



Foto: ©  
UNICEF/Fauzan

---

# PANDUAN MENGENAI HAK- HAK ANAK UNTUK PARA PELAKU RANTAI PASOK HILIR

---

4 DESEMBER 2020

# KATA PENGANTAR

Di sektor minyak kelapa sawit, standar sertifikasi keberlanjutan berperan penting dalam meningkatkan berbagai inisiatif untuk mendukung dan melindungi anak, tetapi diperlukan lebih banyak upaya untuk memastikan agar hak-hak anak ini tidak dirampas. Penelitian menunjukkan bahwa ada banyak hal yang dapat mempengaruhi anak di rantai pasok global, termasuk praktik pekerja anak dan bentuk eksploitasi anak lainnya, terbatasnya akses terhadap pendidikan yang bermutu dan terjangkau, makanan bergizi, kesehatan, dan ketiadaan lingkungan hidup yang sehat (termasuk pasokan air, sanitasi, dan kebersihan yang layak).

Dengan menyeruknya wabah COVID-19 serta dampaknya yang luar biasa, ada kekhawatiran bahwa persoalan seputar hak-hak anak ini akan semakin meningkat. Karena itu, penting untuk memastikan bahwa hak-hak anak terintegrasi dengan baik ke dalam praktik dan sistem yang tidak hanya ditujukan untuk mengatasi permasalahan yang telah berlangsung sejak lama di sektor minyak kelapa sawit, tetapi juga permasalahan yang mungkin saja terjadi sebagai konsekuensi dari pandemi ini.

Demi memperkuat perlindungan terhadap hak-hak anak dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar sertifikasi RSPO, dengan dukungan dari United Nations Children's Fund/Dana Anak Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNICEF), RSPO telah mempersiapkan penyusunan empat dokumen panduan untuk pemangku kepentingan utama di sektor minyak kelapa sawit. Para pemangku kepentingan ini adalah produsen minyak kelapa sawit, auditor dan badan sertifikasi, petani swadaya dan pengelola kelompok, serta pelaku rantai pasok hilir.<sup>1</sup>

Dokumen panduan ini ditujukan untuk mengatasi risiko jangka panjang (mis. praktik pekerja anak dan kerja paksa), dan tekanan lain terkait masalah yang sudah ada selama pandemi, seperti terbatasnya perlindungan bagi ibu hamil, rendahnya tingkat menyusui, kurangnya penyediaan fasilitas pengasuhan anak, serta buruknya kesehatan dan gizi ibu (terutama yang terjadi di lingkungan perkebunan), yang kemudian dapat semakin memperburuk kesehatan dan perkembangan anak.

Dengan dokumen panduan ini, RSPO bertujuan meningkatkan pengetahuan dan pengembangan kapasitas di antara para anggota dan pemangku kepentingan, sekaligus mendorong pelibatan dan kerja sama dengan para pekerja dan masyarakat sekitar untuk memitigasi potensi dampak negatif pada anak yang terlibat di sektor minyak kelapa sawit. Bersama UNICEF, kami berharap anak-anak akan tumbuh di lingkungan yang positif, yang memungkinkannya meraih potensi diri sepenuhnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

RSPO mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, perusahaan, dan organisasi yang telah turut serta dalam konsultasi yang merupakan bagian dari proses penyusunan empat dokumen panduan mengenai hak-hak anak. Rasa terima kasih ini terutama kami sampaikan 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 meluangkan waktu untuk berbincang dengan tim penyusun panduan sekaligus menyumbang saran yang berharga dan berguna untuk panduan ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk tim penyusun panduan di Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) dan Proforest yang telah mengoordinasikan penyusunan, konsultasi publik, dan penyelesaian dokumen panduan ini. Terakhir, kami ucapkan terima kasih yang mendalam kepada United Nations Children's Fund (UNICEF) atas kesediaannya berbagi beban dan biaya, serta memberikan masukan yang berharga untuk dokumen ini

---

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

# DAFTAR ISI

\_Toc71268532

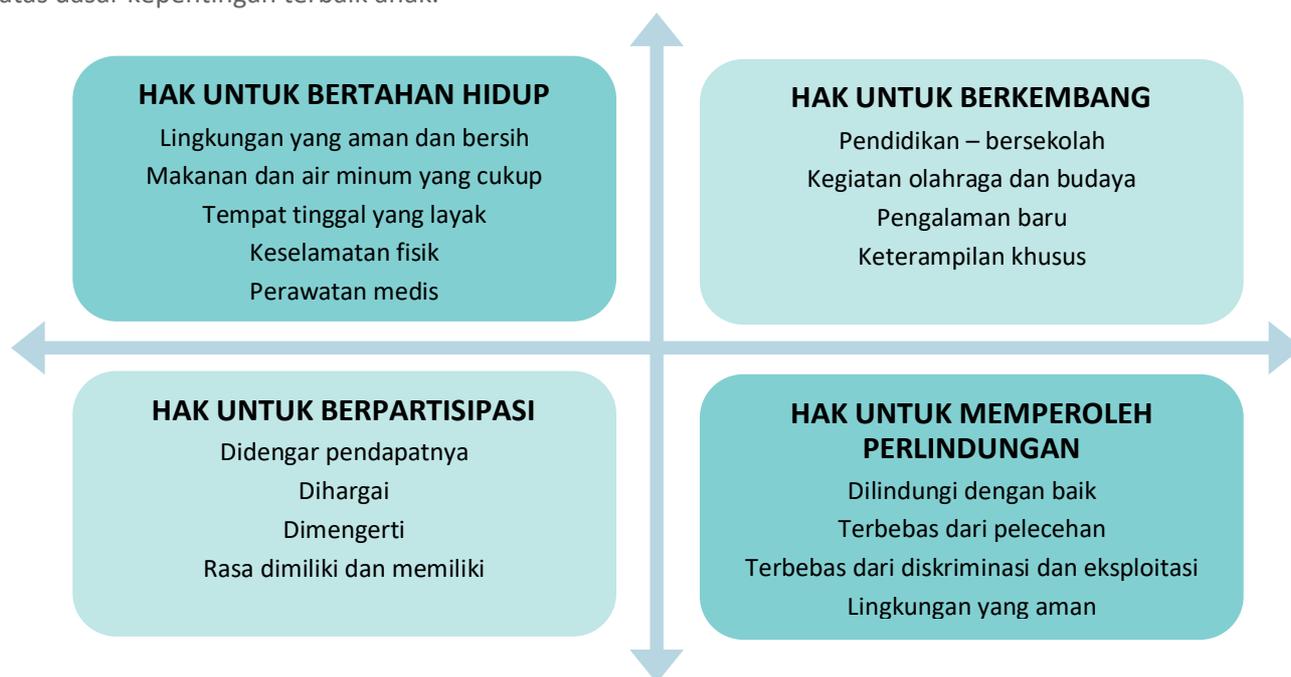
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>1</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>1</b>
<b>1. KATA PENGANTAR: HAK-HAK ANAK DALAM KONTEKS PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT</b> .....	<b>3</b>
1.1 Apa yang dimaksud dengan hak-hak anak? .....	3
1.2 Dampak sektor minyak kelapa sawit terhadap anak .....	3
1.3 Untuk siapa panduan ini ditujukan dan bagaimana cara penggunaannya? .....	5
<b>2. PRINSIP PANDUAN</b> .....	<b>6</b>
<b>3. PERAN PELAKU SEKTOR HILIR DALAM MELINDUNGI HAK-HAK ANAK DI RANTAI PASOK MINYAK KELAPA SAWIT</b> .....	<b>8</b>
3.1 Memastikan agar semua personel utama perusahaan sadar akan hak-hak anak dan memahami bahwa bisnis minyak kelapa sawit dapat memberikan dampak pada anak-anak maupun hak-hak anak. ....	9
3.2 Memiliki sistem manajemen rantai pasok yang efektif, yang memungkinkan perusahaan untuk menerapkan standar RSPO di seluruh rantai pasok .....	11
3.3 Menghubungkan harapan perusahaan terkait standar ketenagakerjaan dan lingkungan dengan keputusan perusahaan.....	12
3.4 Terus-menerus mempertimbangkan dampak produksi minyak kelapa sawit terhadap pekerja yang paling rentan dan keluarganya .....	13
3.5 MENOLAK praktik pekerja anak, termasuk bentuk-bentuk pekerjaan terburuk dari praktik pekerja anak, dan melakukan berbagai upaya proaktif untuk menentang praktik pekerja anak di sektor minyak kelapa sawit, termasuk dengan menerapkan sistem pencegahan dan remediasi praktik pekerja anak yang efektif .....	13
3.6 Melakukan praktik penetapan harga dan pembelian agar pekerja menerima upah hidup layak dan tidak perlu melibatkan anak-anak dalam produksi minyak sawit atau pekerjaan lainnya.....	16
3.7 Memastikan agar pekerja dan keluarganya dapat menyuarakan pendapatnya, dan pendapatnya ini berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan perusahaan .....	18
3.8 Melampaui pola pikir kepatuhan dan berupaya untuk lebih mendukung anak, pekerja usia muda, pekerja yang merupakan orang tua, dan keluarganya .....	19
<b>4. METRIK TINGKAT PEMBELI</b> .....	<b>22</b>
4.1 Metrik Proses.....	22
4.2 Metrik Hasil.....	25
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>32</b>

# 1. KATA PENGANTAR: HAK-HAK ANAK DALAM KONTEKS PRODUKSI MINYAK KELAPA SAWIT

## 1.1 Apa yang dimaksud dengan hak-hak anak?

*Semua anak berhak atas pengamanan dan perawatan khusus, termasuk perlindungan hukum yang layak, sebelum dan setelah lahir. Setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, didengar dan dilibatkan, memiliki kesempatan yang sama, serta tumbuh dalam lingkungan yang melindungi dan mendukung (United Nations Convention on the Rights of the Child (UNCRC))*

UNCRC mendefinisikan anak sebagai “semua orang yang berusia di bawah 18 tahun, kecuali ditentukan lain oleh hukum suatu negara. Semua anak memiliki semua hak yang disebutkan di dalam Konvensi ini”. Anak-anak dan remaja memiliki hak asasi manusia (HAM) yang sama dengan orang dewasa selain hak-hak tertentu yang mengakui kebutuhan khususnya mengingat ketidakdewasaan fisik maupun mentalnya. UNCRC menguraikan hak dan kebebasan dasar yang berlaku untuk semua anak tanpa diskriminasi. Menurut PBB, semua anak memiliki hak untuk dapat hidup dan berkembang, mendapat perlindungan dari kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi, dihormati pendapatnya, dan semua tindakan yang diambil dilakukan atas dasar kepentingan terbaik anak.



GAMBAR 1: HAK-HAK DASAR ANAK SEBAGAIMANA DIJELASKAN DALAM UNCRC

## 1.2 Dampak sektor minyak kelapa sawit terhadap anak

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

nonpemerintah, sebuah ringkasan penelitian<sup>2</sup> yang memuat kumpulan informasi mengenai dampak operasi kelapa sawit terhadap hak-hak anak dan akar penyebabnya telah selesai disusun pada akhir tahun 2019 lalu. Industri minyak kelapa sawit memberikan dampak pada anak dalam banyak hal, termasuk di antaranya akses terhadap pendidikan yang berkualitas dan terjangkau, makanan bergizi dan lingkungan hidup yang sehat, akses anak-anak warga migran terhadap pendidikan, kesehatan, keadilan, dan layanan sosial penting lainnya.

Meskipun sudah dilakukan banyak upaya oleh berbagai pelaku industri selama bertahun-tahun, risiko terhadap hak-hak anak pada lanskap kelapa sawit masih tetap mengkhawatirkan. Terlebih jika mengingat sebagian besar upaya ini dilakukan secara tidak menentu dan tingkat keberhasilannya berbeda tergantung variabel yang ada, seperti skala operasi, lokasi, budaya perusahaan, tingkat komitmen, tingkat dukungan teknis yang diberikan (mis. panduan yang jelas mengenai cara perusahaan mengatasi persoalan-persoalan dalam bisnisnya yang berkaitan dengan risiko hak-hak anak), dll.

