja, keluarganya, masyarakat, atau lingkungan. (*Indikator 7.2.11 (C)*) **Relevansi:** Pekerja muda tidak diperbolehkan bekerja dengan pestisida.

5. PENDIDIKAN

5.1 Tantangan

Akses terhadap pendidikan yang berkualitas (di semua tingkat) sering kali dibatasi oleh sejumlah faktor geografis, administratif, sosial, dan keuangan.

Di wilayah pedesaan, infrastruktur sangat terbatas dan penghasilan masyarakat sering kali tidak mencukupi. Sekolah-sekolah di wilayah pedesaan, akibat lokasinya yang terpencil, upahnya yang rendah, dan keterbatasan lainnya, biasanya tidak menarik bagi guru yang berkualifikasi. Semua faktor ini dapat mencegah anak untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas.¹⁴ Sebagai contoh, hanya 60% anak-anak di wilayah pedesaan di Indonesia yang mengenyam sekolah dasar (USAID-PRESTASI, 2013). Setelah merampungkan pendidikan sekolah dasar atau sekolah menengah pertama, anak-anak pedesaan juga kemungkinan besar mendapati bahwa pendidikan yang lebih tinggi tidak mudah diakses dan/atau tidak terjangkau.

TANTANGAN

Terbatasnya akses terhadap pendidikan yang berkualitas di wilayah pedesaan.

Norma-norma budaya yang dapat membatasi kesempatan bagi beberapa kelompok tertentu dalam masyarakat.

Anak pekerja migran memiliki akses yang lebih terbatas terhadap pendidikan.



Foto: © UNICEF/Fauzan

Norma-norma budaya yang dianut orang tua, terutama kepala rumah tangga, dan kurangnya kesadaran akan pelibatan sosial dapat membatasi kesempatan pendidikan bagi kelompok-kelompok

¹⁴ Pemangku kepentingan di Honduras juga berpendapat bahwa rendahnya kualitas pendidikan di wilayah pedesaan mematahkan semangat orang tua dan anak dan banyak orang tua lebih memilih untuk mengirimkan anaknya bekerja pada usia dini agar dapat berkontribusi terhadap penghasilan keluarga.

tertentu dalam masyarakat,¹⁵ misalnya anak perempuan, anak penyandang disabilitas, dan anak dari pekerja baru dan/atau pekerja migran.

Migrasi memberikan tantangan tambahan terhadap pendidikan. Anak dari pekerja baru yang sedang berpindah sekolah lebih cenderung dapat putus sekolah (RSPO, 2018). Selain itu, kegiatan sekolah anak dari orang migran musiman dapat terganggu, dan meskipun anak ini memiliki akses terhadap pendidikan di estate tujuannya, akan sulit bagi mereka untuk masuk kembali ke sistem pendidikan formal setelah mereka kembali. Di Malaysia, ada banyak anak migran, termasuk anak dari pekerja migran, anak yang tidak memiliki dokumen resmi dan status kewarganegaraannya tidak jelas, yang tertinggal dalam pendidikannya akibat status imigrasinya. Pemerintah Indonesia memperkirakan bahwa sekurangnya ada 60.000 anak Indonesia yang tinggal di sekitar area perkebunan di Sabah, dan beberapa anak mungkin hidup dalam kemiskinan dengan sedikit atau tidak adanya akses terhadap pendidikan (Earthworm, 2018).

5.2 Langkah untuk Menyediakan dan Mendorong Akses terhadap Pendidikan

Standar RSPO mewajibkan produsen minyak sawit untuk berkontribusi secara positif terhadap pengembangan masyarakat. Memberikan kesempatan kepada anak-anak pekerja untuk mengakses pendidikan merupakan langkah yang sangat penting dalam mendukung kesejahteraan mereka dan menciptakan masa depan berkelanjutan. Berikut ini merupakan beberapa langkah kunci yang dapat dilakukan untuk mewujudkannya.

- **Menerapkan pendekatan berbasis kebutuhan**

Tersedia banyak sekali opsi bagi perusahaan yang berupaya mendukung akses anak-anak pekerja terhadap pendidikan. Tabel 5 berikut ini menjelaskan beberapa opsi yang tersedia.

TABEL 5: OPSI UNTUK PENYEDIAAN AKSES TERHADAP PENDIDIKAN

Opsis	Pertimbangan praktis	Deskripsi
Menyediakan fasilitas pendidikan di lapangan bagi anak-anak pekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Perkebunan berada di wilayah terpencil dengan akses sekolah yang terbatas. - Tidak ada fasilitas sekolah di sekitar masyarakat atau sekolah yang ada tidak mampu mengakomodasi semua anak-anak pekerja. - Memprioritaskan pembangunan sekolah di lapangan guna mengakomodasi anak-anak hingga usia wajib belajar (biasanya hingga usia 14 atau 15 tahun, tergantung UU yang berlaku). 	<ul style="list-style-type: none"> - Banyak perusahaan anggota RSPO yang telah melakukan investasi cukup besar untuk membangun dan menjalankan sekolah bagi anak-anak pekerja (di beberapa kasus, sekolah-sekolah ini juga terbuka bagi anak-anak masyarakat sekitar).¹⁶
Melibatkan pihak pemberi kerja lainnya yang berada di sekitar untuk meningkatkan penyediaan pendidikan publik	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat lebih dari satu perusahaan yang beroperasi di wilayah yang sama. - Satu perusahaan tidak memiliki sumber daya untuk mengakomodasi semua jenjang sekolah secara mandiri. - Tujuan bersama yang jelas di antara perusahaan untuk memfasilitasi penanggungungan biaya secara bersama- 	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan-perusahaan yang beroperasi di lanskap yang sama dapat berbagi sumber daya dan berkolaborasi untuk bersama-sama mendukung sistem sekolah umum setempat demi kepentingan anak-anak pekerja dan masyarakat sekitar. - Jenis dukungan ini tidak terikat pada status kepegawaian orang tua, mengingat orang

¹⁵ Studi oleh Ngadi (2016) di Indonesia menemukan bahwa persentase pendaftaran sekolah anak meningkat sejalan dengan peningkatan pendidikan kepala rumah tangga. Pendaftaran sekolah anak yang kepala rumah tangganya berpendidikan tinggi (sekolah menengah atau di atasnya) yakni sebesar 99,5 persen. Jumlah ini lebih tinggi dibanding anak yang kepala rumah tangganya berpendidikan sekolah dasar, yaitu sebesar 88,3 persen.

¹⁶ Beberapa pemangku kepentingan menunjukkan bahwa perusahaan dipaksa menjalankan peran pemerintah dalam menyediakan layanan dasar seperti fasilitas pendidikan dan kesehatan di wilayah pedesaan dan wilayah terpencil yang hanya memiliki tingkat kehadiran lembaga negara yang rendah.

	<p>sama, pemantauan, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memprioritaskan pembangunan sekolah untuk usia wajib belajar (biasanya hingga 14 atau 15 tahun, sesuai UU masing-masing). 	<p>tua yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan masih dapat menyekolahkan anak-anaknya di sekolah umum.</p>
<p>Kemitraan publik-swasta untuk mendukung sistem sekolah umum</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah ada sekolah umum di dekat lokasi perusahaan yang dapat diakses oleh anak-anak pekerja. - Sekolah umum yang sudah ada tidak optimal atau tidak memiliki sumber daya yang baik, seperti misalnya rendahnya jumlah siswa, minimnya guru yang terlatih, dan fasilitas atau perlengkapan yang tidak memadai. - Perusahaan memiliki kesempatan untuk berkontribusi terhadap peningkatan kualitas fasilitas sekolah. 	<p>Dukungan bagi sekolah umum dapat diberikan oleh perusahaan melalui cara-cara berikut ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mendanai perbaikan dan pemeliharaan kegiatan, membeli perlengkapan sekolah. - Program pelatihan guru. - Tunjangan bagi guru untuk mendorong retensi. - Memberikan manfaat bagi anak-anak dari masyarakat luas yang juga bersekolah di sekolah umum. - Anak-anak dari orang tua yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan masih dapat mengakses sekolah-sekolah ini dan memperoleh manfaat dari kualitas pendidikan yang semakin baik.
<p>Subsidi pendidikan bagi anak-anak pekerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat sekolah-sekolah (umum atau swasta) di sekitar yang dapat mengakomodasi anak-anak pekerja. - Sekolah dapat memberikan pendidikan yang berkualitas hingga usia wajib belajar. 	<p>Dukungan bagi pekerja dapat diberikan melalui cara-cara berikut ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menanggung/memberikan subsidi biaya sekolah. - Memberikan secara gratis/subsidi transportasi (mis. bus sekolah) ke sekolah. - Menanggung/memberikan subsidi biaya seragam, buku sekolah, dan alat tulis di awal tahun akademik. - Subsidi dan dukungan yang diberikan juga dapat dihitung sebagai upah yang berlaku bagi pekerja karena bentuk dukungan ini meringankan beban mereka dalam membayar kebutuhan pendidikan anak-anak dengan gaji yang biasa diperoleh.
<p>Pelatihan kejuruan bagi anak-anak dan anak muda rentan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada akses terhadap pendidikan menengah pertama atau menengah atas yang lebih tinggi, atau akses tidak dapat disediakan dalam jangka pendek. - Perusahaan memiliki sumber daya untuk menawarkan program pendidikan nonformal atau pelatihan kejuruan secara mandiri atau melalui kemitraan dengan LSM lokal atau pusat pelatihan setempat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan nonformal, seperti pelatihan kejuruan, dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anak muda rentan (yang tidak bersekolah dan/atau tidak bekerja). - Memitigasi risiko anak muda tidak bersekolah terlibat menjadi pekerja anak atau terlibat dalam tindakan yang terkait dengan kejahatan. - Dapat menjadi bagian dari kontribusi positif terhadap pengembangan masyarakat setempat. - Pertimbangan penting bagi perusahaan yang memiliki kebijakan pelarangan perekrutan anak di bawah usia 18 tahun (meskipun secara hukum diizinkan untuk

		bekerja), karena opsi ini memberikan kesempatan pengembangan alternatif.
Pendidikan alternatif bagi anak-anak migran¹⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Anak-anak dari pekerja migran tidak mampu mengakses sistem pendidikan formal mana pun. - Diterapkan jika tidak tersedia solusi lain untuk memberikan kesempatan pendidikan bagi anak-anak dari pekerja migran. - Perusahaan dapat bermitra dengan LSM lokal untuk menyediakan fasilitas pendidikan alternatif bagi anak-anak ini dan meningkatkan kualitas pendidikan ini. 	<ul style="list-style-type: none"> - Memfasilitasi akses anak-anak terhadap sistem sekolah formal harus selalu menjadi pilihan utama. Namun demikian, terdapat beberapa situasi ketika anak-anak tidak dapat mengakses sistem pendidikan formal karena status migran yang melekat padanya. - Pendidikan alternatif harus bertujuan menyediakan pendidikan dasar dan menengah (baik berdasarkan silabus/kurikulum setempat ataupun berdasarkan negara asal anak yang bersangkutan, bergantung pada mana yang lebih sesuai dan dapat dilaksanakan).



Foto: © UNICEF/UN0247792/Noorani

Kotak-kotak di bawah ini merupakan beberapa contoh praktik yang baik dari perusahaan dalam mendorong dan menyediakan akses anak-anak pekerja terhadap pendidikan.

¹⁷ Lih. pula publikasi Earthworm tahun 2019 tentang “Layanan untuk Anak-anak Rentan di Sabah: Hal-hal yang harus diketahui oleh perusahaan dan karyawan” untuk informasi tambahan mengenai pendidikan alternatif bagi anak-anak migran di Sabah.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: PENYEDIAAN PELATIHAN KETERAMPILAN KEJURUAN

Suatu perusahaan minyak kelapa sawit Indonesia telah memulai 'sekolah mekanik' di salah satu operasinya guna menyediakan pelatihan keterampilan kejuruan bagi anak-anak pekerja yang tidak ingin melanjutkan pendidikannya di sistem sekolah formal. Sekolah ini merupakan program yang berlangsung selama tiga tahun, dan setelah selesai, anak yang bersangkutan akan berusia di atas 18 tahun. Program ini memungkinkan anak-anak menerima pelatihan keterampilan untuk meningkatkan prospek kerjanya dan progres kariernya sebagai anak muda yang baru memasuki usia dewasa. Pelatihan di 'sekolah mekanik' ini diberikan secara gratis dan setelah selesai mereka dapat memilih untuk bekerja di perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain.

Sumber: Pusat Kajian dan Perlindungan Anak (PKPA), wawancara, 11 Desember 2019

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: PENDIDIKAN ALTERNATIF

Pendidikan alternatif bukanlah bagian dari sistem pendidikan nasional formal di Malaysia, tetapi memiliki kesamaan tujuan, seperti misalnya (tetapi tidak terbatas pada) menyediakan opsi sekolah murah bagi anak-anak yang rentan dari pekerja migran, meminimalkan waktu tempuh ke sekolah desa dengan penyediaan fasilitas di lapangan, membekali anak-anak dengan program pendidikan dasar, pengetahuan kejuruan, dan keterampilan hidup, dan mencegah kemungkinan terjadinya pekerja anak dan bentuk-bentuk eksploitasi anak lainnya. Di Sabah, banyak LSM, Konsulat Indonesia, dan perusahaan perkebunan terlibat dan menjalankan program pendidikan alternatif, misalnya 209 Pusat Pembelajaran Masyarakat (*Community Learning Centres/CLC*) dari Konsulat Indonesia di Sabah bekerja sama dengan sekitar 40 perusahaan perkebunan untuk menyediakan pendidikan tingkat dasar dan menengah alternatif kepada lebih dari 12.000 anak, dan 142 Pusat Pembelajaran Alternatif (*Alternative Learning Centre/CLC*) dari *Humana Child Aid Society Sabah* dan perusahaan perkebunan menyediakan pendidikan tingkat prasekolah dan dasar kepada lebih dari 14.000 anak-anak.

Sumber: Earthworm, 2019

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: PENYEDIAAN PENDIDIKAN BERKUALITAS DI LAPANGAN BAGI ANAK-ANAK PEKERJA

Bumitama Agri Ltd., produsen yang memiliki perkebunan di Indonesia, menyediakan fasilitas bagi anak-anak pekerjanya di segala usia hingga ke jenjang SMA. Silabus yang diberikan di sekolah ini sama dengan silabus sekolah negeri agar memungkinkan anak-anak untuk dapat melanjutkan sekolahnya di sekolah dengan sistem dari pemerintah jika mereka keluar. Perusahaan ini juga berkomitmen menjamin pendidikan berkualitas tinggi dan menyesuaikan dengan sistem akreditasi sekolah negeri di Indonesia. Pelatihan juga diberikan kepada para guru guna memastikan agar mereka selalu mengikuti metode pengajaran terbaru dan perubahan dalam silabus pendidikan.

Sama halnya dengan sekolah negeri, kegiatan ekstrakurikuler juga diberikan agar anak-anak dapat mempelajari musik, olahraga, dll. Perusahaan mengumpulkan data terkait jumlah serta usia anak-anak pekerja yang terdapat di operasinya untuk keperluan perencanaan dan pembangunan fasilitas sekolah yang diperlukan.

Sumber: Bumitama, wawancara, 2 Desember 2019

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: MENGGABUNGAN PENDIDIKAN DENGAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT

Rumah Kepompong adalah proyek masyarakat dari Socfindo untuk anak-anak dari karyawan dan nonkaryawan (masyarakat) di sekitar perkebunan mereka. Kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan rumah ini secara khusus ditujukan bagi anak-anak dan mencakup sesi membaca, kursus seni dan drama, kursus bahasa asing, dan kursus komputer.