Sebuah laporan berjudul *“Palm Oil and Children in Indonesia”* yang diterbitkan UNICEF pada tahun 2016 mengidentifikasi tujuh area dampak di sektor minyak kelapa sawit yang berbagai kegiatannya mempengaruhi hak-hak anak. Tujuh bidang ini antara lain perlindungan anak, praktik pekerja anak, pendidikan, perlindungan kehamilan dan kegiatan menyusui, pengasuhan anak, kesehatan dan gizi, air, sanitasi, dan kebersihan (WASH).<sup>3</sup> Meskipun penelitian ini dilakukan di Indonesia, kami melihat bahwa tujuh area dampak ini dapat berlaku bagi industri secara global.



Foto: © UNICEF/Fauzi

<sup>2</sup>Ringkasan penelitian memperhitungkan lima negara penghasil minyak kelapa sawit terbesar yaitu Indonesia, Malaysia, Thailand, Kolombia, dan Nigeria pada saat menggambarkan indikator utama, kerangka kerja legislatif, dan memahami situasi dan kondisi para buruh kelapa sawit beserta anak-anaknya (RSPO, 2020).

<sup>3</sup>Laporan ini berdasarkan pada penelitian kualitatif mengenai sektor kelapa sawit dan anak di Indonesia. Pemangku kepentingan yang dimintai informasi dalam laporan ini antara lain direktur pelaksana perkebunan, pengelola, serikat pekerja, petugas kesehatan, guru, penyedia layanan pengasuhan anak, anak beserta keluarganya, organisasi masyarakat sipil, anggota masyarakat umum, pembeli internasional, kementerian, lembaga nasional hak asasi manusia, badan antarpemerintah, dan badan multipemangku kepentingan. Akan tetapi, mengingat studi dampak UNICEF ini berdasarkan situasi yang ada di Indonesia, persoalan yang lebih umum di negara lain mungkin tidak tercakup di dalamnya.

### 1.3 Untuk siapa panduan ini ditujukan dan bagaimana cara penggunaannya?

Dokumen panduan hak-hak anak ini disusun untuk empat kelompok pemangku kepentingan, yakni produsen kelapa sawit, auditor dan badan sertifikasi, petani swadaya dan pengelola kelompok, dan pelaku rantai pasok hilir. Dokumen panduan ini ditujukan untuk menyediakan informasi, contoh, dan rekomendasi praktis bagi berbagai pemangku kepentingan dan praktisi guna memperkuat hak-hak anak di masing-masing operasinya. Tidak ada kriteria tambahan ataupun persyaratan atau proses kepatuhan baru di luar persyaratan sertifikasi RSPO yang ada dalam dokumen ini. Sebagai gantinya, dokumen ini menekankan elemen dalam persyaratan yang ada saat ini, yang jika dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya mampu mengatasi dan memperkuat hak-hak anak dalam produksi minyak kelapa sawit. Panduan ini berfungsi menyoroti elemen-elemen tersebut dan mendorong agar keterkaitan dengan hak-hak anak lebih terlihat oleh pengguna standar sertifikasi RSPO.

Secara khusus, Panduan tentang Hak-Hak Anak bagi Pelaku Rantai Pasok Hilir dikembangkan untuk memandu dan mendukung berbagai pelaku di bagian hilir industri minyak kelapa sawit (mis. pedagang, produsen barang konsumen, dan peritel) guna memperkuat perlindungan hak-hak anak dalam rantai pasoknya. Panduan ini diambil dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia dan Prinsip dan Kriteria RSPO 2018 untuk Produksi Minyak Kelapa Sawit Lestari (P&C) yang berkaitan dengan hak-hak anak.

Tujuannya adalah memberikan dukungan dan tindakan khusus sebagai titik masuk intervensi yang berupaya meminimalkan potensi dampak negatif dan meningkatkan mata pencaharian anak beserta masyarakat yang berada di area tempat tinggalnya. Kami berharap dokumen panduan ini dapat memberikan acuan yang berguna dan menjadi dasar untuk pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi seluruh pemangku kepentingan yang bekerja di sektor minyak kelapa sawit guna menciptakan dampak positif bagi anak-anak.

## 2. PRINSIP PANDUAN

Prinsip panduan berikut sangat disarankan untuk digunakan dalam menerapkan panduan ini saat Anda bekerja bersama, dan untuk, anak-anak demi memastikan agar hasil positif yang dikehendaki dapat tercapai.

TABEL 1: PRINSIP UMUM PANDUAN INI

PRINSIP	DESKRIPSI
<b>Memprioritaskan kepentingan terbaik anak</b>	Kepentingan terbaik bagi anak harus dijadikan sebagai prinsip panduan dalam semua tindakan yang memberikan dampak terhadapnya. Artinya, selama proses pengambilan keputusan berlangsung, hal-hal yang harus diprioritaskan adalah perlindungan anak, perlindungan terhadap kesejahteraannya, dan hak untuk hidup dan tumbuh di lingkungan yang baik bagi perkembangan fisik dan mentalnya.
<b>Tidak membahayakan</b>	Pendekatan yang ‘tidak membahayakan’ yang berakar pada kepentingan terbaik anak harus selalu diterapkan. Artinya, semua tindakan yang dilakukan harus mempertimbangkan konteks yang lebih luas dan kemungkinan dampak negatifnya terhadap anak dari sisi sosial, keuangan, ataupun lingkungan. Jika terdapat alasan yang meyakinkan bahwa tindakan atau program tertentu menyebabkan kondisi anak-anak menjadi lebih buruk daripada sebelumnya, tindakan tersebut tidak boleh dilakukan.
<b>Bertujuan untuk keberlanjutan</b>	<p>Langkah-langkah yang dijelaskan dalam panduan ini bertujuan menciptakan sistem jangka panjang untuk melindungi anak-anak dan keluarganya dari risiko dan tantangan yang ada di lingkungan kelapa sawit, bukan sekadar solusi instan. Karenanya, penting untuk memastikan agar sumber daya yang memadai ditujukan dan dialokasikan untuk melaksanakan perubahan sistemis yang diperlukan secara berkelanjutan.</p> <p>Salah satu unsur penting dalam hal keberlanjutan adalah menanamkan langkah dan proses yang diperlukan dalam praktik usaha dan sistem manajemen inti perusahaan. Dengan demikian, sangat disarankan agar mencari berbagai cara untuk dapat secara sistematis memadukan semua langkah yang ada saat menerapkan panduan ini.</p>
<b>Bertujuan untuk lebih memperkuat perlindungan hak</b>	<p>Penting untuk mematuhi hukum dan peraturan pemerintah pusat, peraturan daerah provinsi, dan peraturan daerah kabupaten/kota yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja dan hak anak.</p> <p>Jika perlindungan hukum di tingkat nasional/provinsi/daerah tidak ada atau lemah, sangat disarankan untuk merujuk pada pedoman praktik terbaik internasional dan/atau industri, standar atau prinsip seperti Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (UNGP) dan konvensi inti ILO untuk mengidentifikasi tindakan yang tepat untuk memperkuat perlindungan.</p>
<b>Mendorong prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan</b>	<p>Tidak ada kelompok yang boleh didiskriminasi atau dikecualikan dari manfaat atau layanan tertentu berdasarkan status, jenis kelamin, ras, agama, kewarganegaraan, etnis, atau asal-usul sosialnya. Artinya, tidak ada kelompok pekerja (pekerja kontrak, pekerja sementara, pekerja migran, dll.) yang dikecualikan dari memperoleh hak dasarnya semata-mata karena statusnya, dan berhak mendapatkan upah setara untuk pekerjaan yang sama.</p> <p>Tindakan positif harus dilakukan untuk mengatasi dan mencegah segala jenis diskriminasi di tempat kerja dan mendukung kesetaraan di antara semua pekerja.</p>

	Tindakan protektif atau suportif lainnya dapat diambil untuk memenuhi kebutuhan kelompok-kelompok tertentu yang sangat rentan, seperti pekerja usia muda <sup>4</sup> , pekerja perempuan, pekerja migran, dll. Berbagai kebijakan dan tindakan yang bertujuan meningkatkan kesetaraan ini tidak boleh dianggap sebagai suatu bentuk diskriminasi.
<b>Menghormati hak atas informasi dan partisipasi</b>	Bagi individu-individu yang hendak membuat keputusan mengenai hal-hal terbaik untuk kesehatan, kesejahteraan, dan masa depannya, informasi mengenai segala opsi yang tersedia harus diberikan kepada mereka dan mereka diperbolehkan menyuarakan pendapatnya tentang segala perubahan yang akan mempengaruhi dirinya secara langsung. Prinsip ini juga berlaku bagi anak-anak yang harus diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapatnya setiap kali ada kegiatan perusahaan yang memberikan dampak kepada mereka secara langsung.
<b>Mendapatkan persetujuan atas dasar informasi</b>	Selama pelaksanaan tindakan, anak-anak dan keluarganya sering kali diminta memberikan persetujuannya atas usulan tertentu. 'Persetujuan penuh dan atas dasar informasi' tidak boleh dianggap sepele. Lih. beberapa panduan di bawah ini: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua bantuan yang diberikan oleh pihak mana pun harus diteruskan atas dasar persetujuan penuh anak-anak dan orang tua/walinya, dan persetujuannya harus atas dasar informasi.</li> <li>• Setiap dan semua tindakan, kebijakan, dan prosedur terkait harus dijelaskan dengan cara yang dapat dipahami anak-anak dan orang tua/walinya, dan penjelasan ini harus diberikan sebelum anak-anak dan orang tua/walinya diminta untuk memberikan atau tidak memberikan persetujuannya.</li> <li>• Pada beberapa tahapan tertentu dalam proses ini, anak-anak dan orang tua/walinya perlu memberikan persetujuan secara tertulis.</li> <li>• Jika penyedia jasa tidak dapat berkomunikasi dengan anak-anak dan orang tua/walinya dengan menggunakan bahasa yang dikuasainya, harus ada upaya maksimal yang dilakukan untuk mendapatkan bantuan juru bahasa agar dapat berkomunikasi secara lisan maupun tertulis.</li> </ul>
<b>Menghormati kerahasiaan dan hak atas privasi</b>	Setiap data dan informasi yang diperoleh dari, dan berkaitan dengan, anak-anak dan keluarganya tidak boleh diungkapkan tanpa sepengetahuan dan persetujuan mereka sebelumnya. Jika ada informasi dan komunikasi terkait anak yang ditangani, selalu pertimbangkan hak atas kerahasiaan dan hak atas privasi anak-anak dan keluarganya.
<b>Prioritas dan tindakan harus selalu didasarkan pada kebutuhan aktual tenaga kerja</b>	Untuk memutuskan titik awal dalam melakukan perbaikan, lakukan kajian menyeluruh mengenai situasi dan kebutuhan pekerja. Misalnya, pekerja migran yang tinggal bersama anak-anaknya pasti memiliki kebutuhan yang sangat berbeda dengan pekerja migran yang tinggal jauh dari keluarga terdekatnya, dan pekerja yang tinggal di perkebunan mungkin membutuhkan bantuan yang berbeda dengan pekerja yang harus pulang pergi setiap harinya.
<b>Mencakup seluruh tahapan rantai pasok</b>	Memusatkan tujuan pada rantai pasok yang transparan dan dapat dilacak hingga ke tingkat perkebunan atau pertanian guna memastikan adanya kepatuhan dan perlindungan terhadap hak-hak anak di seluruh tahapan rantai pasok, dan tidak terbatas pada pemasok langsung.

<sup>4</sup> RSPO menggunakan istilah anak muda dan pekerja usia muda secara bergantian di seluruh dokumennya. Berdasarkan Lampiran 1 P&C RSPO dan sesuai dengan Konvensi ILO ke-138 (ILO C138), anak muda/pekerja usia muda didefinisikan sebagai seseorang yang berusia di atas 15 tahun atau di atas usia minimum kerja, tetapi di bawah usia 18 tahun. Pekerja usia muda ini dianggap sebagai 'anak-anak' meskipun secara hukum mereka diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

### 3. PERAN PELAKU SEKTOR HILIR DALAM MELINDUNGI HAK-HAK ANAK DI RANTAI PASOK MINYAK KELAPA SAWIT

Kesejahteraan anak merupakan urusan semua orang, tidak terkecuali para pelaku sektor hilir di rantai pasok minyak kelapa sawit (mis. produsen barang konsumen, produsen, pengolah, pedagang, dan peritel) yang juga berperan penting dalam melindungi hak-hak anak di semua tahapan produksi minyak kelapa sawit. Pada saat mendorong, mendukung, dan melaksanakan standar RSPO di rantai pasoknya, pelaku sektor hilir utamanya harus bertindak melindungi hak-hak anak dan mengedepankan dampak positif bagi anak-anak.

Karena itu, pelaku sektor hilir harus memasukkan hak-hak anak dalam **komitmen kebijakan**, mempertimbangkan dampaknya terhadap anak di **semua kegiatan pemetaan risiko, penilaian, dan pemantauan** dan menyertakan anak dan orang tua **sebagai kelompok pemangku kepentingan utama**.

Bab ini menjabarkan 8 langkah utama yang dapat dilakukan para pelaku sektor hilir untuk menciptakan dampak positif bagi anak (lih. kotak di sebelah kanan).

Bab 4 menampilkan daftar metrik proses yang digunakan untuk memeriksa dipertimbangkan atau tidaknya hak-hak anak pada berbagai tindakan terkait kebijakan, pemantauan, penilaian, dan pelaporan, serta daftar terperinci dari metrik hasil yang dapat digunakan untuk mengukur dampak terhadap anak dalam rantai pasok perusahaan.

#### SOROTAN

##### 8 LANGKAH PENTING BAGI PELAKU SEKTOR HILIR DALAM MELINDUNGI HAK-HAK ANAK DI RANTAI PASOK MINYAK KELAPA SAWIT

1. Memastikan agar semua personel utama perusahaan sadar akan hak-hak anak dan memahami bahwa usaha minyak kelapa sawit dapat memberikan dampak pada anak-anak maupun hak-hak anak.
2. Memiliki sistem manajemen rantai pasok yang efektif, yang memungkinkan perusahaan untuk menerapkan standar RSPO di seluruh rantai pasok.
3. Menghubungkan harapan perusahaan terkait hak asasi manusia, standar ketenagakerjaan, dan lingkungan dengan keputusan perusahaan.
4. Tetap mempertimbangkan dampak produksi minyak kelapa sawit terhadap pekerja yang paling rentan dan keluarganya.
5. **MENOLAK** penggunaan praktik pekerja anak, termasuk bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, dan melakukan berbagai upaya proaktif untuk menentang praktik pekerja anak di sektor sawit, termasuk menerapkan sistem pencegahan dan remediasi praktik pekerja anak yang efektif.
6. Melakukan praktik penetapan harga dan pembelian agar pekerja menerima upah yang layak dan tidak perlu melibatkan anak-anak dalam produksi minyak kelapa sawit atau pekerjaan lainnya.
7. Memastikan agar pekerja dan keluarganya menyuarakan pendapatnya, dan pendapatnya ini berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan perusahaan.
8. Melampaui pola pikir kepatuhan dan berupaya untuk lebih mendukung anak, pekerja usia muda, pekerja yang merupakan orang tua, dan keluarganya.

### 3.1 Memastikan agar semua personel utama perusahaan sadar akan hak-hak anak dan memahami bahwa bisnis minyak kelapa sawit dapat memberikan dampak pada anak-anak maupun hak-hak anak.

Bagi banyak perusahaan, anak-anak merupakan kelompok pemangku kepentingan yang diprioritaskan. Setiap hari, perusahaan berinteraksi dengan anak-anak yang menjadi pekerja, konsumen, maupun anggota masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan agar semua personel utama perusahaan sadar akan berbagai masalah utama yang menyangkut anak-anak, misalnya sebagai berikut (UNICEF, 2014):

- Masa kanak-kanak merupakan periode perkembangan yang unik dan pesat ketika kesejahteraan fisik, mental, dan emosional dapat secara permanen dipengaruhi hingga menjadi lebih baik ataupun lebih buruk.
- Kejadian yang umum terjadi pun dapat berdampak berbeda dan lebih parah pada anak-anak daripada orang dewasa. Misalnya, jika anak-anak terpapar bahan pencemar, persentase racun yang diserap akan lebih tinggi dan bahan berbahaya tersebut tidak mudah dikeluarkan dari tubuh mereka, atau jika mereka melewati sekolah selama satu tahun, mereka kemungkinan tidak akan pernah kembali untuk menyelesaikan pendidikan mereka.
- Anak-anak yang dipekerjakan atau terdampak oleh perusahaan kerap kali tidak diperhatikan dan tidak terhitung banyaknya. Anak-anak yang 'tidak diperhatikan' ini termasuk di antaranya anak-anak yang dipekerjakan secara ilegal pada rantai pasok atau yang menjadi pekerja rumah tangga dan ditahan jasa keamanan, tidak bersekolah atau ditinggalkan di rumah saat orang tuanya bermigrasi untuk bekerja. Selain itu, anak-anak yang mengalami diskriminasi, misalnya anak-anak etnis minoritas, anak-anak perempuan, dan anak-anak penyandang disabilitas, kemungkinan besar diabaikan.
- Anak-anak tidak memiliki suara publik. Anak-anak tidak dapat memberikan suara atau membentuk serikat pekerja, mereka tidak memiliki saham di perusahaan ataupun menghadiri pertemuan pemegang saham tahunan, dan mereka jarang sekali diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat saat masyarakat membuat keputusan, bahkan jika hal tersebut berkaitan dengan masalah-masalah tertentu seperti sekolah dan taman bermain.
- Anak-anak jarang sekali diajak berkonsultasi. Untuk menjamin agar kegiatan perusahaan tidak berdampak negatif pada hak-hak anak, para pelaku sektor hilir harus mengambil tindakan untuk memastikan agar proses konsultasi pemangku kepentingan turut mempertimbangkan hak-hak anak dan, jika memungkinkan, melakukan konsultasi secara langsung dengan anak-anak.
- Hak-hak anak di tempat kerja di luar persoalan tenaga kerja.



Foto: © UNICEF/Fauzi



Foto: © UNICEF/Fauzi

Sektor minyak kelapa sawit berdampak terhadap anak-anak secara langsung maupun tidak langsung. Pekerja usia muda mungkin mengalami dampak langsung yang merugikan akibat kondisi kerja yang

berbahaya. Selain itu, anak-anak dari para pekerja perkebunan kerap kali menjadi yang pertama merasakan dampak negatif pada kesehatan maupun pendidikan jika orang tuanya tidak dibayar dengan upah yang layak. Gambar di bawah ini merangkum tujuh area dampak produksi minyak sawit pada anak (UNICEF, 2016; RSPO, 2020).

 <p><b>AREA DAMPAK 1: PERLINDUNGAN ANAK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berbagai risiko kekerasan pada anak (termasuk kekerasan fisik, seksual, psikologis, dan pengabaian) di lingkungan pertanian dapat menghalangi anak-anak untuk menikmati hak-haknya.</li> <li>Tidak adanya identitas hukum, yaitu akta kelahiran di antara anak-anak migran menyebabkan terbatasnya atau tidak adanya akses terhadap pendidikan maupun perawatan kesehatan dan meningkatkan kemungkinan adanya praktik pekerja anak.</li> </ul>	 <p><b>AREA DAMPAK 2: PRAKTIK PEKERJA ANAK DAN PEKERJA USIA MUDA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perbedaan tipis antara 'pekerja anak' dan 'anak yang membantu orang tuanya' dapat berujung pada situasi praktik pekerja anak. Perusahaan tidak memiliki panduan praktis untuk mengatasi praktik pekerja anak dan mendukung pekerja usia muda.</li> <li>Pendekatan perusahaan yang kaku terhadap praktik pekerja anak dan didorong atas dasar kepatuhan semata tidak berhasil mengatasi berbagai tantangan terkait anak-anak yang terlibat dalam sektor pertanian.</li> <li>Banyak faktor yang berkontribusi terhadap praktik pekerja anak, misalnya tidak adanya akta kelahiran dan pengasuhan anak, orang tua yang berada di bawah tekanan untuk memenuhi target harian, dll.</li> <li>Anak-anak migran paling rentan terhadap praktik pekerja anak dan eksploitasi.</li> </ul>	
 <p><b>AREA DAMPAK 3: PENDIDIKAN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Akses yang buruk terhadap pendidikan yang berkualitas di daerah pedesaan dapat memicu kasus praktik pekerja anak.</li> <li>Kegiatan sekolah anak-anak pekerja migran musiman dapat terganggu.</li> </ul>	 <p><b>AREA DAMPAK 4: PERLINDUNGAN KEHAMILAN DAN KEGIATAN MENYUSUI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hak-hak bagi ibu hamil yang kurang diterapkan dan perlindungan kehamilan yang tidak dilaksanakan di seluruh kelompok dapat membahayakan pekerja yang hamil beserta bayinya.</li> <li>Paparan terhadap pekerjaan yang berbahaya.</li> <li>Tingkat pergantian pekerja yang tinggi akibat para ibu tidak dapat kembali bekerja setelah melahirkan.</li> <li>Ketidakmampuan untuk menyusui dalam jangka panjang.</li> </ul>	 <p><b>AREA DAMPAK 5: PENGASUHAN ANAK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pengasuhan anak di banyak tempat, terutama di daerah yang kurang berkembang atau tertinggal, masih kurang dapat diakses. Biaya menjadi hambatan utama untuk mengakses pengasuhan anak.</li> <li>Kurangnya pengasuhan anak yang berkualitas dapat berkontribusi terhadap praktik pekerja anak.</li> <li>Tidak banyak pengetahuan dan panduan tentang cara memberikan dukungan pengasuhan anak yang berkualitas. Program pengasuhan anak yang disusun dengan buruk dapat berdampak lebih negatif pada pengasuh.</li> <li>Tidak adanya dukungan pengasuhan anak merupakan hambatan bagi perempuan untuk menjadi tenaga kerja.</li> </ul>



#### AREA DAMPAK 6: GIZI DAN KESEHATAN

- Dampak negatif terhadap kesehatan anak-anak dan pekerja serta tingginya risiko kecelakaan.
- Risiko anak-anak terpapar bahan kimia,
- Anak-anak pekerja kelapa sawit memiliki akses yang buruk terhadap layanan kesehatan.
- Kerawanan pangan dapat menyebabkan kesehatan yang buruk pada anak-anak.



#### AREA DAMPAK 7: AIR (WATER), SANITASI (SANITATION), DAN KEBERSIHAN (HYGIENE)/WASH DAN KONDISI TEMPAT TINGGAL

- Risiko WASH di tempat kerja, termasuk kurangnya akses terhadap air bersih.
- Fasilitas tempat tinggal yang disediakan perusahaan tidak dikelola dengan baik atau tidak memiliki akses dan standar WASH yang memadai.
- Pekerja harian lepas tidak memiliki akses terhadap tempat tinggal.