Guna membantu meningkatkan keterampilan yang menghasilkan pendapatan, terdapat pula program-program yang diselenggarakan bagi orang tua, seperti menjahit, membuat kerajinan, dan memasak bagi para ibu dan keterampilan budi daya ikan dan budi daya hidroponik untuk para ayah. Karena adanya peningkatan kegiatan, Rumah Kepompong diperluas hingga dua rumah dan kini memiliki ruang pajangan (*display room*) untuk memamerkan kerajinan tangan yang dibuat oleh para ibu.

Sumber: Socfindo, 2018

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: MENDORONG PENGEMBANGAN ANAK MELALUI OLAHRAGA

Beberapa perusahaan di Amerika Latin telah berinvestasi dalam program pendidikan-olahraga (terutama sepak bola), dan beberapa kali bekerja sama dengan pemerintah untuk anak-anak dan remaja di wilayah yang menjadi lokasi operasi mereka. Grupo Palmas di Peru menjalankan program olahraga bernama '*Champions*' yang berfokus pada anak-anak kelas 1 sampai 5 di sekolah-sekolah yang berlokasi di lingkungan sekitar wilayah operasinya. Komponen utama dari program ini mencakup pelatihan guru pendidikan fisik, penyediaan perlengkapan olahraga, kegiatan usai jam sekolah bagi anak-anak, dan pembentukan liga antar sekolah. Kebutuhan akan program ini muncul setelah sebuah penilaian sosial mengidentifikasi bahwa terdapat populasi remaja yang cukup besar di wilayah yang terkena pengaruh perusahaan, yang terpapar risiko seperti penggunaan alkohol dan narkoba, dan keluarga disfungsi.

Sumber: Grupo Palma, wawancara, 2020

Terlepas dari opsi atau kegiatan edukasi yang dipilih, perusahaan harus memastikan untuk mempertimbangkan aspek-aspek berikut ini.

- **Dukungan pendidikan mencakup semua anak-anak**

Semua anak dari para pekerja harus dimasukkan ke dalam program ini, tanpa mengecualikan satu anak pun. Selain itu, disarankan untuk terus memperbarui catatan mengenai anak-anak pekerja (jumlah anak beserta profil usia mereka) dan anak-anak dari masyarakat sekitar (jika tengah merancang program edukasi yang juga memberikan manfaat bagi masyarakat setempat). Selain berguna untuk perencanaan dan perancangan program pendidikan, informasi ini juga mendukung perusahaan dalam menilai dan memprioritaskan intervensi untuk mengatasi persoalan hak anak lainnya, seperti risiko pekerja anak, akses terhadap pengasuhan berkualitas, dan perlindungan kehamilan.

Perhatian khusus harus dicurahkan kepada anak-anak dari kelompok rentan, seperti anak-anak tanpa dokumen resmi, anak pekerja migran, pekerja lepas dan subkontrak, rumah tangga dengan orang tua tunggal, keluarga dengan orang tua sakit dan/atau difabel, dan keluarga yang tidak memiliki tanah dengan kedua orang tua yang harus bekerja dengan jam kerja yang panjang guna memenuhi kebutuhan rumah tangga dan memiliki peluang diversifikasi pendapatan yang terbatas.

- **Menyediakan pendidikan berkualitas**

Selain menyediakan akses, perusahaan juga harus mempertimbangkan kualitas pendidikan yang diberikan. Jika suatu perusahaan mendirikan dan menjalankan sekolah bagi anak-anak pekerja, kurikulum yang digunakan harus sekurangnya memenuhi standar nasional. Fasilitas yang ada harus memberikan lingkungan belajar yang positif dan dirawat secara rutin. Guru merupakan fondasi dari pendidikan yang baik, dan

perusahaan harus memastikan agar para guru dibekali dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan. Perusahaan juga dapat mendukung dan mempertahankan guru dengan membiayai pelatihan yang relevan atau program peningkatan keterampilan bagi para guru.

- **Membuat program pendidikan terjangkau dan mudah diakses bagi pekerja**

Jika tidak memungkinkan untuk menyediakan fasilitas sekolah di lapangan bagi pekerja, perusahaan masih dapat mendukung pekerja dengan cara mengupayakan agar biaya sekolah lebih terjangkau, seperti menawarkan subsidi penuh atau sebagian. Tunjangan dapat diberikan kepada pekerja yang membutuhkan atau menyalurkan subsidi langsung kepada sekolah/penyedia pendidikan dengan pengaturan khusus untuk menerima anak-anak dari pekerja perusahaan yang bersangkutan.

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut pada saat melakukan penilaian aksesibilitas program/intervensi pendidikan perusahaan bagi pekerja.

- Apakah sekolah terletak di tempat kerja, dekat atau cukup jauh jaraknya dari lokasi perusahaan?
- Apakah pekerja harus melalui prosedur yang panjang untuk mengajukan pendaftaran sekolah atau program pendidikan lain bagi anak-anaknya, seperti misalnya subsidi pendidikan yang diberikan perusahaan, dan pendidikan nonformal dan/atau alternatif?
- Apakah disediakan bus jemputan atau transportasi lainnya yang lebih mudah/lebih murah/lebih aman?
- Di mana pekerja dapat memperoleh informasi mengenai opsi pendidikan yang diberikan oleh perusahaan?

- **Memastikan perlindungan anak di setiap proyek pendidikan**

Dalam hal pengasuhan anak, sangat penting untuk memastikan agar anak-anak terlindungi dari bahaya, dan semua proyek dan fasilitas pendidikan memiliki mekanisme perlindungan anak yang kuat. Silakan merujuk pada Bab 3 untuk informasi lebih lanjut.

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN PENDIDIKAN

- 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi terhadap pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat. (*Indikator 4.3.1*). **Relevansi:** Kontribusi terhadap pengembangan masyarakat (berdasarkan konsultasi dengan masyarakat setempat) dapat mencakup dukungan/penyediaan akses terhadap pendidikan.
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan (*Indikator 5.2.2 dan 5.2.5*). **Relevansi:** Dukungan yang diberikan kepada petani, yang mencakup pengembangan kapasitas mengenai persyaratan P&C RSPO, dapat membangkitkan kesadaran mengenai pentingnya pendidikan dan pencegahan praktik pekerja anak di kebun.
- 6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurang-kurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL). (*Indikator 6.2.4 (C) dan 6.2.6*). **Relevansi:** Akses terhadap fasilitas pendidikan diberikan kepada anak-anak pekerja (sesuai standar nasional atau lebih). Pembayaran UHL membantu orang tua yang bekerja agar dapat menjangkau biaya pendidikan untuk anak-anaknya, dan merupakan faktor penting dalam memitigasi praktik pekerja anak.

6. PERLINDUNGAN KEHAMILAN DAN KEGIATAN MENYUSUI

6.1 Tantangan

Di seluruh dunia, perempuan menghadapi rintangan saat masuk dan kembali ke dunia kerja setelah menghabiskan waktu untuk melahirkan dan menyusui bayinya (ASEAN, 2013). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kurangnya perlindungan kehamilan yang kuat tidak hanya memberikan pengaruh negatif terhadap perempuan dan bayinya, tetapi juga dapat menyebabkan konsekuensi negatif bagi perusahaan, termasuk tingkat penggantian pekerja yang lebih tinggi, meningkatnya jumlah pekerja yang izin karena sakit, dan secara umum menyebabkan produktivitas lebih rendah (Mensah, 2011a dan b; ILO, 2012; ILO, 2014).

TANTANGAN

Kurang dijunjungnya hak kehamilan dan tidak dicakupnya seluruh kelompok perempuan dalam perlindungan kehamilan.
Cuti melahirkan yang tidak fleksibel.
Keterpaparan terhadap pekerjaan berbahaya pada masa kehamilan atau menyusui.
Tingginya tingkat penggantian pekerja akibat para ibu tidak dapat kembali bekerja setelah melahirkan.
Tidak dapat menyusui selama jangka waktu yang disarankan, yakni 6 bulan.

Di sektor minyak kelapa sawit, tantangan bagi perempuan sangat nyata dalam konteks migrasi pekerja dan pekerjaan informal dan pertanian. Akses terhadap perlindungan kehamilan kerap ditentukan berdasarkan status kepegawaian dan imigrasi, yang sering kali tidak mencakup seluruh kelompok perempuan untuk mengakses perlindungan resmi (UNICEF, 2016). Bukti dari Malaysia menunjukkan bahwa perempuan yang paling berisiko yaitu perempuan tanpa dokumen resmi yang tidak memanfaatkan layanan rumah sakit dan layanan medis lainnya karena khawatir akan statusnya yang tidak memiliki dokumen resmi (Pocock, 2018).

Selain itu, akibat terbatasnya masa cuti melahirkan, perempuan kerap terpaksa berhenti menyusui sebelum bayinya berusia enam bulan.¹⁸ Tantangan budaya (RSPO, 2018) dan kurangnya waktu dan fasilitas istirahat (UNICEF, 2016) semakin mempersulit perempuan untuk terus menyusui saat bekerja. Kurangnya perlindungan dan pertimbangan terhadap kebutuhan pasca melahirkan ini menjadi penghalang bagi banyak perempuan untuk kembali ke tempat kerja dan menjadi penyumbang tingginya tingkat penggantian karyawan.

Kurangnya perlindungan bagi perempuan hamil atau menyusui ini berarti bahwa mereka akan terus melakukan pekerjaan berbahaya seperti penyemprotan pestisida, mengangkat beban berat, dsb. Sebagaimana telah disebutkan di atas, semua situasi ini juga memengaruhi bisnis yang dijalankan mengingat hal-hal ini sering kali diikuti dengan meningkatnya biaya kesehatan, jumlah hari izin sakit, dan ketidakhadiran di tempat kerja.

6.2 Langkah untuk Menerapkan Perlindungan Kehamilan yang Kuat

Kriteria RSPO mewajibkan perlindungan yang kuat terhadap kesehatan dan keselamatan serta praktik nondiskriminatif terhadap perempuan hamil atau menyusui. Saat menyiapkan perlindungan kehamilan yang lebih kuat dan selaras dengan standar RSPO dan pedoman dasar hak-hak anak, disarankan untuk mempertimbangkan unsur-unsur berikut ini.

¹⁸ Para ibu disarankan untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya selama enam bulan pertama untuk mencapai pertumbuhan, perkembangan, dan kesehatan optimal (WHO, 2011).

- **Memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses terhadap perlindungan kehamilan**

Program ini harus mempertimbangkan semua pekerja di PKS dan perkebunan perusahaan, termasuk pekerja tetap dan pekerja lepas, baik yang direkrut secara langsung atau pun subkontrak.¹⁹ Meskipun pekerja migran mungkin bukan merupakan bagian dari skema asuransi nasional yang menanggung biaya kehamilan, disarankan untuk memastikan agar semua pekerja memiliki akses yang sama terhadap perlindungan kehamilan dan cuti melahirkan, terlepas dari statusnya. Meskipun beberapa perusahaan mungkin menganggapnya sebagai biaya tambahan, penerapan program ini secara universal secara umum akan meningkatkan kepuasan pekerja dan berkontribusi terhadap pencegahan konflik dan kerusuhan pekerja (ASEAN, 2013).

- **Memastikan perlindungan kehamilan yang kuat**

Perusahaan harus mematuhi sekurangnya peraturan daerah dan UU terkait perlindungan bagi ibu hamil. Hak pekerja atas cuti kehamilan harus dihormati sepenuhnya dan benar-benar diterapkan. Sebagai contoh, pekerja yang hamil tidak boleh diberhentikan atau diturunkan jabatannya, dan para ibu baru harus mendapatkan cuti melahirkan penuh dan menerima gaji penuh (atau dalam persentase tertentu sesuai ketentuan dalam UU). Selain itu, para ibu baru harus memperoleh haknya untuk kembali bekerja di posisi yang setara setelah cuti melahirkan dan kesempatan bagi mereka untuk mendapatkan promosi tidak boleh terdampak secara negatif. Di beberapa negara, perlindungan kehamilan hanya diberikan dengan sangat terbatas atau bahkan tidak diberikan sama sekali bagi pekerja migran. Jika perlindungan hukum di dalam negeri tidak tersedia atau tidak memadai, perusahaan disarankan untuk merujuk pada praktik dan pedoman internasional dan industri terbaik.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: TUNJANGAN KEHAMILAN DI AGROPALMA, BRASIL, YANG MELAMPAUI UU YANG BERLAKU

Agropalma merupakan produsen minyak kelapa sawit yang terintegrasi secara vertikal dari produk minyak kelapa sawit premium, yang beroperasi di Pará di Brasil Utara dan Limeria, Negara Bagian São Paulo. Agropalma menawarkan 180 hari cuti kehamilan bagi pekerja perempuan, yang berarti 60 hari lebih lama dari yang diwajibkan dalam UU Brasil. Cuti melahirkan ini berlaku bagi karyawan Agropalma dengan semua tingkat angkatan kerja, termasuk staf kantor dan pekerja estate, serta pekerja tetap dan pekerja lepas. Selain cuti kehamilan, Agropalma juga memberikan 20 hari cuti ayah berbayar (5 cuti wajib dan 15 hari sesuai permintaan sang ayah).

Sumber: Agropalma, wawancara melalui email, 20 Desember 2019

- **Memastikan tidak adanya diskriminasi terhadap pekerja yang hamil**

Pada saat proses perekrutan, tes kehamilan tidak boleh digunakan sebagai prasyarat pekerjaan. Setelah direkrut, pekerja harus tetap dibebaskan dari permintaan atau kewajiban ini karena dapat menyebabkan diskriminasi gender dan kehamilan. Sebagai alternatif, perusahaan dapat meminta pekerja perempuan untuk memberitahukan pihak manajemen mengenai kehamilannya, sehingga pengaturan yang tepat dapat dilakukan untuk melindungi mereka dari pekerjaan berbahaya (lih. Tabel 6). Pekerja juga harus diyakinkan bahwa tidak akan ada konsekuensi negatif apa pun seperti pemberhentian atau pengurangan upah atau manfaat karena memberitahukan kehamilannya.

¹⁹ Perhatian khusus harus dicurahkan kepada para ibu yang juga merupakan pekerja subkontrak karena mereka hanya memiliki akses yang minim terhadap layanan perlindungan sosial, dan sering kali berada di bawah tekanan untuk memenuhi kuota harian agar memperoleh pendapatan yang lebih besar. Oleh karena itu, penting bagi produsen minyak kelapa sawit untuk memperkuat pemantauan kontraktor tenaga kerja untuk memverifikasi kepatuhan terhadap persyaratan hukum setempat mengenai hak pekerja. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan bagi kontraktor tenaga kerja mengenai praktik perusahaan yang baik, khususnya bagi para ibu yang bekerja, dan sesi pelatihan mengenai perlindungan hak anak.



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Melakukan tindakan perlindungan bagi pekerja hamil**

Sebagai bagian dari pengelolaan risiko K3 secara keseluruhan, pastikan agar perusahaan memiliki sistem yang secara khusus melindungi pekerja yang hamil. Berikut ini merupakan tindakan yang harus dilakukan.

- Tidak memberikan posisi kerja yang berbahaya
- Tidak memberikan lembur
- Tidak memberikan giliran (sif) malam
- Memberikan alat perlindungan yang tepat
- Memberikan asupan air yang cukup pada saat jam kerja

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: PEMINDAHAN KE PEKERJAAN BERISIKO RENDAH BAGI PEKERJA HAMIL DI KALIMANTAN

Sebuah perusahaan minyak kelapa sawit di Kalimantan menerapkan tindakan perlindungan yang kuat bagi pekerja yang hamil atau menyusui sesuai UU dan kebijakan yang berlaku. Jika dikonfirmasi tengah hamil, pekerja yang bersangkutan akan dipindahkan ke posisi yang tidak sulit dan tidak berbahaya. Tindakan ini dilakukan untuk menghindari atau mengurangi konsekuensi negatif pekerjaan terhadap pekerja yang hamil beserta anaknya.