### 3.2 Memiliki sistem manajemen rantai pasok yang efektif, yang memungkinkan perusahaan untuk menerapkan standar RSPO di seluruh rantai pasok

Pada umumnya, dalam lingkungan pertanian, pelanggaran hak-hak anak sulit untuk diungkapkan karena lebih kerap terjadi di bagian hulu rantai pasok dan jika ada kontrak tenaga kerja maupun jasa yang tidak resmi. Upaya mewujudkan sistem manajemen rantai pasok yang efektif untuk menilai dan memantau rantai pasok perusahaan termasuk sub kontraktor dan sub pemasok, merupakan langkah awal yang penting dalam memahami di mana dan bagaimana anak-anak dapat terdampak negatif oleh industri minyak kelapa sawit.

Berikut ini merupakan beberapa langkah yang disarankan untuk memastikan adanya rantai pasok yang transparan terkait dengan perlindungan hak-hak anak.

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5
<b>Pemetaan pemangku kepentingan</b> yang terperinci dan berkelanjutan di sepanjang rantai pasok	<b>Upaya berkelanjutan untuk memahami, menilai, dan memantau situasi anak-anak</b> yang terdampak rantai pasok minyak sawit	Menentukan <b>tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi potensi risiko maupun dampak aktual</b> pada anak-anak dalam rantai pasok perusahaan	<b>Pantau dan laporkan</b> berdasarkan metrik hasil (lih. Bab 4)	Pastikan penyampaian laporan yang <b>dapat dipertanggungjawabkan, jelas, dan dapat diakses</b>

Semakin jauh perusahaan hilir, maka akan semakin sulit untuk mengendalikan dan memantau semua lapisan rantai pasok. Namun perusahaan dapat bekerja bersama pemasok langsungnya untuk memastikan agar mereka kemudian dapat mendukung hak-hak anak hingga ke para pemasok yang ada di tingkat berikutnya, sehingga tercipta sistem berjenjang yang berguna hingga ke tingkat petani.

Perusahaan dapat menggunakan pengaruhnya dan meminta agar para pemasok langsung berkomitmen menghormati hak-hak anak<sup>5</sup> sesuai dengan standar RSPO, termasuk:

- Komitmen untuk mendukung hak-hak anak dalam struktur organisasi pemasok langsung, yaitu memberikan informasi dan mengembangkan sistem, prosedur, dan kompetensi yang diperlukan

<sup>5</sup>Untuk daftar lengkap kriteria P&C RSPO yang memiliki kaitan langsung dan tidak langsung dengan hak-hak anak, lih. Panduan Hak Anak RSPO untuk Produsen Minyak kelapa Sawit.

untuk menerapkan nilai dan prinsip standar RSPO yang berkaitan dengan hak-hak anak. Hal ini mencakup:

- Kebijakan, prosedur, sistem, dan kegiatan yang didukung dan disetujui oleh manajemen senior yang menyertakan standar RSPO terkait dengan hak-hak anak.
  - Memastikan keterlibatan staf departemen utama, seperti staf yang bekerja di bidang yang berkaitan dengan sumber daya manusia, produksi, kepatuhan, keberlanjutan, manajemen rantai pasok, hukum, dan komunikasi.
  - Melaksanakan pelatihan rutin untuk personel yang berbeda dalam struktur organisasi.
- Komitmen pemasok langsung untuk mendukung hak-hak anak dalam rantai pasoknya, yaitu pemasok langsung dapat mulai menerapkan standar RSPO sehubungan dengan hak-hak anak hingga ke tingkat perkebunan, yang dapat mencakup:
    - Terlibat dengan manajemen senior yang merupakan mitra bisnis/pemasok untuk mendapatkan tingkat dukungan minimum.
    - Menyediakan pengembangan kapasitas untuk meningkatkan kesadaran dan agar mitra bisnis rantai pasok hulu peka akan risiko dan dampak hak-hak anak, dan standar RSPO.



Foto: © UNICEF/UN0247953/Noorani

### 3.3 Menghubungkan harapan perusahaan terkait standar ketenagakerjaan dan lingkungan dengan keputusan perusahaan

Sebagai pembeli, perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dengan memilih dan menentukan pemasok yang hendak dilibatkan dalam kerja sama. Dengan memilih pemasok yang berupaya melaksanakan standar RSPO dan menjadikannya sebagai praktik bisnis untuk mendukung dan menghormati hak-hak anak, perusahaan dapat membantu mendorong industri ke arah yang benar. Perusahaan dapat sepenuhnya mencapai tujuan ini dengan:

- bekerja dengan baik bersama tim pembelian dan pemilihan pemasok dan menyertakan metrik hasil terkait hak-hak anak (Bab 4) dalam proses pemantauan dan audit untuk memastikan agar hak-hak anak dilindungi dalam operasi bisnis perusahaan; dan

- meminta para pemasok melaporkan hasil yang diperoleh terkait hak-hak anak (lih. metrik dalam Bab 4) dan memanfaatkan informasi dalam memilih pemasok yang akan dilibatkan dalam hubungan bisnis jangka panjang.

### **3.4 Terus-menerus mempertimbangkan dampak produksi minyak kelapa sawit terhadap pekerja yang paling rentan dan keluarganya**

Kebijakan dan program yang baik kerap kali hanya diberlakukan kepada kelompok pekerja tertentu, yang kemungkinan tidak mencakup pekerja yang paling rentan. Sangat disarankan agar dalam kebijakan, proses, dan program yang dijalankan, perusahaan memberikan perhatian khusus kepada kelompok yang paling rentan dan memastikan agar mereka juga dapat memperoleh manfaat dari hasil positif yang diperoleh dari berbagai upaya suportif perusahaan. Perusahaan dapat mencapainya dengan:

- memberikan perhatian pada pekerjaan dengan upah terendah dalam rantai pasok;
- mempertimbangkan kondisi kerja kelompok rentan, termasuk pekerja migran, pekerja yang tidak memiliki dokumen resmi, pekerja lepas dan subkontrak, pekerja usia muda, pekerja dari etnis minoritas, pekerja yang menderita disabilitas, dll.; dan
- menjamin dapat diaksesnya peluang kerja yang layak oleh semua pekerja dan memberikan perhatian khusus kepada pekerja usia muda, pekerja yang merupakan orang tua, pekerja hamil, dan pekerja migran.

### **3.5 MENOLAK praktik pekerja anak, termasuk bentuk-bentuk pekerjaan terburuk dari praktik pekerja anak, dan melakukan berbagai upaya proaktif untuk menentang praktik pekerja anak di sektor minyak kelapa sawit, termasuk dengan menerapkan sistem pencegahan dan remediasi praktik pekerja anak yang efektif**

ILO mendefinisikan ‘praktik pekerja anak’<sup>6</sup> sebagai pekerjaan yang “merampas masa kanak-kanak, potensi, dan martabat anak, dan yang membahayakan perkembangan fisik dan mentalnya”. Istilah ini berlaku untuk:

- semua anak di bawah usia 18 tahun yang terlibat dalam ‘bentuk-bentuk terburuk dari praktik pekerja anak’<sup>7</sup> (berdasarkan Konvensi ILO No. 182);
- semua anak di bawah usia 12 tahun yang terlibat dalam kegiatan ekonomi; dan
- semua anak berusia 12 hingga 14 tahun yang bekerja melebihi pekerjaan ringan.

Anak-anak yang telah mencapai usia legal untuk bekerja, tetapi masih di bawah 18 tahun dianggap ‘pekerja usia muda’ dan dapat berpartisipasi dalam pekerjaan yang tidak berbahaya<sup>8</sup> yang dilakukan di bawah pengawasan orang dewasa dan pekerjaan yang tidak berdampak negatif terhadap kesehatan, keselamatan, perkembangan diri, dan pendidikan mereka. Usia minimum untuk bekerja berbeda-beda di tiap negara.

<sup>6</sup>Ini juga merupakan definisi yang diadopsi dalam P&C RSPO 2018.

<sup>7</sup>Konvensi ILO No. 182 mendefinisikan ‘bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak’ sebagai i) semua bentuk perbudakan, misalnya perdagangan orang, kerja paksa, perekrutan paksa ke dalam konflik bersenjata, ii) prostitusi dan pornografi, iii) produksi dan perdagangan ilegal narkoba, dan iv) pekerjaan berbahaya.

<sup>8</sup>ILO mendefinisikan ‘pekerjaan berbahaya bagi anak’ sebagai ‘pekerjaan yang kemungkinan besar membahayakan kesehatan fisik, mental, atau moral anak, yang tidak boleh dilakukan oleh seseorang berusia di bawah 18 tahun’. Rekomendasi ILO terkait Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerjaan Bagi Anak tahun 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; pekerjaan di bawah tanah, dalam air, di ketinggian yang berbahaya, atau di ruang terbatas, 2) pekerjaan menggunakan mesin, perlengkapan, dan alat berbahaya, atau pekerjaan yang melibatkan penanganan atau pengangkutan muatan berat secara manual, 3) pekerjaan di lingkungan yang tidak sehat, yang misalnya dapat membuat anak-anak terpapar bahan, agen, atau proses yang berbahaya, atau terpapar suhu, tingkat kebisingan, atau getaran yang merusak kesehatan mereka, 4) pekerjaan dalam kondisi yang sangat sulit, misalnya pekerjaan dengan waktu kerja selama berjam-jam atau pada malam hari, atau pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk pulang setiap hari.

Tabel di bawah ini menyajikan informasi tentang batas usia yang telah ditetapkan di negara-negara produsen utama.

TABEL 2: USIA KERJA DI 5 NEGARA PRODUSEN MINYAK KELAPA SAWIT TERBESAR

	<b>Usia Kerja Minimum</b> Usia untuk pekerjaan purnawaktu tidak boleh di bawah usia wajib belajar	<b>Pekerjaan Ringan</b> Pekerjaan yang tidak akan mengancam kesehatan dan keselamatan atau mengganggu pendidikan atau pelatihan kejuruan	<b>Pekerjaan Berbahaya</b> Pekerjaan yang berpotensi membahayakan keselamatan dan kesehatan fisik, mental, atau moral anak-anak
ILO C138	15 (negara berkembang memiliki opsi untuk menetapkan usia minimum 14 tahun)	13	18 (16 dengan ketentuan yang ketat)
Indonesia	15	13	18
Malaysia	15	di bawah 15 <sup>9</sup>	18
Thailand	15	12	18
Kolombia	17 <sup>10</sup>	15	18
Nigeria	15	12	18

Standar RSPO dengan jelas melarang setiap bentuk praktik pekerja anak dan mewajibkan agar pekerja usia muda tidak terpapar oleh pekerjaan yang berbahaya. Unsur-unsur utama pada kebijakan praktik pekerja anak dan pelaksanaannya dijelaskan di bawah ini<sup>11</sup>.

<sup>9</sup>Hukum Malaysia secara khusus mengatur jenis pekerjaan ringan yang diperbolehkan untuk dilakukan oleh anak di bawah usia 15 tahun. Pekerjaan di luar spesifikasi tersebut sangat dilarang.

<sup>10</sup>Di Kolombia, usia minimum seseorang untuk dipekerjakan adalah 15 tahun. Namun demikian hanya remaja di atas 17 tahun yang dapat bekerja purnawaktu (8 jam sehari dan 40 jam seminggu serta maksimum hingga pukul 8 malam), sedangkan remaja di atas 15 dan di bawah 17 tahun hanya diperbolehkan bekerja 6 jam sehari dan 30 jam seminggu serta maksimum hingga pukul 6 sore.

<sup>11</sup>Unsur-unsur utama ini diadaptasi dari draf Panduan Pemasok tentang Pencegahan, Identifikasi, dan Penanganan Pekerja Anak dari ILO pada bulan Februari 2020 yang disusun oleh CCR CSR.