Sumber: UNICEF, 2016

Sangat penting bagi perusahaan untuk menilai dan mengidentifikasi tempat kerja berbahaya yang dapat menimbulkan risiko bagi pekerja yang hamil. Penilaian risiko harus dilakukan untuk memperoleh daftar pekerjaan/tugas yang mungkin sangat berbahaya bagi pekerja hamil. Semua pekerja harus diberi tahu bahwa mereka tidak dapat melakukan tugas-tugas ini jika tengah hamil. Tabel 6 menyajikan beberapa pedoman mengenai cara untuk mengidentifikasi posisi berbahaya bagi ibu hamil dan menyusui.²⁰

TABEL 6: CARA MENGIDENTIFIKASI POSISI BERBAHAYA BAGI PEREMPUAN HAMIL DAN MENYUSUI (diadaptasi dari BWI, 2017)

BAHAYA	PERTANYAAN KUNCI	DAMPAK
Jam kerja	- Apakah posisi ini mewajibkan jam kerja yang panjang dan/atau sif malam?	Jam kerja yang panjang atau jadwal kerja tidak tetap dapat menyebabkan ibu hamil tidak memiliki waktu istirahat yang cukup dan dapat berdampak negatif terhadap

²⁰ Untuk informasi lebih lanjut, silakan merujuk ke Panduan untuk Pengusaha untuk Perlindungan Kehamilan di Tempat Kerja dari Better Work Indonesia, Standar ILO mengenai Perlindungan Kehamilan di Tempat Kerja, atau standar kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja yang hamil lainnya yang relevan

		kehamilan, antara lain yakni rendahnya berat bayi yang lahir, kelahiran prematur, preeklamsia, dan keguguran.
Permasalahan tempat kerja dan kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> - Apakah air layak minum tersedia? - Apakah pekerja memiliki akses terhadap layanan kesehatan darurat? - Apakah fasilitas mencuci dan kamar ganti tersedia? - Apakah fasilitas sanitasi yang memadai tersedia? 	Ibu hamil lebih rentan terhadap infeksi yang dapat membahayakan dirinya dan bayinya.
Bahaya, tuntutan, pergerakan, dan postur fisik	<ul style="list-style-type: none"> - Apakah posisi ini disertai dengan bahaya fisik seperti suhu panas atau dingin yang ekstrem, mengangkat beban berat, duduk atau berdiri dalam waktu lama? 	Ini dapat membahayakan ibu hamil, sehingga menyebabkan lesi pada janin atau kerusakan lainnya, rendahnya berat bayi yang lahir, keguguran, atau kelahiran prematur.
Bahaya kimiawi	<ul style="list-style-type: none"> - Apakah pekerja terpapar bahaya kimia seperti pestisida, pupuk, atau bahan pembersih? 	Keterpaparan terhadap substansi kimia berbahaya dapat menyebabkan keguguran, lahir mati, cacat lahir atau gangguan perkembangan bayi, termasuk kanker dini pada anak-anak, alergi, kelahiran prematur, rendahnya berat bayi yang lahir, dan masih banyak lagi.
Bahaya biologis	<ul style="list-style-type: none"> - Apakah pekerja terpapar jamur dan cendawan, darah dan cairan tubuh, air selokan, kotoran hewan, sengatan serangga, atau tumbuhan beracun? 	Beberapa mikroorganisme dapat menginfeksi rahim dan menyebabkan keguguran, kematian janin, cacat lahir, lahir mati, kelahiran prematur, atau kematian neonatal dini.

Setelah dilengkapi, penilaian risiko harus ditinjau secara rutin karena kondisi pekerja yang hamil dapat berubah. Daftar risiko ini dapat menjadi alat yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat memberikan informasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan terkait pekerja yang hamil, mis. apakah perubahan pekerjaan, alat kerja, atau tempat kerja diperlukan pada beberapa tahapan kehamilan.

Jika pekerja yang terlibat dalam pekerjaan berbahaya mengungkapkan kehamilannya, pekerja ini harus ditawarkan posisi kerja alternatif tanpa berdampak negatif terhadap kesehatan, kerja, atau gajinya.

- **Akses terhadap pemeriksaan antenatal bagi pekerja yang hamil**

Perusahaan harus mendukung pekerja yang hamil untuk mendapat akses terhadap pemeriksaan yang terjangkau. Dukungan ini dapat mencakup dispensasi kerja tanpa kehilangan gaji agar pekerja yang hamil dapat melakukan pemeriksaan antenatal.

6.1 Langkah untuk Menerapkan Dukungan Kegiatan Menyusui

Kriteria RSPO mewajibkan pemasok menawarkan kondisi kerja yang dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi pekerja dan keluarganya, termasuk melindungi hak bereproduksi seperti menawarkan dukungan untuk perempuan menyusui di tempat kerja. Menyiapkan mekanisme dukungan kegiatan menyusui merupakan salah satu cara untuk memastikan agar pekerjaan sang ibu tidak berdampak negatif terhadap perkembangan kesehatan anak. Berikut ini merupakan unsur-unsur pertimbangan yang disarankan dalam menyediakan dukungan kegiatan menyusui yang selaras dengan standar RSPO dan hak-hak dasar anak lainnya

.Penilaian kebutuhan

Sebelum menerapkan program dukungan kegiatan menyusui, perusahaan harus terlebih dahulu melakukan penilaian kebutuhan untuk menentukan cakupan dan tujuan program ini. Penilaian ini dapat mencakup pertanyaan-pertanyaan berikut.

- Berapa banyak perempuan yang akan terdampak oleh program ini?
- Dukungan seperti apa yang dicari perempuan? Apakah mereka lebih membutuhkan ruang pribadi? Di mana sebaiknya tempat ini berada? Apakah mereka mempertimbangkan untuk memompa dan menyimpan ASI-nya? Apakah mereka ingin menyusui anak-anaknya secara langsung?, dll.
- Siapa yang harus bertanggung jawab untuk memantau program ini?
- Bagaimana seharusnya program ini didorong untuk memastikan penggunaannya secara optimal oleh pengguna target?
- Di mana dan bagaimana seharusnya suatu ruang dirancang sebagai fasilitas untuk kegiatan menyusui?

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: MENGGIATKAN KEGIATAN MENYUSUI DI KALIMANTAN TENGAH

Guna menggiatkan kegiatan menyusui di antara para ibu baru, dua perusahaan minyak kelapa sawit Provinsi Kalimantan Tengah mengalokasikan anggaran dan sumber daya staf untuk pengadaan fasilitas yang lengkap dan nyaman bagi ibu menyusui, seperti Pojok ASI di klinik dan pusat penitipan anak, yang dilengkapi dengan kotak pendingin untuk menyimpan ASI dan aliran listrik 24 jam.

Sumber: RSPO, 2018



Foto: © UNICEF/Fauzan

● **Fasilitas untuk kegiatan menyusui**

Perusahaan dapat membangun atau menunjuk tempat khusus sebagai ruang pribadi bagi para ibu baru untuk menyusui dan/atau pemerah ASI. Ukuran minimal ruang yang diperlukan yakni dapat memuat satu kursi yang nyaman dan meja atau rak kecil untuk pompa ASI. Idealnya, ruang pribadi ini dapat dikunci dari dalam, memiliki soket listrik, dekat dengan sumber air bersih untuk mencuci tangan dan wadah ASI, dan memiliki pendingin untuk menyimpan ASI.

- **Istirahat untuk kegiatan menyusui**

Agar kegiatan menyusui dapat dilakukan, penting bagi perempuan untuk memiliki waktu istirahat yang cukup. Fasilitas kegiatan menyusui hanya akan digunakan jika perempuan memiliki waktu yang cukup untuk menuju ke ruang ini, memerah ASI, dan kembali ke tempat kerja tanpa terlambat dan ditegur oleh supervisor. Istirahat untuk kegiatan menyusui idealnya yaitu selama 45 menit hingga 1 jam dan harus memungkinkan diberikannya beberapa kelonggaran.

- **Sumber daya edukasi terkait menyusui**

Perusahaan dapat memberikan materi edukasi kepada pekerja mengenai menyusui karena menyusui merupakan perilaku yang dipelajari. Informasi yang tepat mengenai manfaat menyusui bagi ibu dan anak dapat membantu pekerja untuk memutuskan pilihan berdasarkan informasi mengenai pemberian ASI bagi bayi.

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN PERLINDUNGAN KEHAMILAN DAN KEGIATAN MENYUSUI

- 3.6 rencana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) didokumentasikan, dikomunikasikan, dan dilaksanakan secara efektif. (*Indikator 3.6.1 (C) dan 3.6.2 (C)*). **Relevansi:** Rencana dan prosedur penilaian ini juga menangani risiko kesehatan dan keselamatan dan memberikan perlindungan bagi pekerja muda dan perempuan hamil atau menyusui.
- 3.7 Semua staf, pekerja, petani plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya. (*Indikator 3.7.1 (C)*) **Relevansi:** Pekerja perempuan dilatih mengenai perlindungan kehamilan dan memahami haknya yang diatur dalam UU dan peraturan daerah serta P&C RSPO.
- 4.2 Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, yang dilaksanakan dan diterima oleh semua pihak terdampak (*Indikator 4.2.1 (C), 4.2.2, 4.2.3, dan 4.2.4*). **Relevansi:** Proses keluhan dan mekanisme umpan balik lainnya juga dirancang dan dikomunikasikan sedemikian rupa agar mudah dipahami dan diakses oleh pekerja perempuan untuk mengangkat persoalan terkait kesejahteraan dan haknya, termasuk perlindungan kehamilan dan dukungan kegiatan menyusui.
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan (*Indikator 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4, dan 5.2.5*). **Relevansi:** Dukungan yang diberikan kepada petani, termasuk pengembangan kapasitas mengenai persyaratan P&C RSPO, dapat membangkitkan kesadaran mengenai perlindungan kehamilan dan meningkatkan praktik tenaga kerja di antara petani.
- 6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang (*Indikator 6.1.1 (C), 6.1.2 (C), 6.1.3, 6.1.4, 6.1.5 (C), dan 6.1.6*). **Relevansi:** Nondiskriminasi juga berarti bahwa perempuan hamil atau menyusui tidak didiskriminasi dalam perekrutan, akses terhadap manfaat, kenaikan jabatan, upah, dan pemberhentian kerja. Tes kehamilan tidak dilakukan untuk tujuan diskriminatif. Komite Gender menyediakan platform untuk membangkitkan kesadaran, mengidentifikasi dan mengatasi persoalan yang menjadi perhatian, dan mendorong kesempatan dan peningkatan bagi perempuan.
- 6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurang-kurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL) (*Indikator 6.2.2 (C), 6.2.3 (C), dan (6.2.5)*). **Relevansi:** Kepatuhan terhadap sekurang-kurangnya persyaratan hukum terkait perlindungan dan hak-hak kehamilan diuraikan dengan jelas dalam kontrak kerja. Selain itu, terdapat pula upaya untuk meningkatkan akses pekerja terhadap makanan yang memadai, cukup, dan terjangkau, yang sangat penting bagi perempuan hamil atau menyusui.
- 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi (*Indikator 6.5.2 (C) dan 6.5.3*). **Relevansi:** Hak untuk bereproduksi dilindungi dan kebutuhan

khusus para ibu baru seperti akses terhadap layanan kesehatan, dukungan kegiatan menyusui, dan pengasuhan anak dinilai dan dipenuhi.

6.7 Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan (*Indikator 6.7.1 (C), 6.7.3 (C), dan 6.7.4*).

Relevansi: Persoalan mengenai K3 bagi perempuan hamil dan menyusui juga diangkat dan dibahas pada forum terkait yang disediakan oleh unit sertifikasi. Pekerja juga dilengkapi dengan APD yang tepat dan memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang diperlukan, seperti pemeriksaan antenatal dan pascapersalinan bagi ibu hamil dan ibu yang baru melahirkan.

7.2 Pestisida digunakan dengan cara yang tidak membahayakan kesehatan pekerja, keluarganya, masyarakat, atau lingkungan (*Indikator 7.2.6 (C), 7.2.10 (C), 7.2.11 (C)*). **Relevansi:** Pekerja usia muda dan perempuan hamil atau menyusui tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan yang melibatkan pestisida. Pekerja yang menangani pestisida mendapatkan pemeriksaan kesehatan rutin dan pelatihan yang sebagaimana mestinya. Mereka harus diberitahu mengenai bahaya pestisida terhadap kesehatan diri, keluarga, masyarakat, dan lingkungan.

7. PENGASUHAN ANAK

7.1 Tantangan

Pengasuhan anak (*childcare*) merupakan hal yang sangat penting agar semua anak dapat mencapai potensi penuh mereka dengan memastikan bahwa mereka dapat tumbuh di lingkungan yang aman, sehat, dan mengayomi. Namun demikian, jumlah anak-anak yang menerima manfaat dari program pengasuhan masih tetap rendah (*IFC, 2017*) dan ini terutama berlaku untuk sektor minyak sawit yang di dalamnya jarang ada program prasekolah berkualitas (*UNICEF, 2016*).

Pengasuhan anak sering kali tidak terjangkau oleh karyawan berpenghasilan rendah (*IFC, 2018*), tetapi justru pekerja berpenghasilan rendah yang sering kali bekerja dengan jam kerja yang panjang, dan dengan demikian merekalah yang paling membutuhkan pengasuhan anak (*Lee, Salzwedel, Chyou, dan Liebman, 2017*). Selain itu, mengingat perempuan cenderung lebih mengemban tanggung jawab pengasuhan anak dibandingkan laki-laki, kurangnya fasilitas pengasuhan anak dapat menghalangi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dan setara dalam pekerjaan berbayar.

Meskipun banyak perusahaan minyak kelapa sawit menyediakan transportasi dan subsidi bagi anak-anak karyawan untuk menuju ke sekolah dasar dan menengah, layanan ini jarang berlaku pada program pendidikan anak usia dini, atau kegiatan usai jam sekolah. Terdapat pula bukti bahwa anak-anak dari pekerja migran didiskriminasi dan tidak dapat mengakses layanan pendidikan usia dini atau pengasuhan anak di perkebunan kelapa sawit.

Kurangnya fasilitas pengasuhan juga berhubungan dengan meningkatnya risiko praktik pekerja anak. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya fasilitas pendidikan dan pengasuhan anak di lapangan merupakan salah satu penyebab adanya praktik pekerja anak di antara masyarakat pekerja migran di sektor perkebunan di Sabah (*Earthworm, 2018*). Situasi ini tidak dapat diperbaiki secara efektif jika perusahaan hanya mendapatkan sedikit atau bahkan sama sekali tidak menerima pedoman mengenai pelaksanaan pengasuhan anak. Nyatanya, program pengasuhan anak yang tidak dirancang dengan baik

TANTANGAN

Tidak adanya dukungan pengasuhan menjadi penghalang bagi perempuan untuk kembali bekerja.

Biaya merupakan penghalang utama untuk mengakses pengasuhan.

Di banyak tempat, terutama di wilayah yang kurang atau tidak berkembang, pengasuhan masih sulit diakses.

Berbagai faktor dapat mengganggu kualitas pengasuhan anak.

Kurangnya pengasuhan yang berkualitas dapat berkontribusi terhadap adanya praktik pekerja anak.

Rendahnya pengetahuan dan pedoman yang tersedia mengenai cara memberikan dukungan pengasuhan yang berkualitas.

Program pengasuhan yang tidak dirancang dengan baik dapat lebih memberikan dampak negatif terhadap anak-anak.

justru dapat menjadi kontraproduktif. Sebagai contoh, pusat penitipan anak yang tidak diawasi dapat menimbulkan persoalan keselamatan, sedangkan mengandalkn kerabat dari anak-anak ini untuk mengambil alih peran pengawasan di fasilitas pengasuhan anak dapat menyebabkan hilangnya pendapatan bagi keluarga.

7.2 Langkah-langkah untuk Melaksanakan Pengasuhan Anak

Standar RSPO mewajibkan produsen minyak kelapa sawit untuk mendorong kesetaraan gender, perlindungan, dan kesempatan bagi perempuan yang bekerja. Penyediaan layanan penitipan anak merupakan langkah penting untuk menciptakan kesempatan yang lebih besar dan lebih baik bagi pekerja perempuan. Berikut ini merupakan unsur-unsur yang harus dipertimbangkan ketika menyiapkan program pengasuhan anak yang selaras dengan standar RSPO dan hak-hak dasar anak.

- **Menjadikan perlindungan anak sebagai prioritas utama**

Memastikan kesehatan dan keselamatan anak harus selalu menjadi prioritas pada saat menyiapkan solusi pengasuhan anak. Silakan merujuk pada Bab 3 untuk pedoman lebih lanjut mengenai cara melaksanakan perlindungan anak.



Foto: © UNICEF/UN0271840/Pirozzi

- **Menggunakan pendekatan berbasis kebutuhan**

Berbagai opsi tersedia bagi perusahaan untuk mendukung kebutuhan pekerja akan pengasuhan anak. Tabel di bawah ini memuat daftar beberapa opsi pengasuhan, mulai dari opsi yang kaya akan sumber daya hingga intervensi dengan minim sumber daya. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menawarkan salah satu opsi di bawah ini atau lebih (lih. Tabel 7 di bawah ini) guna memenuhi kebutuhan pekerja secara menyeluruh dan menghasilkan keuntungan bisnis yang lebih besar dengan meningkatnya produktivitas.

TABEL 7: OPSI UNTUK MENDUKUNG PENGASUHAN ANAK BAGI PEKERJA (diadaptasi dari IFC 2017)²¹

Opsi pengasuhan anak	Skenario potensial
Melibatkan perusahaan lain di sekitar untuk meningkatkan penyediaan fasilitas pengasuhan anak	Perusahaan A tidak memiliki sumber daya dan ruang yang cukup untuk mengatasi kebutuhan pengasuhan anak bagi pekerjanya. Oleh karena itu, Perusahaan A bermitra dengan perusahaan lain di sekitarnya untuk berbagi sumber daya dan mendukung penyediaan pengasuhan anak bagi semua pekerja mereka secara bersama-sama.
Fasilitas kamp dan pengasuhan pada saat liburan sekolah	Perusahaan B mengamati adanya kesulitan pada pekerjanya yang merupakan orang tua untuk melakukan pengasuhan pada saat liburan sekolah. Perusahaan B bekerja sama dengan pemerintah daerah atau LSM lokal untuk menyelenggarakan “fasilitas kamp liburan sekolah” yang terdiri atas fasilitas harian dari pukul 7:30 hingga 15:30 (ketika orang tua bekerja) dan fasilitas pengasuhan tambahan hingga pukul 17:00 jika orang tua lembur. Pekerja yang memiliki anak dapat mengantar anak-anaknya sebelum mereka berangkat dan menjemputnya kembali setelah jam kerja.
Layanan pengasuhan cadangan/darurat	Perusahaan B mengalokasikan slot/ruang di pusat penitipan anak bagi pekerja yang membutuhkan layanan pengasuhan anak secara mendadak/darurat (mis. sekolah ditutup, pengasuh tidak datang). Dengan demikian, para orang tua tidak perlu absen bekerja.
Perpanjangan jam pengasuhan (terutama untuk akhir pekan)	Saat ini merupakan puncak musim produksi dan Perusahaan C harus beroperasi di akhir pekan selama satu bulan penuh untuk memastikan agar mereka dapat memanen dan mengolah kelapa sawit sebanyak mungkin. Guna mengatasi kebutuhan pengasuhan anak bagi pekerja di akhir pekan, Perusahaan C untuk sementara memperpanjang jam operasional pusat penitipan anak di lapangan.
Subsidi pengasuhan anak bagi pekerja	Perusahaan D memberikan subsidi/tunjangan pengasuhan anak bagi pekerja yang membutuhkan dukungan pengasuhan anak, karena tanpa dukungan ini mereka tidak dapat bekerja (jika perusahaan tidak dapat menyediakan pusat penitipan anak di lapangan). Subsidi ini bertujuan untuk membantu menutup biaya pengasuhan anak yang mungkin mahal bagi pekerja.
Kemitraan publik-swasta untuk memperluas penyediaan pengasuhan anak	Perusahaan X dan pemerintah daerah memiliki tujuan yang sama untuk menjalankan program penitipan anak di masyarakat. Pembiayaan program ini berbasis patungan, dan masing-masing pihak dapat menyumbangkan waktu, uang, keahlian, dan/atau sumber daya nontunai lainnya untuk kemitraan ini. Melalui kemitraan ini, Perusahaan X dapat berkontribusi terhadap kebutuhan pengasuhan anak bagi pekerjanya yang memiliki anak dan masyarakat sekitar, termasuk petani. Perusahaan X dapat menyediakan dukungan nontunai dan membiayai sesi pelatihan bagi staf penitipan anak, yang akan berdampak besar pada layanan umum penitipan anak.
Pusat penitipan anak di lapangan	Perusahaan Y mendirikan pusat penitipan anak di lapangan dengan menyesuaikan jadwal kerja orang tua. Pusat penitipan anak ini berfokus pada pengembangan dan pendidikan anak usia dini. Staf di pusat penitipan anak ini merupakan personel terlatih dalam mengelola program pengasuhan anak dan alat edukasi, seperti misalnya permainan interaktif, mainan, dan buku.

²¹ Lih. laporan IFC ‘*Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*’ (2017) untuk informasi lebih lanjut mengenai berbagai opsi pengasuhan anak yang didukung perusahaan.

Tempat bermain yang aman untuk anak-anak	Perusahaan Z mendirikan tempat bermain yang aman bagi anak-anak dari pekerjaannya dan masyarakat yang dapat memungkinkan mereka mengakses permainan edukatif dan kegiatan ekstrakurikuler (mis. pelajaran musik dan tari, olahraga, dll.). Di luar tempat bermain, terdapat ruang/halaman bagi anak-anak untuk berolahraga seperti sepak bola usai jam sekolah.
--	---

Pada saat merancang program pengasuhan anak, perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek berikut ini.

- **Menjangkau kelompok yang paling rentan**

Program pengasuhan anak ini harus menjangkau sebanyak mungkin keluarga yang bekerja, terutama anak-anak dari kelompok yang paling rentan, seperti anak-anak tanpa dokumen resmi dan anak-anak dari pekerja migran, subkontrak atau pekerja lepas, rumah tangga dengan orang tua tunggal, keluarga dengan orang tua sakit dan/atau difabel, dan keluarga yang tidak memiliki tanah yang orang tuanya harus bekerja dengan jam kerja panjang guna memenuhi kebutuhan rumah tangga dan memiliki peluang diversifikasi pendapatan terbatas. Untuk memberikan informasi dengan tepat terhadap rancangan dan pengelolaan program pengasuhan anak, perusahaan harus secara rutin memperbarui catatan tentang anak-anak dari pekerjaannya dan juga anak-anak di masyarakat sekitar (jika program pengasuhan anak ini merupakan bagian dari kontribusi perusahaan terhadap pengembangan masyarakat).

- **Membuat program pengasuhan anak terjangkau bagi pekerja**

Jika tidak memungkinkan untuk menyediakan fasilitas penitipan anak di tempat kerja bagi para pekerja, perusahaan masih dapat mendukung pekerja dengan cara mengupayakan agar biaya pengasuhan anak lebih terjangkau, seperti misalnya menawarkan subsidi penuh atau sebagian. Tunjangan dapat diberikan kepada pekerja yang membutuhkannya untuk membantu mereka mendaftarkan diri di pusat penitipan anak swasta atau menyalurkan subsidi langsung kepada penyedia pengasuhan anak dengan pengaturan khusus untuk menerima anak-anak dari pekerja perusahaan yang bersangkutan.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: AFRIFRESH, PERUSAHAAN AGRIBISNIS DI AFRIKA UTARA, Mendukung Pengasuhan Anak

Afrifresh adalah produsen dan eksportir buah segar dari Afrika Selatan. Perusahaan ini bergerak khusus di bidang anggur segar dan buah jeruk (jeruk bali merah, jeruk, jeruk mandarin, dan lemon), dan memiliki pembeli di lebih dari 50 negara. Perempuan merupakan bagian penting dalam tenaga kerja Afrifresh, yakni mewakili 35 persen pekerja tetap dan 48,5 persen pekerja musiman. Perusahaan ini mendukung pekerja yang memiliki anak dengan cara menyediakan tempat penitipan bayi di kebun, menyediakan transportasi bagi anak-anak untuk berangkat ke sekolah dan pulang ke rumah, dan pengaturan kerja yang fleksibel bagi pekerja profesional. Afrifresh juga menyampaikan bahwa pengeluaran bulanan untuk tempat penitipan bayi ini sangat kecil (686 Dolar per bulan), dan biaya ini dapat dimasukkan ke dalam pos anggaran lainnya, mis. listrik untuk tempat penitipan ini dibayarkan sebagai bagian dari tagihan listrik kebun secara keseluruhan. Dampak dari fasilitas penitipan anak terhadap bisnis Afrifresh yaitu meningkatnya status menjadi ‘perusahaan pilihan’, meningkatnya lembur dan produktivitas, meningkatnya keamanan bagi anak-anak pekerja yang tinggal di lokasi, akses pasar terus-menerus, dan meningkatnya profil bagi pembeli.

Sumber: IFC, 2017

- **Mengatasi ‘tantangan aksesibilitas’ di program perusahaan untuk pengasuhan anak**

Aksesibilitas merupakan salah satu persoalan dan pertimbangan utama pada saat perusahaan mengembangkan program pengasuhan anak bagi pekerja. Ketersediaan dan keterjangkauan semata tidak dapat menjamin bahwa pengasuhan anak yang disediakan oleh perusahaan akan dimanfaatkan secara optimal oleh pekerja target. Guna meningkatkan aksesibilitas, pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

- Apakah pusat pengasuhan anak berada di lokasi, dekat lokasi, atau di luar lokasi kerja?

- Apakah pekerja harus melalui prosedur yang panjang untuk mengajukan tunjangan pengasuhan anak?
- Apakah disediakan bus jemputan atau transportasi lainnya yang lebih mudah/lebih murah/lebih aman?
- Apakah pekerja dapat menuju tempat anaknya berada pada saat hari kerja?
- Di manakah pekerja dapat memperoleh informasi mengenai opsi/tunjangan pengasuhan anak yang ditawarkan perusahaan?
- Apa upaya yang telah dilakukan untuk meminimalkan waktu lembur yang berlebihan bagi pekerja yang juga harus mengasuh anak, sif kerja yang terlalu sering, dan jam kerja tak terduga?

- **Memastikan bahwa kualitas pengasuhan anak memenuhi standar nasional**

Perusahaan harus mempertimbangkan peraturan dan standar nasional/lokal mengenai pengasuhan anak.²² Pemerintah negara yang menjadi lokasi operasi biasanya menetapkan standar yang harus dipatuhi penyedia pengasuhan anak guna melindungi anak-anak dari bahaya dan juga meningkatkan pengembangan anak dan pembelajaran usia dini. Standar ini juga dapat mencakup penyediaan pengasuhan anak, seperti misalnya ukuran kelompok maksimum, lingkungan fisik, seperti kondisi bangunan, kebersihan, dll., rasio pengasuh, dan kualifikasi



Foto: © UNICEF/Fauzan

pengasuh.²³ Kualitas pekerjaan pengasuhan anak ini sering kali merupakan kunci dari pengasuhan anak yang berkualitas. Kompensasi yang adil dan dukungan pengembangan keterampilan bagi para pengasuh merupakan hal penting untuk memastikan diberikannya pengasuhan yang baik kepada anak-anak.

²² Sebagai contoh, di Indonesia, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Budaya menerbitkan Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Taman Pendidikan Anak (https://drive.google.com/file/d/1-rBla0m14Eir6rFgeHOaFQjhb4aJhOa_/view)

²³ Untuk informasi lebih lanjut mengenai unsur utama yang perlu dipertimbangkan dalam menyediakan dukungan pengasuhan anak dan contoh lain mengenai praktik bisnis yang baik, silakan merujuk pada Pedoman Kebijakan Ramah Keluarga untuk Pemberi Kerja dari UNICEF (UNICEF, 2020a).

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: PANDURATA ALIMENTOS LTDA., PRODUSEN MAKANAN DI BRASIL

Perusahaan *Pandurata Alimentos Ltda.* memiliki 50% pekerja tetap dan 70% pekerja produksi yang merupakan perempuan, dan sekurangnya 5% di antaranya memiliki anak berusia di bawah 3 tahun. Perusahaan ini telah mengambil langkah terukur untuk menyediakan beberapa tindakan dukungan pengasuhan anak bagi karyawannya selama lebih dari 30 tahun, seperti misalnya penyediaan ruang khusus yang dipesan di pusat pengasuhan anak terdekat, rujukan ke pengasuhan anak swasta setempat dengan harga murah, konsultasi kesehatan bulanan bagi pekerja yang hamil, para ibu, dan anak-anak, seperangkat barang yang dibutuhkan para orang tua baru, keranjang hadiah untuk hari pertama sekolah anak, dan perawat/dokter yang berjaga di lapangan selama 24 jam.

Sumber: IFC, 2017

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: BORUSAN, PERUSAHAAN ALAT BERAT DI TURKI

Borusan mendukung para orang tua yang memiliki anak dengan cara memberikan berbagai layanan pengasuhan anak, yakni subsidi pengasuhan anak bagi karyawan *Borusan Mannesmann*, proyek tanggung jawab sosial perusahaan yang mendanai pembangunan fasilitas pengasuhan anak di zona industri terorganisasi (OIZ), ruang menyusui dan laktasi di semua lokasi grup, hak cuti orang tua, pengaturan kerja dan cuti yang fleksibel (jika memungkinkan), dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan keragaman gender dan mendukung perekrutan dan pemberdayaan pekerja perempuan.

Sumber: IFC, 2017

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN PENGASUHAN ANAK

- 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi terhadap pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat (*Indikator 4.3.1*). **Relevansi:** Kontribusi terhadap pengembangan masyarakat (berdasarkan konsultasi dengan masyarakat setempat) dapat mencakup dukungan/penyediaan akses terhadap pengasuhan anak.
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan (*Indikator 5.2.2, 5.2.5*). **Relevansi:** Diberikannya dukungan kepada petani, yang mencakup pengembangan kapasitas mengenai persyaratan P&C RSPO dapat membangkitkan kesadaran mengenai pentingnya dukungan pengasuhan anak bagi pekerjanya (jika sesuai) serta anggota keluarga yang bekerja di kebunnya.
- 6.2 Upah dan kondisi kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL) (*Indikator 6.2.4 (C), 6.2.5, 6.2.6*). **Relevansi:** Mewajibkan disediakannya akses terhadap pengasuhan anak, termasuk sanitasi, pasokan air, dan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan persyaratan hukum. Memberikan UHL dapat membantu memastikan bahwa pekerja yang juga menjadi orang tua mampu membayar biaya pengasuhan anak untuk anak-anaknya.
- 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi (*Indikator 6.5.2 (C) dan 6.5.3*). **Relevansi:** Hak untuk bereproduksi juga merujuk pada kebutuhan khusus para ibu baru, seperti misalnya akses terhadap layanan kesehatan, dukungan untuk kegiatan menyusui, dan pengasuhan anak.