## 1. PENCEGAHAN PRAKTIK PEKERJA ANAK



**Menyatakan dengan jelas usia minimum** untuk pekerjaan umum dan pekerjaan berbahaya dalam kebijakan pemberian kerja dan pengumuman lowongan kerja perusahaan



Prosedur dan proses pemberian kerja harus mencakup **mekanisme yang jelas untuk verifikasi usia**, yang mencakup pemeriksaan dokumen identitas dan wawancara tatap muka



Ingat bahwa pemeriksaan medis **bukan merupakan cara yang tepat** untuk memverifikasi usia

## 2. MENCIPTAKAN TEMPAT KERJA NONDISKRIMINASI YANG MELINDUNGI PEKERJA USIA MUDA



'Pekerja usia muda' didefinisikan sebagai seseorang yang mencapai usia legal untuk bekerja, tetapi masih di bawah 18 tahun.

### Manajemen khusus dalam kesepakatan kontrak:

Pekerja usia muda memerlukan kontrak seperti halnya pekerja dewasa, tetapi kontraknya harus dengan spesifik menyebutkan perlindungan ekstra yang diberikan kepada mereka



**Jam kerja:** sebagai aturan umum, pekerja usia muda tidak dapat bekerja lembur atau *shift* malam

**Pertimbangkan kebutuhan pekerja usia muda** dalam menyusun pelatihan orientasi dan pengenalan perusahaan, serta dalam komunikasi perusahaan



Memastikan pekerja usia muda mendapatkan **perlindungan K3 yang kuat** dan tidak melakukan pekerjaan berbahaya. Untuk menjamin tidak berbahayanya pekerjaan tersebut, ciptakan sistem untuk **mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko** bagi pekerja usia muda

**Menciptakan lingkungan berisiko rendah** bagi pekerja usia muda

- 1 Mengidentifikasi pekerjaan berisiko rendah
- 2 Menyusun daftar tugas dan proses berisiko rendah
- 3 Melalui berbagai upaya jangka panjang, tingkat risiko dari lebih banyak posisi dapat dikurangi demi menciptakan lebih banyak opsi bagi pemuda
- 4 Terus meningkatkan kesadaran staf manajemen dan pekerja usia muda tentang cara menciptakan tempat kerja yang aman bagi pekerja usia muda

### 3. REMEDIASI PRAKTIK PEKERJA ANAK (SETELAH MENGIDENTIFIKASI PRAKTIK PEKERJA ANAK)



Jika praktik pekerja anak ditemukan dalam rantai pasok perusahaan, lakukan kerja sama dengan pemasok dan idealnya dengan ahli/organisasi hak-hak anak untuk mencari solusi  **demi kepentingan terbaik anak yang bersangkutan**



Jika **nak di bawah usia minimum** ditemukan bekerja di lokasi, tindakan sebagai berikut harus dilakukan

- 1 Realokasi pekerjaan
- 2 Pemeriksaan kesehatan
- 3 Pelatihan bagi pekerja usia muda



Jika pekerja usia muda terlibat dalam **pekerjaan berbahaya**, tindakan sebagai berikut harus dilakukan

- 1 Tindakan segera, termasuk memindahkan anak ke tempat yang aman
- 2 Memberikan tunjangan hidup
- 3 Mendaftarkan anak ke dalam program pendidikan/pelatihan kejuruan yang sesuai

#### PRAKTIK BISNIS YANG BAIK: PEKERJA ANAK RUMAHAN DI INDIA

Didirikan pada tahun 1998 oleh pemasok produk olahraga, Sports Goods Federation India (SGFI) bertujuan untuk mencegah praktik pekerja anak dan merehabilitasi pekerja anak dengan memberikan pendidikan dan memfasilitasi agar ada perubahan dalam sikap masyarakat dan keluarga. Inisiatif ini menerima 0,25 persen pendapatan hasil ekspor dari pemasok dan berhasil mencapai lebih dari 3.000 keluarga pekerja rumahan. Kolaborator internasional seperti FIFA Marketing merespons dengan mengubah aturan pemberian izinnya agar hanya mengizinkan pemasok yang merupakan anggota SGFI untuk memasok produk sepak bola.

Sumber: Panduan ETI tentang Pekerja Rumahan sebagaimana dikutip ILO (2013)

### 3.6 Melakukan praktik penetapan harga dan pembelian agar pekerja menerima upah hidup layak dan tidak perlu melibatkan anak-anak dalam produksi minyak kelapa sawit atau pekerjaan lainnya

Perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana penetapan harga dan strategi pembelian berdampak terhadap praktik-praktik pemasok di bagian hulu rantai pasok. Harga harus mencerminkan biaya produksi yang lebih tinggi yang kadang ditanggung oleh pemasok untuk berinvestasi dalam praktik produksi yang bertanggung jawab. Pertimbangkan apakah harga yang ditetapkan memungkinkan pemasok langsung maupun tidak langsung memberikan Upah Hidup Layak (UHL) kepada para pekerjanya.

Pembayaran UHL kepada pekerja merupakan tindakan preventif yang sangat penting pada praktik pekerja anak karena kemiskinan dan ketidakcukupan ekonomi termasuk dalam faktor pendorong utama adanya praktik ini. Anak yang berasal dari keluarga miskin atau wilayah miskin sering kali banyak ditemukan bekerja semasa kanak-kanaknya (ILO, 2002). Kotak di bawah ini menjelaskan bagaimana upah yang tidak memadai dapat menimbulkan kasus praktik pekerja anak dan pekerjaan tidak penting yang dilakukan oleh anak:

## BAGAIMANA UPAH RENDAH ORANG TUA DAPAT BERPENGARUH NEGATIF TERHADAP ANAK

- Orang tua yang upahnya tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar keluarga, termasuk rumah tangga dengan satu kepala keluarga atau rumah tangga berpenghasilan tunggal, cenderung bergantung pada penghasilan anaknya untuk membantu keluarga (ILO, 2002). Akibatnya, anak-anak kemungkinan terlibat dalam pekerjaan pada usia dini, termasuk pekerjaan berbahaya.
- Orang tua dengan penghasilan rendah kurang mampu membayar jasa pengasuhan anak, yang kemungkinan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama demi mendapatkan cukup uang (IFC, 2018; Lee, Salzwedel, Chyou, & Liebman, 2017). Untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarganya, mereka mungkin membawa anaknya ke lokasi kerja, yang kemudian dapat membahayakan anak atau mereka turut mempekerjakan anaknya.
- Orang tua dengan upah rendah cenderung kurang mampu membeli pangan bernutrisi dan seimbang. Hal ini pun dapat menyebabkan buruknya kesehatan dan nutrisi pada anak.
- Orang tua mungkin tidak mampu mengirimkan semua anaknya ke sekolah dan/atau memenuhi kebutuhan sekolah, mis. biaya sekolah, seragam, buku, alat tulis, dll. Akibatnya banyak anak yang putus sekolah.
- Orang tua yang bekerja dan diupah secara borongan mungkin terdorong untuk meminta anaknya mendampingi agar dapat memenuhi kuota (Earthworm, 2018). Hal ini diperburuk dengan kuota yang tidak realistis atau adanya tekanan eksternal, mis. kondisi pemanenan yang sulit, hasil panen yang tidak mencukupi, dll., sehingga pekerja lebih sulit mencapai kuotanya atau tingkat penghasilan rata-ratanya.
- Banyak perempuan (mis. pekerja lepas, pekerja migran, pekerja subkontrak) di sektor minyak sawit tidak memiliki akses terhadap tunjangan penuh kehamilan, misalnya cuti hamil berbayar (UNICEF, 2016). Oleh karena itu, perempuan hamil biasanya tetap bekerja hingga batas waktunya dan meneruskan pekerjaannya tepat setelah melahirkan. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan ibu serta terhadap kegiatan menyusui dan pengasuhan bayinya yang baru lahir.

Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dengan seksama mempertimbangkan strategi penetapan harga yang diterapkan oleh bisnis tersebut dan juga struktur upah yang diterapkan oleh pemasok langsung maupun tidak langsung untuk mengupah pekerjaannya. Untuk mewujudkan sistem pengupahan yang adil dan efektif di seluruh rantai pasok, perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- Menerapkan sistem pengupahan yang dapat merespons berbagai beban kerja, alur kerja (musim puncak versus musim sepi), dan nilai yang diciptakan oleh pekerja.
- Terlepas dari sistem pengupahan tertentu yang diterapkan, pastikan agar besarnya upah:
  - tidak lebih rendah dibanding upah minimum yang berlaku dan ditentukan oleh pemerintah negara masing-masing
  - memungkinkan semua pekerja dan keluarganya memiliki standar hidup yang layak.

Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang sistem pengupahan dalam rantai pasok, perusahaan dapat memastikan agar praktik penetapan harga dan pembelian ini tidak mengakibatkan pekerja dibayar dengan rendah sehingga mereka merasa tertekan dan akhirnya melibatkan seluruh keluarganya dalam pekerjaan, termasuk anaknya.



Foto: © RSPO, Jonathan Perugia

### **3.7 Memastikan agar pekerja dan keluarganya dapat menyuarakan pendapatnya, dan pendapatnya ini berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan perusahaan**

Sebagaimana dibahas sebelumnya, hak-hak anak dapat sangat terdampak oleh kegiatan perusahaan. Sebagai pemangku kepentingan dan kelompok rentan yang kurang terwakili, pekerja anak, pekerja yang merupakan orang tua, dan keluarganya yang secara langsung atau tidak langsung terdampak oleh perusahaan sering kali tidak diperhatikan atau kurang memiliki suara yang kuat. Anak-anak dan keluarganya masih kurang dilibatkan dalam konsultasi terkait kegiatan perusahaan. Mendengarkan pendapat anak dan tenaga kerja secara umum dapat menjadikan perusahaan lebih ramah anak dan keluarga, sehingga perusahaan pun dapat menjadi lebih kompetitif, berhasil, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, berbagai tindakan harus dilakukan agar suara pekerja didengar dan kebutuhannya ditangani dengan sebagaimana mestinya dalam operasi bisnis dan proses pengambilan keputusan.

Ada dua jenis saluran agar pendapat yang disuarakan pekerja didengar dan keduanya sangat penting bagi perusahaan.

- Mekanisme penanganan keluhan yang efektif: Saluran semacam ini memungkinkan pekerja untuk menyuarakan persoalan yang ada dan ketidakpuasannya secara rahasia dan jujur tanpa takut akan adanya tindak balas, misalnya pemecatan, pemotongan upah, demosi, atau isolasi. Akses ini dapat difasilitasi dengan menyediakan kotak saran, nomor saluran siaga untuk melaporkan keluhan secara anonim, pertemuan rutin dengan wakil serikat pekerja, dll.
- Manajemen partisipatif dan pelibatan pemangku kepentingan secara efektif: Saluran semacam ini merupakan bagian dari pelibatan partisipatif perusahaan dan memungkinkan karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Perusahaan harus memastikan agar proses konsultasi pemangku kepentingan memperhitungkan hak-hak anak dan, jika diperlukan, berkonsultasi langsung dengan anak. Sebagai contoh, perusahaan dapat melibatkan pekerja dan keluarganya, terutama anaknya, dalam wawancara atau diskusi kelompok terarah saat melaksanakan program yang dapat berdampak terhadap anak, misalnya penilaian risiko dan

dampak terhadap hak-hak anak, audit, persiapan pembangunan tempat tinggal bagi pekerja, dll. Sangat disarankan untuk melakukan pelibatan dengan pemangku kepentingan secara rutin, misalnya dengan serikat pekerja.