8. KESEHATAN DAN GIZI

8.1 Tantangan

Pekerja perkebunan sering kali terpapar oleh panas, debu, bahan kimia beracun, dan penggunaan alat berat (*Amnesty International*, 2016). Di Malaysia misalnya, tingkat kecelakaan di perkebunan lebih tinggi daripada di sektor lain (*Friends of the Earth*, 2005). Anak-anak di industri minyak kelapa sawit terkena dampak langsung dan tidak langsung dari kondisi ini, baik karena mereka bekerja atau membantu di kebun atau perkebunan, atau karena masalah kesehatan dan/atau kecelakaan orang tua mereka menghalangi mereka untuk memperoleh perlindungan dan dukungan yang memadai.

Beberapa perusahaan anggota RSPO menyediakan fasilitas medis di lapangan dan transportasi menuju rumah sakit/klinik. Namun layanan-layanan ini sering kali terbatas untuk pekerja tetap, dan layanan medis bagi anak-anak biasanya tidak tersedia. Oleh karena itu, pekerja lepas beserta anak-anaknya mungkin tidak termasuk sebagai penerima layanan ini (*Amnesty International*, 2016).

Transformasi pertanian yang beragam atau hutan menjadi perkebunan kelapa sawit berdampak pada pasokan makanan pekerja dan keluarganya. Sebagai contoh, di Papua Nugini, peralihan menjadi budi daya kelapa sawit menyebabkan praktik berkebun dan meramu tidak lagi dilakukan. Artinya, saat ini pekerja harus membeli lebih banyak makanan, yang kemudian akan menyebabkan meningkatnya konsumsi makanan olahan dan ketergantungan pada ekonomi tunai (*cash economy*) (*Tunama*, 2014). Polusi yang ditimbulkan dari pestisida dan bahan kimia pertanian juga dapat mematikan ikan dan tanaman pokok, sehingga berdampak pada ketahanan pangan (NCHR, 2014). Para peneliti juga mengamati dampak negatif dari sektor minyak kelapa sawit terhadap sumber daya air di negara-negara Asia Tenggara, dan air bersih saat ini lebih sulit diakses oleh masyarakat dibandingkan sebelumnya (*Colchester*, 2011). Semua perubahan ini berkontribusi terhadap meningkatnya kerawanan pangan yang dapat berdampak buruk terhadap kondisi kesehatan ibu dan anak.

TANTANGAN

Keterpaparan terhadap bahaya terkait pekerjaan dan tingginya risiko kecelakaan di perkebunan dapat memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kesehatan anak-anak.

Anak dari pekerja sawit mengalami kesulitan dalam mengakses layanan kesehatan.

8.2 Langkah-langkah untuk Mendorong Kesehatan dan Gizi

Kriteria RSPO mewajibkan pemasok untuk menciptakan kondisi kerja yang layak agar para karyawan dan keluarganya dapat hidup sehat. Selaras dengan kriteria RSPO, perusahaan dapat berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan melakukan tindakan-tindakan berikut ini.

- **Memastikan kesehatan dan keselamatan tempat kerja dan lingkungan sekitar lokasi yang aman**

Mengacu pada kode praktik ILO mengenai keselamatan dan kesehatan di pertanian (*ILO*, 2011), diperlukan pembentukan sistem pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang sebagaimana mestinya guna memastikan standar kesehatan dan keselamatan yang baik di tempat kerja dan tempat-tempat lainnya (mis. tempat tinggal pekerja dan fasilitas terkait). Pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja harus mencakup unsur-unsur kunci berikut ini.

- Kebijakan khusus mengenai kesehatan dan keselamatan kerja
- Struktur organisasi atau individu/tim yang bertanggung jawab untuk memastikan akuntabilitas dan kewajiban secara keseluruhan, mengelola catatan dan dokumentasi kesehatan dan keselamatan, mendorong kesadaran, menyediakan informasi bagi pekerja, dan memfasilitasi pelatihan terkait kesehatan dan keselamatan kerja
- Identifikasi bahaya dan penilaian risiko
- Perencanaan dan pelaksanaan kendali

- Pemantauan dan evaluasi kinerja kesehatan dan keselamatan, kemudian melakukan peningkatan yang diperlukan untuk pelaksanaan di masa mendatang

Langkah-langkah terkait kesehatan dan keselamatan harus dilaksanakan untuk perempuan hamil atau menyusui dan anak-anak di tempat kerja dan tempat-tempat lainnya di bawah kendali langsung perusahaan. Silakan merujuk pada langkah-langkah terkait di Bab 2 mengenai praktik pekerja anak dan pekerja muda, Bab 6 mengenai perlindungan kehamilan dan kegiatan menyusui, dan Bab 9 mengenai air, sanitasi, dan kebersihan (WASH) dan kondisi tempat tinggal.



Foto: © RSPO, Jonathan Perugia

- **Mendorong ketahanan pangan dan akses terhadap makanan yang terjangkau dan sehat**

Perusahaan juga dapat berperan dalam memastikan agar pekerja dan keluarganya memiliki akses terhadap gizi yang memadai yang dapat dipastikan dengan cara membayarkan upah yang layak kepada pekerja sehingga mereka mampu membeli makanan bergizi dan memastikan agar mereka memiliki akses terhadap air bersih dan makanan segar dengan harga terjangkau, khususnya jika estate terletak jauh dari kota.

Upah yang layak dan terjaminnya akses terhadap makanan sehat dan air bersih harus selalu diprioritaskan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini.

- Memfasilitasi pengadaan toko-toko di estate yang dijalankan oleh pihak ketiga. Namun penting untuk memastikan agar harga makanan di toko-toko ini tidak melambung dan ada berbagai jenis makanan untuk mendorong pola makan sehat.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: Mendukung Usaha Kecil Masyarakat Setempat

Di Indonesia, Socfindo mengembangkan mekanisme untuk memasok alat kerja sekaligus mendukung usaha kecil. Perusahaan menyediakan bahan baku, mesin-mesin terkait, dan jasa desain bagi wirausahawan lokal dari kalangan masyarakat sekitar untuk menciptakan alat-alat kerja yang diperlukan, yang kemudian dijual kembali ke estate dengan harga tetap.

Sumber: Socfindo, 2018

- Menjajaki kemungkinan membangun toko kelontong dalam bentuk koperasi yang dikelola oleh pekerja.
- Menyediakan petak lahan kecil yang berdekatan dengan area tempat tinggal pekerja agar mereka dapat menanam sayuran sendiri.
- Menyediakan layanan kantin dengan harga terjangkau, kupon makanan, atau subsidi makanan bagi pekerja. Sebagai contoh, perusahaan dapat membantu menegosiasikan atau membeli makanan dan sayuran dalam jumlah besar dengan harga grosir, dan kemudian menjualnya kembali kepada pekerja dengan harga terjangkau.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: MEMASTIKAN KETERSEDIAAN OPSI MAKANAN SEHAT

Sebuah perusahaan di Indonesia bekerja sama dengan kontraktor dan penjaga toko untuk menyediakan makanan sehat dengan harga terjangkau. Mereka juga bekerja sama dengan Asosiasi Perempuan dan Persatuan Orang Tua Murid dan Guru (POMG) untuk mendorong orang tua membangun kantin kecil di sekolah milik perusahaan guna menyiapkan makanan bagi anak-anaknya. Perusahaan juga menanam pohon buah di lahan-lahan kosong seperti bahu jalan, yang dapat dipanen kapan saja oleh pekerja. Pekerja juga diberikan jatah lahan di area tempat tinggalnya untuk menanam sayuran, dan perusahaan memberikan benihnya secara gratis.

Sumber: Bumitama, wawancara, 2 Desember 2019.

● Program yang ditargetkan untuk meningkatkan kesehatan dan status gizi anak-anak

Perusahaan minyak kelapa sawit dapat memprakarsai dan menjalankan program untuk meningkatkan kesehatan dan gizi anak-anak pekerja yang tinggal di estate kelapa sawit. Program ini kadang-kadang dilakukan sebagai bagian dari program pendidikan atau kegiatan CSR yang dilakukan oleh perusahaan. Sebagai contoh, satu perusahaan setiap harinya menyediakan kudapan sehat bagi anak-anak di sekolah estate, sedangkan perusahaan lainnya mensponsori program sarapan di sebuah sekolah lokal. Upaya ini meningkatkan kehadiran anak-anak di sekolah.²⁴

Mengingat banyaknya keluarga yang tinggal di perkebunan, perusahaan harus memastikan dan memfasilitasi akses anak-anak terhadap imunisasi untuk membantu melindungi mereka dari penyakit menular. Perusahaan dapat mewujudkannya melalui kemitraan dengan fasilitas kesehatan setempat, menyelenggarakan sesi vaksin rutin di lokasi kerja, melakukan layanan penjangkauan, dsb.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: MEMPERLUAS INISIATIF KESEHATAN HINGGA KE MASYARAKAT SEKITAR

Natural Habitats di Ekuador menjalankan suatu program kesehatan. Pada program ini, dokter berkeliling di masyarakat sekitar estate dan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi anak-anak, membahas hal-hal yang menyangkut gizi, anemia, dan vaksinasi. Perusahaan juga mendukung anak-anak untuk memiliki kebun sendiri dan mempelajari lebih lanjut mengenai budi daya sayuran. Anak-anak diperbolehkan untuk mengelola dan memanen kebunnya

Palmas Aceiteras de Honduras (HONDUPALMA), sebuah perusahaan di Honduras, memiliki klinik kesehatan yang memberikan layanan kesehatan bagi karyawan, mitra petani dan pekerjanya, petani swadaya, dan masyarakat sekitar. Klinik ini juga menaruh perhatian pada anak-anak. Selain itu, HONDUPALMA juga mendukung klinik kesehatan publik melalui pasokan obat-obatan dan infrastruktur, dan menugaskan brigade medis untuk melayani masyarakat.

Sumber: Natural Habitats, wawancara, 2020; Hondupalma, wawancara, 2020

Meskipun perusahaan anggota RSPO telah berinvestasi besar dalam program pemantauan dan pencegahan kebakaran, praktik pengelolaan terbaik di lahan gambut, dan membuat komitmen kebijakan mengenai 'nol pembakaran' dan tidak melakukan pengembangan baru di lahan gambut, kabut asap yang disebabkan oleh kebakaran hutan setiap tahunnya masih menyelimuti beberapa bagian Asia Tenggara (terutama Indonesia, Malaysia, dan Singapura). Sangat penting bagi perusahaan untuk menerapkan tindakan mitigasi guna

²⁴ Berdasarkan informasi yang dikumpulkan pada saat wawancara pemangku kepentingan.

meminimalkan dampak kesehatan akibat musim kabut asap terhadap para pekerja dan keluarganya, seperti menyediakan masker, pembersih udara, meminimalkan aktivitas pekerjaan di luar ruangan jika indeks polusi udara pada level berbahaya, dsb.

Saat ini dunia tengah mengalami pandemi global yang belum pernah terjadi sebelumnya. Pemerintah berupaya keras mengendalikan penyebaran COVID-19 sekaligus melindungi warganya dari dampak negatif yang semakin meningkat terhadap kesehatan dan kesejahteraan sosial ekonomi. Banyak perusahaan yang sama-sama ditantang untuk tetap mempertahankan operasi bisnis yang layak sekaligus menjaga agar staf mereka tetap aman dan dipekerjakan. Perusahaan memiliki kewajiban sosial terhadap pekerja dan keluarganya untuk menerapkan tindakan pencegahan dan pengamanan yang diperlukan untuk meminimalkan risiko infeksi dan penularan COVID-19, seperti jaga jarak fisik, penyediaan APD (mis. masker), jadwal kerja yang berselang-seling, akses untuk melakukan pengecekan, memperkuat dukungan untuk perawatan kesehatan dan layanan medis, memastikan fasilitas WASH yang baik termasuk penyediaan sabun dan *sanitizer*, dll.²⁵

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: UPAYA SEKTOR MINYAK KELAPA SAWIT UNTUK MELINDUNGI PEKERJA DAN KELUARGANYA SAAT PANDEMI COVID-19

Sejak merebaknya pandemi di awal tahun 2020, perusahaan perkebunan telah mengambil tindakan untuk memperkuat tindakan kesehatan dan keselamatan yang ada saat ini, serta memperkenalkan SOP baru untuk melindungi karyawannya dari penyebaran COVID-19. Berikut ini merupakan tindakan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan.

Pembentukan tim/gugus tugas pengelolaan dan pelaksanaan COVID-19 antardepartemen untuk mengembangkan dan mengoperasikan pedoman dan SOP.

Pengenalan SOP khusus untuk tempat kerja dan tempat tinggal pekerja pada saat pandemi yang disesuaikan dengan wilayah/negara lokasi operasi. SOP ini mencakup tindakan menjaga jarak fisik, pemindaian rutin terhadap gejala COVID-19, peningkatan fokus pada sanitasi (mis. mencuci dan membersihkan tangan) dengan cara mengedukasi pekerja mengenai teknik mencuci tangan yang baik, membangun stasiun pencucian dan pembersihan tangan, menyemprot disinfektan di tempat kerja dan area tempat tinggal secara rutin, menegakkan pembatasan perjalanan, mendirikan area isolasi, pengaturan kerja dari rumah (jika memungkinkan), dsb.

Distribusi bahan-bahan penting (mis. masker, *hand sanitizer*, disinfektan, termometer, dll.) kepada pekerja. Pekerja yang memegang peran penting diprioritaskan (mis. staf medis di klinik estate, karyawan yang melakukan pemindaian gejala secara rutin, dsb.) karena di seluruh dunia terjadi kekurangan APD seperti masker bedah.

Penyediaan dukungan bagi masyarakat setempat. Perusahaan mendistribusikan APD seperti masker dan *hand sanitizer* kepada masyarakat setempat. Ruang publik yang sering digunakan oleh masyarakat setempat juga disemprot disinfektan secara rutin. Perusahaan juga melakukan kampanye edukasi dan penyadartahuan mengenai COVID-19 dan pentingnya kebersihan yang baik. Perusahaan yang memiliki program pendidikan dan mengelola sekolah juga memprakarsai program belajar dari rumah agar anak-anak tetap dapat mengakses pendidikan.

Bermitra dengan sektor publik. Perusahaan mendukung upaya pemerintah daerah untuk melawan COVID-19 melalui donasi dan kontribusi peralatan, *hand sanitizer*, sabun, fasilitas WASH (mis. stasiun pencucian tangan), dan pasokan makanan. Perusahaan juga memberikan dukungannya kepada rumah sakit lokal dan staf layanan kesehatan.

Sumber: Wilmar, 2020; Bumitama, 2020; dan Musim Mas, 2020

²⁵ Beberapa pedoman telah dikembangkan untuk menyampaikan dan mendukung berbagai pelaku terkait cara mengelola dan memitigasi dampak COVID-19 secara lebih baik. Silakan mengacu pada WHO, 2020; FAO, 2020; UNICEF, 2020b; dan ILO, 2020a untuk informasi lebih lanjut.

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN KESEHATAN DAN GIZI

- 3.4 Dilakukannya Kajian Dampak Sosial dan Lingkungan (*Social and Environmental Impact Assessment/SEIA*) yang menyeluruh sebelum memulai penanaman atau operasi baru, serta dilakukan dan diperbaharunya rencana kelola dan pemantauan sosial dan lingkungan secara berkala dalam operasi-operasi berjalan (*Indikator 3.4.1 (C), 3.4.2, 3.4.3 (C)*). **Relevansi:** Pertimbangan dampak terhadap kesehatan dan gizi (sebagai bagian dari ketahanan pangan) merupakan bagian dari SEIA dan, jika telah diidentifikasi, dampak-dampak ini ditangani dalam rencana pengelolaan dan pemantauan sosial dan lingkungan.
- 3.7 Semua staf, pekerja, petani plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya (*Indikator 3.7.1 (C)*). **Relevansi:** Pekerja harus dilatih secara memadai mengenai risiko kesehatan dan lingkungan yang disebabkan oleh paparan pestisida; pengenalan gejala paparan akut dan jangka panjang, termasuk kelompok yang paling rentan (mis. pekerja muda, perempuan hamil); cara-cara untuk meminimalkan keterpaparan terhadap pekerja dan keluarganya; dan instrumen atau peraturan internasional dan nasional yang melindungi kesehatan pekerja.
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan (*Indikator 5.2.2, 5.2.5*). **Relevansi:** Dukungan yang diberikan kepada petani, termasuk pengembangan kapasitas mengenai persyaratan P&C RSPO, dapat membangkitkan kesadaran mengenai pentingnya kesehatan dan gizi bagi para pekerja (jika memungkinkan) serta anggota keluarga yang bekerja di kebunnya.
- 6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL) (*Indikator 6.2.2 (C), 6.2.4 (C), 6.2.5, 6.2.6*). **Relevansi:** Pekerja memiliki akses terhadap layanan medis, cuti kehamilan, dan cuti sakit sesuai dengan persyaratan dalam UU. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan akses pekerja terhadap makanan yang memadai, cukup, dan terjangkau. Dibayarkannya UHL membantu memastikan bahwa pekerja yang menjadi orang tua dapat mengakses layanan kesehatan yang baik dan makanan berkualitas untuk anak-anaknya.
- 6.7 Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya terhadap kesehatan (*Indikator 6.7.1 (C), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, 6.7.5*). **Relevansi:** Persoalan kesehatan dan keselamatan kerja bagi perempuan hamil dan menyusui juga diangkat dan dibahas dalam forum-forum terkait. Pekerja mendapatkan APD sebagaimana mestinya dan memiliki akses terhadap layanan medis, seperti layanan kesehatan antenatal dan pascapersalinan. Prosedur kecelakaan dan gawat darurat tersedia dan dipahami oleh pekerja dan keluarganya (jika tinggal di lokasi kerja).
- 7.2 Pestisida digunakan dengan cara yang tidak membahayakan kesehatan pekerja, keluarganya, masyarakat, atau lingkungan (*Indikator 7.2.6 (C), 7.2.7 (C), 7.2.8, 7.2.9 (C), 7.2.10 (C), 7.2.11 (C)*). **Relevansi:** Pekerja muda dan perempuan hamil atau menyusui tidak diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan yang melibatkan pestisida. Pekerja yang menangani pestisida mendapatkan pemeriksaan kesehatan rutin dan pelatihan yang tepat. Para pekerja ini diberikan pemahaman mengenai bahaya pestisida terhadap kesehatan diri, keluarga, masyarakat, dan lingkungan.

9. AIR (WATER), SANITASI (SANITATION), DAN KEBERSIHAN (HYGIENE) – WASH – DAN KONDISI TEMPAT TINGGAL

9.1 Tantangan

Perkebunan sawit sangat berdampak terhadap lingkungan ekologis setempat, terutama kualitas air permukaan akibat adanya pencucian pestisida dan bahan kimia pertanian; pembuangan limbah cair PKS; dan kontaminasi hidrokarbon di sungai, termasuk meningkatnya total zat padat tersuspensi (*total suspended solid/TSS*) akibat erosi tanah sehubungan dengan adanya pembukaan lahan perkebunan. Masyarakat yang terdampak polusi air ini pun kehilangan akses terhadap sumber air minum penting (*Brown & Jacobson, 2005*). Minum, mandi, dan berenang di air tercemar dapat menyebabkan berbagai dampak kesehatan yang buruk bagi anak-anak yang pada dasarnya lebih rentan (*UNICEF, 2016*). Sebagai contoh, diare dilaporkan menjadi salah satu dari sekian banyaknya penyakit yang dialami anak-anak yang berada di lingkungan sawit (*UNICEF, 2016*), yang umumnya disebabkan oleh air terkontaminasi, buruknya praktik kebersihan, dan akses yang terbatas terhadap air bersih.

TANTANGAN

Kurangnya akses terhadap air bersih dapat menciptakan risiko kesehatan lainnya bagi anak-anak. Risiko-risiko terkait WASH dapat terjadi di fasilitas tempat tinggal yang disediakan perusahaan jika pembangunannya buruk dan tidak dirawat dengan baik. Akses yang tidak merata terhadap tunjangan tempat tinggal – pekerja lepas tidak memiliki akses terhadap tempat tinggal yang disediakan perusahaan.

Sebagaimana ditekankan oleh UNICEF, Air, Sanitasi, dan Kebersihan (WASH) memberikan dampak signifikan terhadap kelangsungan hidup dan kesehatan masyarakat, akses terhadap pendidikan, dan pembangunan jangka panjang, terutama bagi anak-anak. Oleh karena itu, perlu adanya penanganan yang konsisten terhadap berbagai risiko WASH yang terjadi di lokasi kelapa sawit.

Selain *workshop* dan lokasi kerja, akomodasi di lokasi juga dapat menimbulkan risiko WASH. Parit dan waduk yang berada di dekat kompleks tempat tinggal dapat memicu risiko kesehatan dan keselamatan bagi anak-anak para pekerja karena tidak semua perusahaan memasang pagar pembatas maupun papan peringatan atau memberikan edukasi pada anak-anak agar tidak bermain di area-area ini (*RSPO, 2018*). Selain itu, terlihat ada perbedaan yang cukup besar pada berbagai kelompok pekerja terkait cakupan manfaat yang mereka peroleh dari pengaturan tempat tinggal. Pekerja lepas ataupun pekerja kontrak (yang dipekerjakan sementara atau melalui perekrut pihak ketiga) tidak selalu diberikan tempat tinggal (*UNICEF, 2016; NCHR, 2014*).

9.2 Langkah-Langkah untuk Menyediakan Akses terhadap WASH dan Kondisi Tempat Tinggal yang Baik

Standar RSPO mewajibkan para karyawan bekerja dan tinggal di lingkungan yang layak, aman, dan sehat, dan memiliki akses terhadap air bersih dan sanitasi yang baik. Kebersihan merupakan unsur utama dari lingkungan yang aman. Sejalan dengan standar RSPO, perusahaan pun harus berupaya memastikan dilakukannya langkah-langkah berikut ini.

- **Menyediakan konstruksi dan pengelolaan akomodasi pekerja yang layak dan aman**

Sebagai langkah awal, persyaratan yang terdapat dalam peraturan nasional ataupun lokal sehubungan dengan akomodasi dan fasilitas-fasilitas terkait bagi pekerja harus turut dipertimbangkan. Meskipun tidak semua negara memiliki peraturan khusus untuk akomodasi pekerja, banyak di antaranya yang memiliki standar konstruksi umum yang mencakup bahan bangunan, keamanan dari bahaya kebakaran, air dan sanitasi, listrik, dll. yang akan relevan.

Setelah meninjau kerangka peraturan yang ada, perusahaan perlu menilai kebutuhan akomodasi pekerja. Untuk tujuan ini, perusahaan dapat menggunakan daftar periksa yang terdapat pada catatan pedoman akomodasi pekerja yang dipublikasikan oleh IFC dan EBRD (2019).

Dalam konteks kelapa sawit, hal penting yang perlu dipertimbangkan banyak perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja migran, yakni disediakannya akomodasi bagi keluarga. Penyediaan akomodasi ini dapat memengaruhi pertimbangan yang ada terkait fasilitas dan pengelolaan yang dibutuhkan seperti:

- alokasi ruang (kamar tidur, toilet, fasilitas memasak) dengan tingkat privasi yang memadai untuk kehidupan normal keluarga; dan
- akses ke, atau penyediaan, fasilitas seperti kamar anak, sekolah, klinik, dan rekreasi bagi anak-anak.

Harus ada rencana pengelolaan yang terdokumentasi mengenai fasilitas tempat tinggal serta staf yang ditunjuk untuk mengelola dan memelihara fasilitas akomodasi untuk memastikan dilakukannya pemeliharaan dan perbaikan yang memadai.

KOTAK PRAKTIK YANG BAIK: INISIATIF DALAM PENYEDIAAN TEMPAT TINGGAL DAN 'WASH'

Dua perusahaan di Kalimantan Tengah menyediakan fasilitas air bersih dan sanitasi agar lingkungan tempat tinggal pekerja selalu bersih. Kedua perusahaan ini memasok air bersih ke rumah-rumah pekerja dan staf setiap hari. Keduanya juga menyediakan kamar mandi dan toilet. Setiap unit rumah dilengkapi dengan wastafel untuk cuci tangan. Perusahaan-perusahaan ini juga meluncurkan program khusus untuk menggiatkan kebiasaan mencuci tangan di sekolah, posyandu, dan pusat penitipan anak. Mereka menyediakan tempat sampah yang aman dan ramah pengguna, bahkan untuk anak-anak. Dua perusahaan lain di Riau menyediakan tiga kamar tidur per unit rumah untuk memastikan lebih banyaknya privasi bagi orang tua dan anak-anak mereka (biasanya hanya ada dua kamar tidur per unit rumah).

Sumber: RSPO, 2018



Foto: © UNICEF/Fauzan

- **Memastikan adanya standar WASH yang tinggi di tempat kerja dan sekitarnya**

Sebagaimana diwajibkan dalam standar RSPO, pemberi kerja harus menyediakan kondisi kerja yang layak, aman, dan sehat bagi semua pekerja, termasuk di antaranya pekerja yang merupakan orang tua dan perempuan yang hamil atau menyusui. Untuk memastikan terpenuhinya standar WASH, perusahaan harus melakukan berbagai tindakan berikut ini.

- Mematuhi ketentuan hukum nasional maupun lokal mengenai instalasi, kebijakan, dan prosedur WASH pada lokasi kerja/fasilitas permanen, sementara, bergerak, dan bersama.
- Memastikan pasokan air di tempat kerja, termasuk air minum yang bersih, memadai, dan mudah diakses, tindakan disinfeksi air secara teratur, drainase air limbah yang memenuhi syarat, dan sistem pembuangan, dll.
- Mendukung sanitasi di tempat kerja, terutama jumlah fasilitas dan pengelolaan toilet/urinoar yang membaik dan layak, termasuk di dalamnya pembersihan rutin dan tindakan disinfeksi, keamanan dan privasi, penerangan dan ventilasi, pembuangan limbah, dll.
- Melaksanakan tindakan kebersihan di tempat kerja, termasuk mendorong kebersihan pribadi (cuci tangan dan meningkatkan kesadaran akan kebersihan), menyediakan fasilitas mandi dan kebersihan, pemantauan kebersihan rutin, dll.

Untuk meningkatkan standar WASH di tempat kerja secara menyeluruh, perusahaan juga harus melakukan penilaian WASH dan menyusun program WASH-nya sendiri.²⁶ Program WASH ini dapat diperluas ke seluruh rantai nilai perusahaan seperti di rumah pekerja (bagi pekerja yang tidak tinggal di fasilitas tempat tinggal dari perusahaan), masyarakat yang ada di sekitar lokasi perusahaan atau tempat tinggal pekerja, dan di antara rantai pasok perusahaan.



Foto: © UNICEF/Fauzan

²⁶ Untuk informasi lebih lanjut tentang pelaksanaan program WASH yang efektif, lih. *WASH Pledge: Guiding Principles* (2020a), *WASH Pledge self-assessment tool for business* (2020b) dari WBCSD, dan *WASH4WORK baseline and monitoring indicators* (2019) dari UNICEF.

- **Menggiatkan praktik mencuci tangan di kalangan anak-anak dan orang tua yang bekerja**

Perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan berikut ini untuk menggiatkan dan memfasilitasi praktik mencuci tangan di kalangan anak-anak yang ada di lingkungan perusahaan dan juga di lingkungan sekitar.

- Menyediakan wastafel, air mengalir yang bersih, dan sabun pada fasilitas tempat tinggal yang disediakan perusahaan, pusat pengasuhan anak, fasilitas kesehatan, dan sekolah.
- Melatih anak-anak dan orang tua yang bekerja mengenai praktik mencuci tangan dan manfaatnya bagi kesehatan dan pertumbuhan anak.
- Memberikan informasi dan pengingat tentang praktik mencuci tangan, mis. adanya papan informasi/poster di dekat wastafel toilet untuk menggiatkan praktik mencuci tangan.

- **Menjauhkan bahaya terkait pekerjaan dari anak-anak di rumah**

Memastikan disediakan fasilitas mencuci dan sanitasi di lokasi kerja dan ruang penyimpanan yang layak untuk pakaian dan peralatan keselamatan pekerja agar barang-barang yang berpotensi memaparkan residu bahan kimia kepada anak-anak dan anggota keluarga ini tidak dibawa pulang ke rumah. Pekerja juga diajari mengenai dampak bahan kimia terhadap kesehatannya maupun kesehatan anak-anaknya agar mereka menyadari berbagai masalah kebersihan yang ada. Sebagai contoh, pekerja diharuskan mengikuti prosedur pencucian dan kebersihan yang benar setelah menangani bahan kimia dan sebelum melakukan berbagai kegiatan seperti merawat anak dan menyiapkan hidangan. Demikian pula halnya, pekerja juga harus memiliki area penyimpanan khusus untuk alat kerja (mis. alat pemanenan) yang jauh dari area tempat tinggal dan jangkauan anak-anak.

- **Melibatkan pekerja dalam mengelola standar tempat tinggal melalui peningkatan kesadaran dan kegiatan komunal**

Ada beberapa perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan dan kompetisi untuk mendorong keterlibatan pekerja dalam pemeliharaan dan kebersihan lokasi tempat tinggal, kadang kala melalui kegiatan tahunan 'bersih-bersih di musim semi' atau kompetisi tahunan yang memberikan penghargaan untuk kompleks tempat tinggal yang paling terawat. Kegiatan lain yang juga perlu dilakukan yakni menyelenggarakan sesi penyadartahuan dengan para pekerja mengenai pentingnya WASH.

KRITERIA DALAM P&C RSPO YANG BERKAITAN LANGSUNG DAN/ATAU TIDAK LANGSUNG DENGAN AIR, SANITASI, DAN KEBERSIHAN

3.4 Dilakukannya Kajian Dampak Sosial dan Lingkungan (*Social and Environmental Impact Assessment/SEIA*) yang menyeluruh sebelum memulai penanaman atau operasi baru, serta dilakukan dan diperbaharainya rencana kelola dan pemantauan sosial dan lingkungan secara berkala dalam operasi-operasi berjalan (*Indikator 3.4.1 (C), 3.4.2, 3.4.3 (C)*). **Relevansi:** Pertimbangan mengenai masalah WASH merupakan bagian dari SEIA dan jika dampak WASH teridentifikasi, dampak ini akan dibahas dalam rencana pengelolaan dan pemantauan sosial dan lingkungan.

3.7 Semua staf, pekerja, petani plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya. (*Indikator 3.7.1 (C)*). **Relevansi:** Pekerja harus diberi pelatihan yang cukup mengenai risiko kesehatan dan lingkungan yang timbul akibat keterpaparan pestisida; pengenalan gejala keterpaparan akut dan jangka panjang, termasuk kelompok yang paling rentan (mis. pekerja usia muda, perempuan hamil); cara meminimalkan keterpaparan pada pekerja dan keluarganya; dan instrumen atau peraturan internasional maupun nasional yang melindungi kesehatan pekerja.