#### **PRAKTIK BISNIS YANG BAIK: UPAYA IKEA UNTUK MENGIDENTIFIKASI RISIKO DAN DAMPAK TERHADAP HAK ANAK**

Pada tahun 2019, IKEA bekerja sama dengan *Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility* (CCR CSR) untuk melaksanakan penilaian cepat terhadap hak anak guna mengidentifikasi dan memahami risiko utama yang dialami anak-anak dalam rantai pasok rotan di Indonesia dan Vietnam. Penilaian ini banyak melibatkan pekerja yang merupakan orang tua, pekebun swadaya, dan anak-anak mereka. Total sebanyak 63 orang tua dan 88 anak berpartisipasi dalam wawancara dan diskusi kelompok terarah. Dari penilaian tersebut, IKEA pun mengetahui di mana pemangku kepentingan utama harus dilibatkan dalam pelatihan tentang hak anak, mengidentifikasi potensi kolaborasi masyarakat yang dapat memperkuat mekanisme IKEA untuk mencegah praktik pekerja anak, dan memiliki dasar untuk menyusun *Guidelines for Child Rights Protection and Promotion in Raw Material Sites in the Category of Natural Fibres* dari IKEA.

Sumber: CCR CSR; Laporan Keberlanjutan FY19 IKEA, 2020

### **3.8 Melampaui pola pikir kepatuhan dan berupaya untuk lebih mendukung anak, pekerja usia muda, pekerja yang merupakan orang tua, dan keluarganya**

Untuk bertanggung jawab secara sosial, perusahaan sering kali harus melampaui pola pikir kepatuhan, karena kepatuhan hukum itu sendiri tidak sepenuhnya mengatasi akar penyebab masalah yang kompleks seperti praktik pekerja anak. Artinya, perusahaan harus mengubah pola pikir 'tidak membahayakan' menjadi 'lebih banyak melakukan kebaikan'. Sebagai contoh, pelarangan perusahaan terhadap perekrutan pekerja anak tidak cukup untuk mencegah dan secara bertahap menghentikan praktik pekerja anak. Sebaliknya, perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial harus menyelidiki konteks yang lebih luas dan membantu mengatasi faktor sosial dan ekonomi penyebab adanya praktik pekerja anak dengan berinvestasi dalam program ramah keluarga, jasa pengasuhan anak<sup>12</sup>, pengembangan pemuda, dll. (lih. contoh<sup>13</sup> praktik yang baik dalam kotak di bawah ini). Pendekatan 'lebih banyak melakukan kebaikan' tidak mencegah perusahaan untuk memperkuat upaya 'tidak membahayakan' yang ada. Sebagai contoh, perusahaan dapat menciptakan dan menerapkan sistem yang lebih kuat untuk melindungi anak guna menjamin agar semua kegiatan perusahaan meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif bagi anak.

'Penjagaan anak' mengacu pada tindakan-tindakan yang dilaksanakan perusahaan untuk mengetahui bagaimana operasi bisnis dan praktik kerja mereka berdampak terhadap kesejahteraan anak (UNICEF, 2018). Perlindungan anak merupakan bagian penting dari upaya penjagaan ini jika ada kekhawatiran bahwa anak mengalami kekerasan atau keselamatannya terganggu (UNICEF, 2018). Perusahaan harus berkomitmen atas penjagaan anak sebagai prioritas utama dalam merancang dan melaksanakan kebijakan dan program yang menargetkan anak-anak. Penyusunan kebijakan penjagaan anak<sup>14</sup> adalah salah satu caranya. Kebijakan penjagaan anak seharusnya tidak hanya mengacu pada penjagaan dari kekerasan oleh

<sup>12</sup>Untuk informasi lebih lanjut tentang unsur-unsur utama untuk melaksanakan jasa pengasuhan anak secara efektif dan juga lebih banyak contoh terkait praktik bisnis yang baik, lih. *Family-Friendly Policies Handbook for Business* dari UNICEF (UNICEF, 2020a). Selain itu, untuk informasi lebih lanjut bagi perusahaan tentang kebijakan ramah keluarga dalam masa COVID-19, lih. panduan UNICEF untuk karyawan (UNICEF, 2020b).

<sup>13</sup>Untuk informasi lebih lanjut, lih. *RSPO Child Rights Guidance for Palm Oil Producers*.

<sup>14</sup>Untuk mempelajari lebih lanjut tentang penjagaan anak, lih. *Child Safeguarding Toolkit for Business* (2018) dari UNICEF.

karyawan dan mitra bisnis, tetapi juga harus memastikan agar hak-hak anak dilindungi di seluruh rantai nilai perusahaan, termasuk:

- melindungi anak dari perlakuan menyimpang, terutama dari semua bentuk kekerasan, termasuk kekerasan fisik dan seksual serta pengabaian;
- melindungi anak yang disakiti atau berisiko disakiti; dan
- menjamin anak untuk dapat menerima perawatan yang aman dan suportif guna mendukung pertumbuhan, kesehatan, dan seluruh perkembangannya.



Foto: © RSPO, Jonathan Perugia

#### **PRAKTIK BISNIS YANG BAIK: MAS HOLDING MENGURANGI KETIDAKHADIRAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN MELALUI PENGASUHAN ANAK**

MAS Holdings, produsen pakaian yang memiliki 10 fasilitas pengasuhan anak di seluruh dunia (delapan di antaranya berada di Sri Lanka) mengalami penurunan ketidakstabilan dalam hal kehadiran dan pergantian karyawan setelah menerapkan tunjangan pengasuhan anak. Perusahaan ini mencatat adanya peningkatan dalam jumlah pekerja perempuan dan penurunan sebesar 9 persen terkait ketidakhadiran dikarenakan cuti sakit dalam sembilan bulan pertama disediakan pusat penitipan anak di tempat kerja, perawatan anak, ruang menyusui, dan transportasi yang aman di pabrik Kreedaa Al Safi-Madaba milik MAS. Pabrik ini terletak di wilayah pedesaan terpencil di Yordania yang ditandai dengan rendahnya perkembangan sosial ekonomi dan kurangnya tenaga kerja perempuan.

Sumber: IFC, 2017 dan 2018a

**PRAKTIK BISNIS YANG BAIK:  
PROGRAM RUANG RAMAH ANAK (*CHILD FRIENDLY SPACE/CFS*)**

*Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR)* mengembangkan program *Child Friendly Space (CFS)*, yang merupakan fasilitas pada pabrik yang menyediakan lingkungan aman bagi anak saat orang tuanya bekerja. Dengan adanya CFS, anak-anak dapat bermain, belajar, dan mengembangkan keterampilan sosial melalui interaksi dengan guru dan teman sebayanya. Ini merupakan respons CFS atas mendesaknya kebutuhan untuk menyediakan tempat pengasuhan anak jika ada anak yang tidak bersekolah dan dapat menjadi fasilitas setelah pulang sekolah atau pusat untuk melakukan kegiatan sepanjang hari yang buka saat libur sekolah. Pada tahun 2019, CCR CSR membuka 32 CFS baru di Tiongkok untuk 11 merek dan mitra. Sejak uji coba program pada tahun 2015, total sebanyak 77 pabrik bergabung dengan program ini. Penilaian dampak secara konsisten menunjukkan dampak positif terhadap hubungan antara pekerja dan manajer serta anak dan orang tuanya. Selain itu, program CFS juga meningkatkan efisiensi orang tua yang bekerja dan berkontribusi terhadap pencitraan positif perusahaan. CCR CSR kini tengah mengembangkan aplikasi atau program CFS seluler untuk memberikan akses pengasuhan anak kepada pekerja dari kelompok yang lebih rentan dalam sektor pertanian dan perkebunan.

Sumber: CCR CSR, 2020

## 4. METRIK TINGKAT PEMBELI

Untuk menjamin perlindungan yang menyeluruh terhadap hak-hak anak, disarankan untuk menerapkan standar hak-hak anak dan melaksanakan pelatihan guna menelusuri dan meninjau perkembangan terkait integrasi hak-hak anak ke dalam praktik bisnis perusahaan, sekaligus memantau hasil kebijakan dan program hak-hak anak. Sangat disarankan juga untuk berpartisipasi dalam upaya advokasi, baik melalui platform industri yang mendorong penyempurnaan kebijakan publik ataupun melalui keterlibatan dalam program yang diprakarsai pemerintah. Untuk panduan lebih lanjut, lih. Metrik Proses (Tabel 3) dan Metrik Hasil (Tabel 4) yang disajikan di bawah ini.

### 4.1 Metrik Proses

Metrik proses tingkat pembeli di bawah ini berfokus pada proses dan sistem pengelolaan bagi perusahaan di sektor minyak kelapa sawit guna menilai upayanya dalam mengelola risiko yang muncul terhadap hak-hak anak dalam rantai pasoknya.

TABEL 3: METRIK PROSES (diadaptasi dari UNICEF 2019a)

METRIK PROSES TINGKAT PEMBELI		
1	2	3
Kebijakan kuat yang berkomitmen untuk menegakkan hak-hak anak	Penilaian, pelaporan, dan pemantauan risiko dan dampak terhadap hak-hak anak	Pelibatan pemangku kepentingan
<p><b>1.1 Mencakup kelompok paling rentan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan perusahaan mempertimbangkan dampak dan risiko terhadap kelompok paling rentan dalam rantai pasoknya, misalnya pekerja migran, kelompok minoritas, pekerja lepas/sementara, dan pekebun swadaya.</li> <li>Kebijakan perusahaan mencakup upaya protektif atau suportif bagi anak dari kelompok paling rentan.</li> </ul>	<p><b>2.1 Berlanjutnya pemetaan rantai pasok</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Semua kegiatan perusahaan dan pemasok di setiap tahap rantai pasok telah diidentifikasi.</li> <li>Perusahaan mengumpulkan informasi relevan dari semua pemasok langsung dan tidak langsung tentang bagaimana mereka mengelola risiko dan dampak terhadap hak-hak anak, mis. pekerja anak, akses anak terhadap pendidikan, pengasuhan anak, dll.</li> </ul>	<p><b>3.1 Pengembangan kapasitas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Program pengembangan kapasitas yang mencakup semua pemasok langsung dan tidak langsung telah dilaksanakan. Perusahaan melaksanakan atau mendukung program peningkatan kesadaran tentang hak-hak anak dalam masyarakat yang tinggal di dalam atau dekat wilayah rantai pasok kelapa sawit.</li> </ul>
<p><b>1.2 Menjamin adanya kesepakatan internal dan pelibatan pemangku kepentingan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kebijakan hak-hak anak disetujui oleh manajemen senior perusahaan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan dan hak asasi manusia.</li> <li>Staf khusus telah ditugaskan</li> </ul>	<p><b>2.2 Melaksanakan penilaian untuk memahami bagaimana perusahaan berdampak terhadap situasi anak di sepanjang rantai pasok</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Penilaian ini mencakup area dampak yang lebih luas terhadap hak-hak anak, misalnya pekerja anak dan pekerja usia muda, perlindungan anak, akses</li> </ul>	<p><b>3.2 Upaya bersama dengan perusahaan serupa/pemangku kepentingan lainnya</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perusahaan berpartisipasi dalam atau mendukung inisiatif industri untuk meningkatkan dampak positif bagi anak.</li> <li>Perusahaan terlibat dalam atau mendukung program kolaboratif bersama pemerintah daerah, organisasi masyarakat sipil,</li> </ul>