4.3 Unit sertifikasi berkontribusi pada pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat (*Indikator4.3.1*). **Relevansi:** Kontribusi terhadap pengembangan masyarakat

(berdasarkan konsultasi dan kesepakatan bersama masyarakat setempat), yang mencakup dukungan/penyediaan akses terhadap fasilitas ataupun infrastruktur WASH.

- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan (*Indikator 5.2.2, 5.2.4 (C), 5.2.5*). **Relevansi:** Dukungan yang diberikan kepada petani termasuk di antaranya pengembangan kapasitas terkait persyaratan P&C RSPO, dapat menciptakan kesadaran akan pentingnya praktik WASH yang baik dan penyediaan fasilitas WASH.
- 6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL) (*Indikator 6.2.4 (C)*). **Relevansi:** Pekerja harus diberi akses terhadap fasilitas sanitasi dan pasokan air yang memenuhi atau melampaui standar nasional.
- 6.7 Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan (*Indikator 6.7.3 (C)*). **Relevansi:** Fasilitas sanitasi harus disediakan bagi pekerja yang menyemprot pestisida agar mereka dapat mengganti APD, mencuci, dan mengenakan pakaian pribadi. Bagi pekerja yang merupakan orang tua, upaya ini dapat membantu mencegah terjadinya keterpaparan residu bahan kimia terhadap anak-anak mereka sewaktu di rumah.
- 7.2 Pestisida digunakan dengan cara yang tidak membahayakan kesehatan pekerja, keluarganya, masyarakat, atau lingkungan (*Indikator 7.2.6 (C), 7.2.7 (C), 7.2.8*). **Relevansi:** Pestisida harus disimpan dengan benar, dan wadahnya dibuang dengan sebagaimana mestinya sehingga tidak membahayakan kesehatan pekerja dan keluarganya. Pekerja yang menangani pestisida mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara rutin dan pelatihan yang semestinya.
- 7.3 Limbah dikurangi, didaur ulang, digunakan kembali, dan dibuang dengan cara yang bertanggung jawab secara lingkungan dan sosial (*Indikator 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3*). **Relevansi:** Limbah dikelola dan dibuang dengan benar dan tidak mencemari sumber air.
- 7.8 Praktik-praktik yang dilakukan menjaga kualitas dan ketersediaan air permukaan dan air tanah dalam (*Indikator 7.8.1 (C)*). **Relevansi:** Praktik-praktik yang dilakukan untuk menjaga, melindungi, dan memantau kualitas dan ketersediaan air permukaan dan air tanah sesuai dengan peraturan nasional, termasuk jaminan akses air bersih bagi pekerja dan masyarakat.

LAMPIRAN 1: USIA KERJA DI LIMA NEGARA PENGHASIL MINYAK KELAPA SAWIT TERBESAR

TABEL 8: USIA KERJA DI LIMA NEGARA PENGHASIL MINYAK KELAPA SAWIT TERBESAR

	USIA KERJA MINIMUM Usia pekerja purnawaktu tidak boleh di bawah usia wajib belajar	PEKERJAAN RINGAN Pekerjaan yang tidak akan mengancam kesehatan dan keselamatan atau mengganggu pendidikan atau pelatihan kejuruan	PEKERJAAN BERBAHAYA Pekerjaan yang berpotensi membahayakan kesehatan dan keselamatan fisik, mental, atau moral anak-anak
ILO C138	15 (negara berkembang memiliki opsi untuk menetapkan usia minimum 14 tahun)	13	18 (16 dengan ketentuan ketat)
Indonesia	15	13	18
Malaysia	15	Di bawah 15*	18
Thailand	15	12	18
Kolombia	17**	15	18
Nigeria	15	12	18

* Hukum Malaysia secara khusus mengatur jenis pekerjaan ringan yang diperbolehkan untuk dilakukan oleh anak berusia di bawah 15 tahun. Pekerjaan yang tidak termasuk dalam pekerjaan yang diatur secara khusus ini sangat dilarang.

** Di Kolombia, usia minimum untuk dapat bekerja yaitu 15 tahun. Namun hanya remaja berusia di atas 17 tahun yang boleh bekerja purnawaktu (8 jam sehari, 40 jam seminggu, dan maksimal hingga pukul 8 malam), sedangkan remaja berusia di atas 15 tahun dan di bawah 17 tahun hanya diperbolehkan bekerja 6 jam sehari, 30 jam seminggu, dan maksimal sampai jam 6 sore.

LAMPIRAN 2: PERTANYAAN UNTUK MEMVERIFIKASI USIA

Anda dapat menggunakan pertanyaan contoh berikut ini untuk memeriksa fakta saat wawancara.²⁷

- Bisa ceritakan sedikit tentang dirimu? Di mana kampung halamanmu? Apa kamu suka sekolah? Kenapa suka? Atau kenapa tidak suka? Apakah kamu harus mengirim uang ke rumah?
- Berapa jumlah anggota keluargamu? Siapa nama orang tuamu?
- Apa pekerjaan orang tuamu? Di mana mereka sekarang?
- Apakah kamu punya kakak atau adik? Saat ini mereka bersekolah atau bekerja? Berapa jarak usia antara kamu dengan kakak atau adikmu?
- Kapan tanggal lahirmu? Jadi, berapa usiamu?
- Apa hewan/symbol zodiakmu? Kalau kakak/adikmu?
- Kapan kamu masuk SMP? Apa kamu pernah loncat kelas atau pernah tidak naik kelas?
- Di kelas berapa terakhir kali kamu bersekolah? Kapan itu? Kelas berapakah kakak atau adikmu saat ini? Atau kapan terakhir kali mereka bersekolah dan di kelas berapa?
- Apakah di kampung halamanmu ada sekolah? Di mana tempatnya?
- Apakah di sini kamu memiliki teman yang sama-sama berasal dari kampung/sekolahmu? Apakah kamu masih berhubungan dengan teman-teman sekelasmu? Kelas berapa teman-teman sekelasmu saat ini jika mereka masih melanjutkan sekolah?
- Apakah ini pekerjaan pertamamu? Apakah kamu pernah bekerja sebelumnya? Pekerjaan seperti apa yang kamu lakukan sebelumnya? Berapa lama kamu menjalani pekerjaan sebelumnya ini?

²⁷ Saat anak-anak dilibatkan langsung, perusahaan harus memperhatikan cara membangun komunikasi dengan anak. Pertanyaan terkait usia harus disampaikan secara alami dan dapat dimulai dengan obrolan santai tentang situasi keluarga. Perusahaan dapat merujuk pada Bab 3 Panduan RSPO mengenai Hak-Hak Anak bagi Auditor dan Lembaga Sertifikasi yang menyajikan panduan dasar tentang cara berkomunikasi dengan anak. Lih. alat UNICEF untuk informasi lebih lanjut bagi perusahaan yang hendak melibatkan pemangku kepentingan terkait hak-hak anak (*UNICEF, 2014*).

LAMPIRAN 3: MENGIDENTIFIKASI TUGAS DAN PROSES KERJA YANG BERBAHAYA DAN TIDAK BERBAHAYA BESERTA TINDAKAN PERLINDUNGAN YANG DIPERLUKAN

Proses berikut ini diadaptasi dari Panduan Pemasok ILO mengenai Mencegah, Mengidentifikasi, dan Menangani Praktik Pekerja Anak (ILO, 2020b).²⁸

Sebagai langkah pertama, perusahaan perlu mengadakan inspeksi tempat kerja bersama staf utama (yaitu manajer produksi, personalia, pengawas, ahli kepatuhan dan keselamatan dan kesehatan kerja) untuk menyusun daftar pekerjaan berbahaya, dengan mempertimbangkan peraturan perundangan nasional dan standar ketenagakerjaan internasional. Pastikan inspeksi yang dilakukan mencakup area-area berikut ini.

- Berbagai kegiatan dan area yang memungkinkan semua orang (mis. kontraktor dan pengunjung) untuk memiliki akses ke tempat kerja, termasuk pengolahan, penyimpanan bahan, produk jadi, area publik, kantor, fasilitas, area kunjungan, dan kendaraan pengangkut.
- Infrastruktur, peralatan, dan bahan di tempat kerja, baik yang disediakan oleh pemasok, pengumpul, ataupun pihak lainnya.
- Rancangan area kerja, proses, instalasi, mesin/peralatan, prosedur operasi, dan organisasi kerja.
- Pekerjaan terencana dan sementara, dan perubahan atau usulan perubahan di tempat kerja, kegiatan, atau bahan yang ada.
- Mempertimbangkan bahaya jangka panjang terhadap kesehatan (mis. tingkat kebisingan yang tinggi atau keterpaparan terhadap zat berbahaya), bahaya psikososial serta bahaya keselamatan (lih. Tabel 2 dalam panduan ini).

Pekerja mungkin dapat melihat bahaya yang tidak langsung terlihat oleh pihak manajemen perusahaan. Wawancara yang dilakukan secara individu ataupun kelompok bersama pekerja dan anak-anaknya sangat membantu dalam memperoleh informasi berdasarkan pengalaman langsung tentang risiko dan bahaya yang ditimbulkan dari berbagai pekerjaan yang ada, terutama yang berkaitan dengan pekerja muda dan pekerja hamil/menyusui. Selain itu, ambil pelajaran dari kasus kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan yang pernah terjadi untuk mengidentifikasi bahaya yang belum jelas.

Setelah mengidentifikasi bahaya, hal yang dilakukan selanjutnya yakni menilai potensi risiko yang muncul akibat bahaya yang telah diidentifikasi ini (penilaian risiko). Risiko didefinisikan sebagai ‘peristiwa berbahaya yang mungkin terjadi (kemungkinan) sekaligus tingkat keparahan cedera atau kecacatan yang dialami orang akibat peristiwa ini (tingkat keparahan)’. Hasil penilaian risiko ini memungkinkan Anda untuk menyusun daftar pekerjaan dan proses kerja perorangan dengan tingkat risiko terkait (dari rendah ke tinggi) dan juga membantu Anda menyusun tindakan lanjutan untuk pencegahan dan pengendalian risiko.

Pertama, **kemungkinan** adanya bahaya diperkirakan dengan memberikan penilaian ‘**Sangat Mungkin**’, ‘**Mungkin**’, atau ‘**Tidak Mungkin**’.

KEMUNGKINAN	FREKUENSI PERISTIWA
Sangat mungkin ²⁹	Dapat kerap terjadi
Mungkin	Dapat sesekali terjadi
Tidak mungkin	Mungkin terjadi pada keadaan tertentu/luar biasa

²⁸ Panduan ILO ini belum dipublikasikan pada waktu penulisan panduan ini tetapi akan dirilis pada tahun 2020.

²⁹ Jika ada cedera atau kecelakaan yang disebutkan dalam laporan kecelakaan, maka penilaiannya harus ‘sangat mungkin’.

Kedua, **tingkat dampak** yang ditimbulkan oleh bahaya yang ada dapat diperkirakan dengan memberikan penilaian '**Tinggi**', '**Sedang**', dan '**Rendah**'.

TINGKAT KEPARAHAN BAHAYA YANG TERJADI	JENIS PERISTIWA YANG BERPOTENSI MEMBAHAYAKAN (INSIDEN)
TINGGI Tingkat bahaya yang tinggi	Tingkat bahaya yang tinggi: Bahaya/risiko yang berpotensi tinggi menyebabkan kematian, cacat permanen, atau cedera jangka panjang dan serius.
SEDANG Tingkat bahaya yang sedang	Tingkat bahaya yang sedang: Bahaya/risiko yang berpotensi menyebabkan cedera serius tetapi tidak mengancam nyawa atau menyebabkan cacat sementara bagi satu atau banyak orang, dan pekerja membutuhkan waktu yang lama untuk pulih. Patah lengan atau patah tulang ringan yang membutuhkan tindakan penanganan secepatnya merupakan contoh dari cedera sedang.
RENDAH Tingkat bahaya yang rendah	Tingkat bahaya yang rendah: Tidak berpotensi hingga berpotensi sangat rendah menimbulkan cedera atau penyakit yang dapat menyebabkan seseorang perlu menggunakan P3K atau perlu menghentikan pekerjaannya sementara waktu.

Ketiga, berdasarkan tingkat keparahan sekaligus kemungkinan yang ada, **risiko** dapat ditentukan menjadi '**Tinggi**', '**Sedang**', ataupun '**Rendah**'.

Tingkat Risiko = tingkat keparahan bahaya x kemungkinan adanya bahaya

TINGKAT RISIKO		TINGKAT KEPARAHAN		
		Rendah	Sedang	Tinggi
KEMUNGKINAN	Sangat Mungkin	Sedang	Tinggi	Tinggi
	Mungkin	Sedang	Sedang	Tinggi
	Tidak Mungkin	Rendah	Sedang	Sedang

Terakhir, **tindakan lanjutan segera** dapat dilakukan untuk melindungi pekerja muda dan membantu mengelola risiko yang diidentifikasi.

TINGKAT RISIKO	PENGENDALIAN TINDAKAN DAN RISIKO (BAGI SEMUA PEKERJA)	SESUAI BAGI PEKERJA MUDA
Risiko Tinggi	<p>Segera pindahkan pekerja muda dari pekerjaan/posisinya dan mulailah proses remediasi terhadap praktik pekerja anak. Lakukan penilaian mengenai tepat atau tidaknya tindakan pengamanan yang dilakukan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dibutuhkan perencanaan awal secara terperinci dan pengendalian kerja yang serius dan aman. ✓ Dibutuhkan pula tindakan dan pengendalian risiko. Lakukan pemantauan secara saksama terhadap perkembangan dan kepatuhan yang ada. 	X Pekerjaan dan proses yang dianggap BERISIKO TINGGI sama sekali tidak boleh diberikan kepada pekerja muda
Risiko Sedang	<p>Segera pindahkan pekerja muda dari pekerjaan/posisinya dan mulailah proses remediasi terhadap praktik pekerja anak. Prosedur kerja yang digunakan harus dicatat dan aman.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Perencanaan dan pengendalian operasional yang terperinci. ✓ Diperlukan tindakan dan pengendalian risiko sebelum pekerjaan apa pun dilaksanakan. ✓ Pekerja harus memahami persyaratan dan melaksanakan pengendalian bahaya. 	X Pekerjaan dan proses kerja yang dianggap BERISIKO SEDANG sama sekali tidak boleh diberikan kepada pekerja muda

Risiko Rendah

Tinjau semua peraturan perundangan setempat, pastikan pekerjaan dan lingkungan kerja aman bagi pekerja muda. Tinjau upaya pengendalian yang saat ini dilakukan dan keefektifannya. Jika belum memadai, lakukan tindakan yang lebih efektif.

- ✓ Periksa peraturan setempat dan peraturan industri serta laporan penilaian risiko internal yang ada untuk memastikan agar posisi yang diberikan tidak dilarang bagi pekerja muda.
- ✓ Tinjau pekerjaan dan diskusikan pekerjaan ini bersama pekerja muda sebelum ia melakukan pekerjaan.

✓ **Pekerjaan dan proses kerja yang sangat mungkin bagi pekerja muda.**

LAMPIRAN 4: PELATIHAN PENGASUHAN (PARENTING) DENGAN FOKUS PADA PRAKTIK PEKERJA ANAK

TABEL 9: PELATIHAN PENGASUHAN (PARENTING) DENGAN FOKUS PADA PRAKTIK PEKERJA ANAK

TINGKAT	ISI
Dasar	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan rasa nilai diri (<i>sense of value</i>) sebagai orang tua yang bekerja - Memahami hak dan kebutuhan anak di berbagai usia untuk meningkatkan komunikasi dengan anak-anak mereka dan memungkinkan mereka untuk dapat memberikan dukungan yang lebih baik - Mengembangkan keterampilan berkomunikasi dengan anak-anak mereka untuk menjalin hubungan yang lebih dekat - Mengenali tanda-tanda tekanan dan rasa tersakiti - Mendukung pertumbuhan dan perkembangan anak-anak
Lanjut (lebih spesifik mengenai praktik pekerja anak)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengantar mengenai hak dan kebutuhan anak-anak, termasuk (tetapi tidak terbatas pada) kebutuhan mereka untuk memiliki waktu istirahat yang cukup, mengenyam pendidikan, dan bermain - Pengantar mengenai praktik pekerja anak <ul style="list-style-type: none"> o Apakah Anda mengetahui usia minimal legal untuk bekerja? o Apakah Anda mengetahui usia wajib belajar di negara Anda? o Apa perbedaan antara pekerja anak dan anak yang membantu pekerjaan di rumah atau melakukan beberapa pekerjaan ringan di luar jam sekolah? o Apakah Anda pernah melihat seorang anak yang bekerja? Apa yang dilakukan anak tersebut? Menurut Anda, pekerjaan ini berbahaya atau tidak bagi anak tersebut? Menurut Anda, apa saja yang merupakan pekerjaan berbahaya? o Mengapa anak tersebut bekerja? - Dampak bekerja terhadap kesehatan dan perkembangan anak-anak <ul style="list-style-type: none"> o Menurut Anda, bagaimana dampak bekerja terhadap kesehatan anak-anak? o Menurut Anda, bagaimana dampak bekerja terhadap pendidikan anak-anak? o Menurut Anda, apakah anak-anak diperbolehkan untuk bekerja dan tidak bersekolah? Menurut Anda, apakah bersekolah sekaligus bekerja dapat berdampak terhadap anak-anak? - Langkah selanjutnya mengenai apa saja yang bisa dilakukan untuk melindungi anak-anak agar tidak menjadi pekerja anak <ul style="list-style-type: none"> o Apa yang dapat Anda lakukan untuk lebih melindungi anak-anak agar tidak menjadi pekerja anak? o Apa yang dapat dilakukan orang lain untuk membantu Anda?

DAFTAR PUSTAKA

- Amnesty International. (2016). *The Great Palm Oil Scandal: Labour abuses behind big brand names*. London: Amnesty International. Diperoleh dari: <https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5184/2016/en/>
- ASEAN. (6–7 Mei 2013). *Maternity Protection for Female Workers: Laws and Practices in ASEAN*. Diperoleh dari: https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2015/August/ASEAN-Labour-Ministerial-Meeting-document/maternity%2012_3_2014.pdf
- Better Work Indonesia. (2017). *Guidelines for Employers on Maternity Protection at Work*. Diperoleh dari: https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/10/GuidelinesPregnantWorkerProtection_Final_Final_English2-PDF.pdf
- Brown, E., & Jacobson, M. (2005). *Cruel Oil: How palm oil harms health, rainforest & wildlife*. Washington, DC: Center for Science in the Public Interest. Diperoleh dari: https://www.cspinet.org/sites/default/files/attachment/palm_oil_final_5-27-05.pdf
- Bumitama. (2020). *News release: Bumitama responds to the COVID-19 outbreak*, 30 April. Diperoleh dari: <https://ir.bumitama-agri.com/static-files/83c48a72-1234-4adf-a969-0f6560010fc2>
- Colchester, M. (2011). *Palm Oil and Indigenous Peoples in South East Asia*. Roma: International Land Coalition. Diperoleh dari: http://www.forestpeoples.org/sites/fpp/files/publication/2010/08/palmoilindigenouspeoplesoutheastasiainfinalmceng_0.pdf
- Convention on the Rights of the Child (UNCRC). (1989). Diperoleh dari: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- DIHR dan TFT. (2018). *Labour Rights Assessment: Nestle's Palm Oil Supply Chain in Indonesia*. Copenhagen: The Danish Institute for Human Rights. Diperoleh dari: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/nestle-rapport_hria_2018.pdf
- Earthworm. (2018). *SUHAKAM Earthworm Foundation Consultation: On the situation of children in the plantation of Sabah*. Kota Kinabalu, Sabah: Earthworm. Diperoleh dari: <https://www.earthworm.org/uploads/files/Children-in-Plantations-Sabah-Report-2018.pdf>
- Earthworm. (2019). *Services for Vulnerable Children in Sabah: What businesses and employees need to know*. Malaysia: Earthworm. Diperoleh dari: <https://www.earthworm.org/uploads/files/Children-in-Plantations-Directory-2019.pdf>
- FAO. (2020). *COVID-19 and food safety: Guidance for food businesses*. Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). Diperoleh dari: <http://www.fao.org/3/ca8660en/CA8660EN.pdf>
- Friends of the Earth. (2005). *Greasy palms: The social and ecological impacts of large-scale oil palm plantation development in Southeast Asia*. London: Friends of the Earth. Diperoleh dari: http://www.socialvalueuk.org/app/uploads/2016/04/greasy_palms_impacts.pdf
- IFC & EBRD. (2009). *A Guidance Note by IFC and EBRD on Workers' accommodation processes and standards*. International Finance Corporation and European Bank for Reconstruction and Development. Diperoleh dari: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_workersaccommodation
- IFC. (2017). *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*. Washington, D.C.: International Finance Corporation. Diperoleh dari: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230->

[3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/a+critical+development+building+block/3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-)

- IFC. (2018). *How Quality, Accessible Childcare can Help us Address some of the most Pressing Development Challenges*. Diperoleh dari: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/a+critical+development+building+block/3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-
- ILO. (1999). *Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95)*. Report V(1), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi-87 Tahun 1999. Diperoleh dari: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>
- ILO. (2002a). *Eliminating the worst forms of child labour: A practical guide to ILO Convention No. 182*. Geneva: ILO. Diperoleh dari: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=1200>
- ILO. (2002b). *Combating child labour: A handbook for labour inspectors*. Diperoleh dari: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=2619>
- ILO. (2007). *Consolidated Good Practices in Education and Child Labour*. Geneva: ILO. Diperoleh dari: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=6449>
- ILO. (2009). *Give girls a chance: Tackling child labour, a key to the future*. Geneva: ILO. Diperoleh dari: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=10290>
- ILO. (2011). *Code of Practice on Safety and Health in Agriculture: Meeting of experts to adopt a Code of Practice on Safety and Health in Agriculture in Geneva, 25–29 Oktober 2010*. Diperoleh dari: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf
- ILO. (2012). *Maternity Protection Resource Package – From Aspiration to Reality for All: Module 4 Maternity Protection at Work, who are the main stakeholders?* International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL). Geneva: ILO. Diperoleh dari: <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m4.pdf>
- ILO. (2013). *Child Labour and Education for All: A resource guide for trade unions and a call against child labour and for education for all*. International Labour Organization (ILO). Diperoleh dari: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_305446.pdf
- ILO. (2014). *Maternity protection in SMEs: An international review*. International Labour Office. Geneva: ILO. Diperoleh dari: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_312783.pdf
- ILO. (2015). *ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business: How to do business with respect for children's rights to be free from child labour*. Diperoleh dari: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/ILO-IOE-child-labour-guidance.pdf
- ILO. (2020a). *Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention*. Geneva: ILO. Diperoleh dari: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_744033.pdf
- ILO. (2020b). *ILO's Supplier Guidance on Preventing, Identifying and Addressing Child Labour*. International Labour Office (ILO). Naskah belum dipublikasikan (Panduan ini akan dirilis pada tahun 2020).

- Impactt. (2008). *Operational Procedures for Remediation of Child Labour in Industrial Contexts*. Diperoleh dari: http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf
- Kiezebrink, V. (2017). *Palming Off Responsibility: Labour rights violations in the Indonesian palm oil sector*. Utrecht: CNV International. Diperoleh dari: <https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/494a6d41ea4525468b46072a02e31f21e85a59c6/CNVI-0118%20Palmolie%20Indonesie-rapport-Low%20Res.pdf>
- Lee, B. C., Salzwedel, M. A., Chyou, P. H., & Liebman, A. K. (2017). *Employers' perspective on childcare services for hired farm workers*. *Journal of Agromedicine*, 22(4), 376–383. Diperoleh dari: https://www.researchgate.net/publication/318806283_Employers'_Perspective_on_Childcare_Services_for_Hired_Farm_Workers
- Mensah, A., O. (2011a). *The influence of workplace facilities on lactating working mothers' job satisfaction and organisational commitment: A case study of lactating working mothers in Accra, Ghana*. Dalam *International Journal Business and Management*, Vol. 4, No.3, hal. 234–241. Diperoleh dari: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/9019>
- Mensah, A., O. (2011b). *Is there really support from breastfeeding mothers? A case study of Ghanaian breastfeeding working mothers*. Dalam *International Business Research*, Vol. 4, No.3, hal. 93–102. Diperoleh dari: https://www.researchgate.net/publication/228494655_Is_There_Really_Support_for_Breastfeeding_Mothers_A_Case_Study_of_Ghanaian_Breastfeeding_Working_Mothers
- Musim Mas. (2020). *News release: COVID-19 response*, Juli 20. Diperoleh dari: <https://www.musimmas.com/covid-19-response/>
- NCHR. (2014). *Palm Oil Industry and Human Rights: A Case Study on Oil Palm Corporations in Central Kalimantan*. Diperoleh dari: <https://www.jus.uio.no/smr/english/about/id/docs/indonesia/report-palm-oil-industry-and-human-rights-2015.pdf>
- Ngadi. (2016). *The School Enrolment of Children in the Plantation Sector in Indonesia*. Pusat Penelitian Kependudukan, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Diperoleh dari: https://www.researchgate.net/publication/319571097_THE_SCHOOL_ENROLLMENT_OF_CHILDREN_IN_THE_PLANTATION_SECTOR_IN_INDONESIA
- Pocock, N. S. (2018). *Reflections on migrant and refugee health in Malaysia and the ASEAN region*. *BMC Proceedings*. doi:10.1186/s12919-018-0100-6. Diperoleh dari: https://www.researchgate.net/publication/324723103_Reflections_on_migrant_and_refugee_health_in_Malaysia_and_the_ASEAN_region
- RSPO. (2018). *Children's Rights in RSPO Member Oil Palm Plantations in Indonesia*. Jakarta: Roundtable on Sustainable Palm Oil. Diperoleh dari: <https://www.rspo.org/resources/archive/892>
- RSPO. (2020). *Research brief: Palm oil business operations' impacts on children's rights*. Diperoleh dari: <https://rspo.org/resources/archive/1126>
- Save the Children. (2018a). *The study of child maltreatment in the Nuwara Eliya District*. Colombo: Save the Children.
- Save the Children. (2018b). *Tea companies and Save the Children help raise the bar for child protection*. Diperoleh dari: <https://campaigns.savethechildren.net/blogs/tanuanand/tea-companies-and-save-children-help-raise-bar-child-protection>
- Siddons, E. (2018). *Agribusiness plus parenting classes cuts child maltreatment in Tanzania*. Diperoleh dari: https://apolitical.co/solution_article/agribusiness-plus-parenting-classes-cuts-child-maltreatment-in-tanzania/

- Socfindo. (2018). *Socfindo Sustainability Report 2018*. Diperoleh dari: https://www.socfin.com/sites/default/files/2019-09/Socfindo%20GRI%20Report_2018_1.pdf
- Solidar Suisse. (2019). *Exploited and Illegalised: The lives of palm oil migrant workers in Sabah*. Zurich: Solidar Suisse. Diperoleh dari: https://www.solidar.ch/sites/default/files/palmoel_report_2019_e_web.pdf
- Tunama, D. (2014). *An exploration of the impact of oil palm development on women in Pomio, East New Britain Province, Papua New Guinea*. Lincoln, Selandia Baru: Lincoln University. Diperoleh dari: <https://core.ac.uk/download/pdf/35469649.pdf>
- UNICEF. (2014). *Engaging Stakeholders on Children's Rights: A tool for companies*. United Nations Children's Fund (UNICEF). Geneva: UNICEF. Diperoleh dari: https://www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf
- UNICEF. (2016). *Palm Oil and Children in Indonesia: Exploring the sector's impact on children's rights*. Jakarta: United Nations Children's Fund (UNICEF). Diperoleh dari: https://www.unicef.org/indonesia/media/1876/file/Palm%20oil%20and%20children%20in%20Indonesi_a.pdf
- UNICEF. (2018). *Child Safeguarding Toolkit for Business: A step-by-step to identifying and preventing risks to children who interact with your business*. United Nations Children's Fund (UNICEF). Diperoleh dari: https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL.PDF
- UNICEF. (2019). *WASH4Work: Baseline and monitoring indicators*. United Nations Children's Fund (UNICEF). Diperoleh dari: <https://www.unicef.org/csr/css/WASH-workplace-indicators-DRAFT-Mar19.pdf>
- UNICEF. (2020a). *The Family-Friendly Policies Handbook for Business*. United Nations Children's Fund East Asia and Pacific Regional Office, Juni 2020. Diperoleh dari: <https://www.unicef.org/eap/sites/unicef.org/eap/files/2020-06/EAP%20Handbook%20on%20Family-Friendly%20Policies%20June%202020.pdf>
- UNICEF. (2020b). *Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take*. Interim recommendations, 27 March 2020. United Nations Children's Fund. Diperoleh dari: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
- USAID-PRESTASI. (2013). *Reflection on Education in Indonesia*. Diperoleh dari: <http://www.prestasi-ief.org/index.php/english/feature/68-reflections-on-education-in-indonesia>
- U.S. Department of Labor. (2018). *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*. 2018. Diperoleh dari: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/ListofGoods.pdf>
- U.S. Department of State. (2019). *Trafficking in Persons Report*. 2019. Diperoleh dari: <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/06/2019-Trafficking-in-Persons-Report.pdf>
- WBCSD. (2020a). *WASH Pledge: Guiding principles*. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Diperoleh dari: <https://www.wbcd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Guiding-Principles-for-implementation>
- WBCSD. (2020b). *WASH Pledge Self-assessment Tool for Business*. Diperoleh dari: <https://www.wbcd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Self-assessment-tool-for-business>
- WHO. (2011). *Exclusive Breastfeeding for Six Months Best for Babies Everywhere*. Diperoleh dari: https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2011/breastfeeding_20110115/en/
- WHO. (2018). *INSPIRE Handbook: Action for implementing the seven strategies for ending violence against children*. Diperoleh dari: <https://www.who.int/publications/i/item/inspire-handbook-action-for-implementing-the-seven-strategies-for-ending-violence-against-children>

WHO. (2020). *Getting your workplace ready for COVID-19*. World Health Organization. Diperoleh dari: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?ua=1>

Wilmar. (2020). *Plantation Life in the Time of COVID-19: Efforts by Wilmar to Curb the Pandemic in Our Operations*. Wilmar's Sustainability Brief, diperbarui pada April 2020. Diperoleh dari: https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/resource/sustainability-brief---plantation-life-in-the-time-of-covid-19---final.pdf?sfvrsn=68b93912_8

RSPO merupakan organisasi nirlaba internasional yang dibentuk pada tahun 2004 dengan tujuan mendukung pertumbuhan dan penggunaan produk minyak kelapa sawit berkelanjutan melalui standar internasional yang kredibel dan pelibatan pemangku kepentingan.

www.rspo.org

ROUNDTABLE ON SUSTAINABLE PALM OIL

Unit 13A-1, Level 13A,
Menara Etiqa
No. 3 Jalan Bangsar Utama 1,
59000 Kuala Lumpur

T +603 2302 1500

E rspo@rspo.org

F +603 2302 1543