<p>untuk bertanggung jawab atas pemantauan dan pelaksanaan hak-hak anak, termasuk dalam rantai pasok kelapa sawit perusahaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan ini telah dikonsultasikan dengan mitra bisnis terkait, mis. penyulingan, PKS, perkebunan, pekebun swadaya yang memasok kepada perusahaan.</li> <li>• Perusahaan berkonsultasi dengan berbagai ahli dan organisasi terkait hak-hak anak dan pekerja dalam penyusunan kebijakan dan standar hak-hak anak.</li> </ul>	<p>terhadap pendidikan, perlindungan kehamilan dan kegiatan menyusui, pengasuhan anak, kesehatan dan nutrisi, serta air, sanitasi, dan kebersihan (WASH).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian dampak terhadap hak-hak anak oleh perusahaan mencakup rantai pasoknya hingga tingkat perkebunan kelapa sawit. Penilaian ini bukan merupakan kegiatan satu kali dan diperbarui secara berkala, yang mencakup semua tahap rantai pasok sawit.</li> </ul>	<p>dan/atau masyarakat setempat untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh pekerja kelapa sawit, yang dapat secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap hak-hak anak.</p>
<p><b>1.3 Mencakup sistem yang jelas dan efektif untuk mencegah dan melakukan remediasi terhadap pekerja anak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memiliki atau mendukung proses pencegahan dan remediasi untuk mengatasi berbagai kasus praktik pekerja anak dalam rantai pasok Anda.</li> <li>• Perusahaan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan praktik penetapan harga dan pembelian guna menghindari konsekuensi negatif pada kondisi kerja (yang dapat mendorong adanya praktik pekerja anak) termasuk untuk pekerja yang merupakan orang tua maupun pekerja usia muda.</li> </ul>	<p><b>2.3 Menggunakan pengaruh perusahaan untuk mengatasi kesenjangan pada hak-hak anak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memahami kapasitas dan kemampuannya untuk memengaruhi dan mendorong peningkatan di berbagai tingkat rantai pasoknya dan telah menyelaraskan strategi beserta pendekatan terkait pelibatan pemasok dengan sebagaimana mestinya.</li> </ul>	<p><b>3.3 Mendukung program pemerintah terkait anak</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan terlibat dalam sejumlah kegiatan yang mendukung upaya pemerintah daerah untuk melindungi dan memenuhi hak-hak anak, termasuk hak-hak pekerja yang merupakan orang tua.</li> </ul>
<p><b>1.4 Menjamin keselarasan antara kebijakan hak-hak anak dan kebijakan lainnya</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memeriksa apakah kebijakan hak-hak anak yang baru selaras dengan kebijakan lainnya dan mengatasi klausul yang bertentangan untuk menjamin konsistensi dalam perlindungan hak-hak anak.</li> <li>• Perusahaan menyelaraskan kebijakannya terkait hak-hak anak dengan proses manajemen pemasok, misalnya kode etik pemasok, uji tuntas pemasok, dan orientasi pemasok.</li> </ul>	<p><b>2.4 Memantau hasil terkait hak-hak anak di seluruh rantai pasok</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan menelusuri upayanya dalam mendukung dan melindungi hak-hak anak, dan secara berkala meninjau perkembangannya (lih. Metrik Hasil).</li> <li>• Perusahaan memantau hasil hak-hak anak (lih. Metrik Hasil) terkait upaya langsung dan tidak langsung (termasuk di tingkat perkebunan kelapa sawit).</li> </ul>	<p><b>3.4 Pelibatan pemangku kepentingan dan mekanisme penanganan keluhan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan memiliki atau mendukung mekanisme penanganan keluhan yang mencakup persoalan hak-hak anak dalam rantai pasoknya.</li> <li>• Perusahaan memiliki atau mendukung platform/mekanisme pelibatan pemangku kepentingan yang efektif guna memperoleh umpan balik dari pemasok, pekerja, dan pemangku kepentingan lainnya yang berdampak dalam pendekatannya untuk memilih pemasok secara bertanggung jawab.</li> </ul>
<p><b>1.5 Menyampaikan komitmen</b></p>	<p><b>2.5 Melaporkan hasil dan</b></p>	

- Memberitahukan semua staf, pemasok langsung, dan pemasok tidak langsung, mis. penyulingan, PKS, perkebunan, petani, dan kontraktor, tentang kebijakan terkait dan mendorong pemasok langsung dan tidak langsung untuk menyampaikan kebijakan kepada semua pekerjanya.
- Komitmen kebijakan perusahaan terkait hak-hak anak telah diumumkan kepada publik.
- Kebijakan perusahaan telah disampaikan kepada semua staf, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya.
- Perusahaan menyelenggarakan pelatihan tentang hak-hak anak bagi para staf dalam fungsi internal, mis. kepatuhan dan keberlanjutan, pengembangan bisnis, pengadaan, sumber daya manusia, dll.

#### mengungkapkan rantai pasok perusahaan kepada publik

- Perusahaan melaporkan hasil (lih. Metrik Hasil) terkait upaya dalam mendorong dan melindungi hak-hak anak dalam operasi dan rantai pasoknya.
- Daftar pemasok (langsung dan tidak langsung) telah diungkapkan kepada publik.



Foto: © UNICEF/UN0248136/Noorani

## 4.2 Metrik Hasil

Metrik berikut ini dapat digunakan untuk menilai hasil terkait hak-hak anak di tingkat PKS dan perkebunan, sehingga perusahaan pembeli dapat menilai apakah program pemasoknya telah mencapai hasil yang dikehendaki untuk meningkatkan dampak hak anak di rantai pasoknya.

TABEL 4: METRIK HASIL (diadaptasi dari UNICEF, 2019a; WHO 2019; WBCSD, 2020a dan 2020b)

AREA DAMPAK	DESKRIPSI	METRIK	INDIKATOR TERKAIT DALAM P&C RPO 2018	
1. PERLINDUNGAN ANAK		<p>Perlindungan anak mengacu pada pencegahan dan penanganan kekerasan, eksploitasi, dan pelecehan terhadap anak, termasuk eksploitasi seksual komersial, perdagangan manusia, praktik pekerja anak, dan praktik berbahaya lainnya, seperti misalnya pelecehan seksual. Perusahaan kelapa sawit dapat terlibat dalam kegiatan atau posisi kerja yang melibatkan anak-anak secara langsung atau mempengaruhi anak secara tidak langsung. Sebagai contoh, terdapat sejumlah insiden yang menunjukkan bahwa beberapa anak yang tinggal di lingkungan kelapa sawit mengalami eksploitasi seksual dan banyak di antaranya tidak memiliki dokumen karena keterbatasan atau tidak adanya akses untuk mendapatkan akta kelahiran.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya kebijakan perlindungan anak dan sistem pemantauan untuk melindungi anak dari segala bahaya.</li> <li>• Tersedianya penilaian risiko hak-hak anak yang dilakukan di berbagai tahap rantai pasok.</li> <li>• Persentase anak-anak pekerja yang memiliki akta kelahiran.</li> <li>• Persentase jumlah pekerja yang telah menerima pelatihan pola asuh (<i>parenting</i>) yang berfokus pada persoalan perlindungan anak.</li> <li>• Jumlah laporan tentang pelanggaran hak anak yang dipisahkan berdasarkan jenis pelanggarannya, mis. perdagangan manusia, kerja paksa, penganiayaan fisik, menyaksikan kekerasan dalam rumah tangga, dll.</li> </ul>	<p>4.1 Unit sertifikasi menghormati HAM, di mana hal ini turut mencakup penghormatan terhadap hak-hak Pembela HAM (Indikator 4.11 (C) dan 4.1.2).</p> <p>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).</p> <p>6.4 Tidak ada pemberian kerja kepada atau eksploitasi terhadap anak (Indikator 6.4.1 dan 6.4.4).</p> <p>6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi (Indikator 6.5.1 (C), 6.5.2 (C), dan 6.5.4).</p> <p>6.6 Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dari perdagangan manusia (Indikator 6.6.1 (C) dan 6.6.2 (C)).</p>



Praktik pekerja anak mengacu pada pekerjaan yang merampas masa kanak-kanak serta potensi dan martabat anak (siapa saja yang berusia di bawah 18 tahun), dan membahayakan perkembangan fisik dan/atau mental anak. Kasus pekerja anak telah dilaporkan di berbagai negara penghasil minyak kelapa sawit, mis. Indonesia, Malaysia, Ekuador, dan Myanmar. Di negara-negara ini, anak-anak biasanya didapati memetik berondolan kelapa sawit dalam rangka membantu orang tua mereka memenuhi target hariannya.

Namun, partisipasi remaja (di atas usia minimum untuk bekerja tetapi di bawah 18 tahun) dalam pekerjaan tak berbahaya yang tidak melanggar hak-hak anak dan tidak berdampak negatif terhadap kesehatan, keselamatan, perkembangan diri, pendidikan, dan hak bermain, serta dilakukan di bawah pengawasan orang dewasa, diperbolehkan dan secara umum dianggap sebagai sesuatu yang positif. Memberikan izin dan mendorong anak-anak yang telah mencapai usia minimum untuk bekerja (terutama anak-anak yang tidak bersekolah dan tidak bekerja) untuk melakukan pekerjaan yang tidak berbahaya merupakan salah satu cara untuk mencegah praktik pekerja anak di sektor minyak kelapa sawit.

- Adanya pemantauan terhadap pekerja anak dan kebijakan dan proses remediasi.
- Adanya mekanisme verifikasi usia.
- Jumlah insiden pekerja anak yang diidentifikasi dan dipulihkan.
- Persentase insiden pekerja anak yang melibatkan anak-anak migran dan non migran.
- Persentase pekerja usia muda (di atas usia minimum untuk bekerja yang ditetapkan oleh hukum, dan di bawah 18 tahun).
- Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan untuk pekerja remaja (mis. tugas-tugas yang tidak berbahaya).
- Adanya langkah-langkah untuk mencegah pelecehan seksual terhadap pekerja remaja.
- Persentase pekerja remaja yang menerima pelatihan dan pengembangan keterampilan.

- 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)
- 3.5 Berjalannya sistem untuk mengelola sumber daya manusia. (Indikator 3.5.1 dan 3.5.2)
- 3.6 Didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan dilaksanakannya rencana Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3). (Indikator 3.6.1 (C) dan 3.6.2 (C))
- 3.7 Semua staf, pekerja, Petani Plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan sebagaimana mestinya. (Indikator 3.7.1 (C))
- 4.1 Unit sertifikasi menghormati HAM, di mana hal ini turut mencakup penghormatan terhadap hak-hak Pembela HAM. (Indikator 4.11 (C) dan 4.1.2)
- 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)
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit lestari. (Indikator 5.2.2 dan 5.2.5)
- 6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang. (Indikator 6.1.1 (C), 6.1.3, dan 6.1.6)
- 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 6.2.1 (C), 6.2.2 (C), 6.2.3 (C), 6.2.6, dan 6.2.7)
- 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)
- 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi. (Indikator 6.5.4)
- 6.6 Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dari perdagangan manusia. (Indikator 6.6.1 (C) dan 6.6.2 (C))
- 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), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, dan 6.7.5).
- 7.2 Pestisida digunakan dengan cara yang tidak membahayakan kesehatan pekerja, keluarganya, masyarakat, atau lingkungan. (Indikator 7.2.11 (C))



Selain infrastruktur yang buruk, lokasi terpencil, dan terbatasnya guru yang berkualitas, kondisi kerja orang tua yang bekerja di sektor minyak kelapa sawit dapat mempengaruhi peluang anak-anak mereka untuk mengakses pendidikan yang layak. Kurangnya akses terhadap pendidikan kemungkinan besar akan menyebabkan meningkatnya angka putus sekolah, yang kemudian akan mendorong terjadinya praktik pekerja anak dan berkontribusi pada masalah perlindungan anak lainnya, seperti pernikahan anak, kehamilan remaja, dan keterlibatan dalam kejahatan. Dalam jangka panjang, hal ini akan memengaruhi produktivitas di masyarakat.

- Penyediaan berbagai dukungan/program pendidikan (mis. fasilitas sekolah formal di lokasi, subsidi, pendidikan nonformal dan alternatif, program di luar jam sekolah, dll.).
- Persentase pekerja yang memiliki anak yang terdaftar di berbagai jenis program pendidikan perusahaan.
- Persentase anak-anak pekerja yang terdaftar di berbagai jenis program pendidikan perusahaan.
- Persentase pekerja dengan anak usia sekolah terdaftar di sekolah dasar dan menengah.
- Tingkat kelulusan sekolah dasar dari anak-anak pekerja.
- Tingkat kelulusan sekolah menengah dari anak-anak pekerja.
- Akses terhadap pendidikan yang terjangkau dan berkualitas
  - Jumlah sekolah yang dibangun/dikelola sendiri oleh perusahaan
  - Jumlah sekolah yang dibangun/dikelola melalui kerja sama dengan perusahaan lain atau pemerintah
  - Jarak ke sekolah dan ketersediaan transportasi
- Biaya kebutuhan sekolah secara keseluruhan (mis. biaya sekolah, buku, seragam, transportasi, dll.) yang dibebankan kepada orang tua yang bekerja, berdasarkan upah masing-masing.

- 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi pada pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat. (Indikator 4.3.1).
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit lestari. (Indikator 5.2.2 dan 5.2.5).
- 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) dan 6.2.6).



Perlindungan kehamilan mengacu pada perlindungan yang harus diberikan khususnya kepada pekerja wanita yang tengah hamil dan menyusui, guna memastikan agar mereka dapat menjalankan peran reproduksi dan pekerjaan di perusahaan. Namun perlindungan kehamilan di sektor minyak kelapa sawit sering kali ditentukan oleh status pekerjaan dan imigrasi, yang kerap menyebabkan perempuan yang merupakan pekerja sementara, tidak resmi, migran, dan/atau tidak berdokumen memiliki risiko yang lebih tinggi. Lemahnya perlindungan kehamilan tidak hanya berdampak negatif pada perempuan dan bayinya, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi perusahaan, termasuk tingkat penggantian karyawan yang lebih tinggi, peningkatan jumlah pekerja yang cuti sakit, dan umumnya produktivitas yang lebih rendah.

- Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan khusus untuk ibu hamil dan menyusui.
- Persentase pekerja yang dapat mengambil cuti melahirkan sesuai undang-undang/peraturan daerah.
- Persentase pekerja yang melanjutkan bekerja setelah cuti melahirkan.
- Persentase pekerja yang ditawarkan pemeriksaan kesehatan sebelum dan sesudah melahirkan.
- Persentase pekerja yang memiliki hak, yang mengambil cuti berbayar untuk melakukan pemeriksaan kehamilan.
- Konsultasi nutrisi dan suplemen bagi pekerja hamil dan menyusui.
- Persentase pekerja yang mampu menyelesaikan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan bagi bayi mereka.

- 3.6 Didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan dilaksanakannya rencana Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3). (Indikator 3.6.1 (C) dan 3.6.2 (C))
- 3.7 Semua staf, pekerja, Petani Plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya. (Indikator 3.7.1 (C))
- 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)
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak sawit lestari. (Indikator 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4, dan 5.2.5)
- 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)
- 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), 6.2.3 (C), dan 6.2.5)
- 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)
- 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)
- 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))



Pengasuhan anak penting bagi semua anak agar dapat mencapai potensi penuh yang dimilikinya dengan memastikan mereka dapat tumbuh di lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung pengasuhan. Namun, taman kanak-kanak yang berkualitas jarang ditemukan di sektor minyak kelapa sawit, dan anak-anak pekerja migran sering kali mengalami diskriminasi dan tidak dapat mengakses layanan penitipan anak atau penitipan anak usia dini yang disediakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Kurangnya pengasuhan anak dapat menghalangi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dan setara dalam pekerjaan berbayar, terlebih lagi karena perempuan lebih cenderung memikul tanggung jawab pengasuhan anak daripada laki-laki. Oleh karena itu, mendukung pengasuhan anak juga berarti mendukung pekerja yang merupakan orang tua untuk bekerja lebih produktif.

- Adanya dukungan pengasuhan anak (mis. fasilitas pengasuhan anak di lokasi, subsidi, pengasuhan darurat, dll.).
- Persentase pekerja dengan anak usia dini yang menggunakan fasilitas pengasuhan anak yang didukung oleh pemberi kerja.
- Akses ke pusat penitipan anak di lokasi yang terjangkau dan berkualitas.
  - Proporsi biaya yang relatif sesuai dengan upah pekerja
  - Jam buka relatif sesuai dengan jam kerja
  - Jarak ke rumah/lokasi kerja dan ketersediaan transportasi
  - Kejelasan dan aksesibilitas informasi tentang pengasuhan anak
- Kualitas pengasuhan di fasilitas penitipan anak.
  - Jumlah anak per pengasuh di fasilitas penitipan anak yang didukung oleh pemberi kerja
  - Persentase pengasuh terlatih/berkualitas.

- 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi pada pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat. (Indikator 4.3.1)
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian pekebun swadaya dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit lestari. (Indikator 5.2.2 dan 5.2.5)
- 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), 6.2.5, dan 6.2.6).
- 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)



Anak-anak yang berada di industri minyak kelapa sawit terdampak secara langsung maupun tidak langsung dengan panas, debu, bahan kimia beracun, dan mesin yang berat, baik karena mereka bekerja atau membantu di perkebunan, atau karena masalah kesehatan dan/atau kecelakaan yang dialami orang tua mereka. Anak-anak pekerja kelapa sawit memiliki akses yang terbatas ke layanan kesehatan, terutama jika mereka adalah anak-anak dari pekerja migran sementara dan/atau tidak berdokumen.

- Akses ke perawatan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas untuk pekerja yang merupakan orang tua dan anak-anaknya.
- Persentase pekerja yang terdaftar dalam rencana perawatan kesehatan yang disponsori oleh pemberi kerja.
- Persentase anak-anak pekerja yang terdaftar dalam rencana perawatan kesehatan yang disponsori oleh perusahaan.
- Akses terhadap makanan yang terjangkau dan berkualitas
  - Proporsi harga pangan yang relatif sesuai dengan upah pekerja
  - Jarak ke pasar dan ketersediaan transportasi
- Konsumsi makanan yang minimum dalam rumah tangga.
- Program dengan target untuk meningkatkan status kesehatan dan gizi anak.
  - Pertumbuhan dan perkembangan anak dengan fokus pada anak yang bertubuh pendek (*stunting*) dan kurus (*wasting*)
  - Konseling dan suplemen gizi untuk anak di bawah 5 tahun
  - Persentase anak-anak pekerja dengan gizi buruk

- 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)).
- 3.7 Semua staf, pekerja, Petani Plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya. (Indikator 3.7.1 (C))
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani swadaya dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit lestari. (Indikator 5.2.2 dan 5.2.5)
- 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, dan 6.2.6)
- 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), 6.7.2, 6.7.3 (C), 6.7.4, dan 6.7.5).
- 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))



Air, sanitasi, dan kebersihan (WASH) saling bergantung satu sama lain, misalnya tanpa air bersih, praktik kebersihan dasar tidak mungkin dilakukan, atau tanpa toilet, sumber air pun terkontaminasi. WASH merupakan perhatian khusus yang diberikan terhadap hak-hak anak karena berdampak signifikan pada kelangsungan hidup dan kesehatan anak, akses ke pendidikan, dan perkembangan jangka panjang. Terkait hal ini, sektor minyak kelapa sawit memiliki dampak yang cukup besar terhadap lingkungan, misalnya kualitas air permukaan yang terdampak akibat pencucian pestisida dan bahan agrokimia, pembuangan limbah PKS, dll. yang dapat mempengaruhi kualitas hidup keluarga pekerja dan masyarakat sekitar.

- Persentase pekerja yang telah menjalani pelatihan WASH dan peningkatan kesadaran di tempat kerja.
  - Persentase pekerja yang memiliki akses ke toilet bersih yang lebih baik, fasilitas cuci tangan dengan sabun, dan air bersih di tempat kerja.
  - Persentase pekerja dengan akses ke toilet bersih yang layak, fasilitas cuci tangan dengan sabun, dan air bersih di rumah.
  - Persentase pekerja dengan akses ke sumber air minum yang aman dan layak di tempat kerja.
  - Persentase pekerja dengan akses ke sumber air minum yang aman dan layak di rumah.
  - Akses terhadap fasilitas WASH yang berkualitas
    - Jarak ke lokasi kerja dari toilet/kakus
    - Jarak ke tempat kerja dari sumber air minum dan/atau diperbolehkannya membawa air selama bekerja
    - Pemisahan fasilitas toilet pekerja laki-laki dan perempuan untuk memastikan adanya privasi
    - Ketersediaan bahan pembersih yang sesuai budaya (mis. air, kertas, dll.)
    - Fasilitas cuci tangan dengan sabun (atau alternatif lain seperti pembersih tangan berbahan dasar alkohol) tersedia di toilet, kantin, fasilitas tempat tinggal pekerja, dan pusat penitipan anak, serta klinik kesehatan, jika ada.
- 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)).
- 3.7 Semua staf, pekerja, Petani Plasma, pemasok luar buah, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya. (Indikator 3.7.1 (C))
- 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi pada pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat. (Indikator 4.3.1)
- 5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian pekebun swadaya dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit lestari. (Indikator 5.2.2, 5.2.4, dan 5.2.5)
- 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)).
- 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))
- 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)
- 7.3 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)
- 7.8 Praktik-praktik yang dilakukan menjaga kualitas dan ketersediaan air permukaan dan air tanah dalam. (Indikator 7.8.1 (C))

# DAFTAR PUSTAKA

- CCR CSR. (2020). *Overview and Impact of the 2019 Child Friendly Spaces Programme in China*. Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR). Diperoleh dari: <https://www.ccrcsr.com/content/overview-and-impact-2019-child-friendly-spaces-programme-china>
- Convention on the Rights of the Child (UNCRC). (1989). Diperoleh dari: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- 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>
- 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-adc5e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report\\_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5e54d3d649f31/01817+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](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/a+critical+development+building+block)
- IKEA. (2020). *IKEA Sustainability Report FY19*. Diperoleh dari: <https://preview.thenewsmarket.com/Previews/IKEA/DocumentAssets/558164.pdf>
- ILO. (2002). *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. (2013). *Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers*. Jakarta: ILO. Diperoleh dari: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_236509.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_236509.pdf)
- ILO. (2020). *ILO's Supplier Guidance on Preventing, Identifying and Addressing Child Labour*. Dokumen yang disusun oleh Centre for Child Rights and Corporate Social Responsibilities (CCRCSR) pada bulan Februari 2020.
- 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](https://www.researchgate.net/publication/318806283_Employers'_Perspective_on_Childcare_Services_for_Hired_Farm_Workers)
- 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>
- UNICEF. (2014). *Children are everyone's business (Workbook 2.0): A guide for integrating children's rights into policies, impact assessment and sustainability reporting. Second Edition*. Diperoleh dari: <https://www.unicef.org/thailand/media/2101/file/Children%20are%20everyone's%20business:%20Workbook%202.0.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%20Indonesia.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](https://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_ChildSafeguardingToolkit_FINAL.PDF)
- UNICEF. (2019a). *Children's Rights in the Garment and Footwear Supply Chain: A practical tool for integrating child rights into responsible sourcing frameworks*. Draf untuk Konsultasi yang disusun pada bulan Agustus 2019.
- UNICEF. (2019b). *WASH4Work: Baseline and monitoring indicators*. United Nations Children's Fund (UNICEF). Diperoleh dari CEF). Diperoleh dari CEF). 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>
- WBCSD. (2020a). *WASH Pledge: Guiding principles*. *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD). Diperoleh dari: <https://www.wbcsd.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.wbcsd.org/Programs/Food-and-Nature/Water/Resources/WASH-Pledge-Self-assessment-tool-for-business>
- WHO. (2019). *Essential Nutrition Actions: Mainstreaming nutrition through the life-course*. Diperoleh dari: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/326261/9789241515856-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RSPO adalah organisasi nirlaba internasional yang dibentuk pada tahun 2004 dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan dan pemanfaatan produk minyak kelapa sawit lestari melalui standar global yang kredibel dan pelibatan pemangku kepentingan

[www.rspo.org](http://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](mailto:rspo@rspo.org)

**F** +603 2302 1543