



TATA CARA

Mitigasi Risiko Pekerja Anak di Perkebunan Kelapa Sawit

2020

 **Earthworm**

Hak Cipta dan Penolakan

EF menyusun dokumen ini berdasarkan pengalaman, observasi di lapangan, dan konsultasi dengan rekanan perusahaan kelapa sawit. EF berusaha sebaik mungkin untuk memastikan ketepatan informasi yang disampaikan dengan menerapkan prinsip kehati-hatian untuk menyusun dokumen ini secara cermat dan seksama, namun keputusan untuk mempercayai dan menggunakan langkah-langkah yang direkomendasikan dalam dokumen ini adalah tindakan yang dilakukan secara independen.

Tidak ada jaminan yang dibuat sehubungan dengan isi dokumen ini. EF tidak bertanggungjawab atas kerugian, kerusakan, atau dampak komersial yang merugikan atau permasalahan yang dialami sebagai akibat atas penggunaan informasi dalam dokumen ini.

Seluruh materi dalam dokumen ini, termasuk tulisan dan gambar, dilindungi hak cipta. Dokumen ini dan isi di dalamnya tidak dapat disalin, digandakan, dipublikasikan ulang, disiarkan, atau didistribusikan tanpa izin tertulis dari EF untuk penggandaan, kutipan, referensi atau penggunaan serupa lainnya dari dokumen ini.

Daftar Isi

Hak Cipta dan Penolakan.....	iii
Daftar Isi.....	v
Pendahuluan.....	1
Mengapa Anak Ikut Bekerja?	5
Anak yang Bekerja/Pekerja Anak dan Risiko Bagi Perkebunan Sawit.....	7
Mitigasi Risiko Pekerja Anak: Apa yang Dapat Dilakukan Perusahaan?	9
Lampiran	28

Pendahuluan

Perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia, termasuk hak-hak anak telah diamanatkan dalam kesepakatan internasional Deklarasi Universal HAM tahun 1948 dan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak tahun 1989. Pada tahun 2011, PBB juga merilis Pedoman Bisnis dan HAM sebagai dasar yang mendorong tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM. Akan tetapi, meningkatnya kompleksitas perdagangan dan rantai pasok global menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah dan pihak lainnya dalam penegakan hak-hak anak. Menurut laporan internasional, banyak ditemukan anak-anak bekerja pada sektor ekonomi seperti pertanian, pabrik, dan pertambangan.¹

Data ILO menunjukkan, pada tahun 2016 terdapat 152 juta pekerja anak secara global, 73 juta di antaranya bekerja pada pekerjaan berbahaya². Di Indonesia, pada tahun 2017 persentase anak usia 10-17 tahun yang bekerja mencapai sebanyak 7,23 persen. Angka tersebut lebih tinggi dari tahun 2016 yang hanya 6,99 persen³. Dari jumlah tersebut 40,06 persen bekerja di sektor pertanian, 42,27 persen di sektor jasa, dan 17,67 persen bekerja di sektor industri.

Upaya mencegah dan mengurangi pekerja anak merupakan hal yang rumit dan memerlukan keterlibatan dari berbagai pihak. Upaya ini sangat berkaitan dengan persoalan kemiskinan, rendahnya fasilitas dan kualitas pendidikan, terbatasnya pilihan mata pencaharian, dan juga lemahnya penegakkan hukum². Berkaitan dengan hal ini dan sebagai upaya untuk penghapusan pekerja anak, terdapat

¹ US Department of Labour, Bureau of International Affairs, 2018 Findings on Worst Forms of Child Labour <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/findings>

² ILO. 2017. Global Estimates of Child Labour : Results and Trend, 2012-2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf

³ Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). 2018. Profil Anak Indonesia 2018. <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/74d38-buku-pai-2018.pdf>

sejumlah standar internasional dan peraturan nasional telah dikeluarkan untuk mengatur mengenai pekerja anak⁴.

Komitmen Indonesia juga ditunjukkan melalui Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak/RAN-PBPTA dengan target utama Indonesia bebas pekerja anak pada tahun 2022 (Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002).

Sebagaimana disebutkan di atas, data tahun 2017 menunjukkan sekitar 40 persen dari anak yang bekerja, bekerja pada sektor pertanian³. Seperti diketahui, kelapa sawit juga merupakan salah satu komoditas ekspor pengolahan hasil perkebunan yang paling berpengaruh di Indonesia serta terdapat risiko dan kehadiran pekerja anak sebagaimana dilaporkan beberapa laporan internasional⁵. Luas perkebunan kelapa sawit mencapai 14,33 juta hektar⁶ dengan produksi 42,88 juta ton⁷ pada tahun 2018. Skala industri secara indikatif berbanding lurus dengan risiko terhadap pekerja anak dan dampaknya. Dengan skala industri yang sangat besar, komitmen dan kontribusi industri kelapa sawit akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap pencapaian target Rencana Aksi Nasional Indonesia Bebas Pekerja Anak.

⁴ Konvensi ILO No. 138 tahun 1973 tentang **Usia Minimum**; Konvensi ILO No. 182 tahun 1999 tentang **Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak**; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang **Perlindungan Anak**; Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja); Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak); Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 115 Tahun 2004 tentang **Perlindungan Bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat**; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang **Jenis**

⁵ Amnesty International, 'The Great Palm Oil Scandal', 2016
<https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5184/2016/en/>; Rainforest Action Network, 'The Human Cost of Conflict Palm Oil', 2016
https://laborrights.org/sites/default/files/publications/The_Human_Cost_of_Conflict_Palm_Oil.pdf

⁶ Kementerian Pertanian. 2020. Luas areal Kelapa Sawit menurut provinsi, 2016 - 2020*).
<https://www.pertanian.go.id/home/index.php?show=repo&fileNum=229>

⁷ Kementerian Pertanian. 2020. Produksi Kelapa Sawit menurut provinsi, 2016 - 2020*).
<https://www.pertanian.go.id/home/index.php?show=repo&fileNum=214>

Dalam rangka mendukung implementasi kebijakan tersebut, maka disusunlah buku tata cara "Mitigasi Risiko Pekerja Anak di Perkebunan Kelapa Sawit". Buku ini diperuntukkan bagi perkebunan kelapa sawit sebagai pedoman langkah-langkah praktis pelaku bisnis kelapa sawit untuk dapat diterapkan dalam operasional sehari-hari. Buku ini berkaitan erat dengan upaya realisasi peran pengusaha dalam implementasi kebijakan untuk memitigasi pekerja anak dan mendorong penyediaan dan pemerataan pendidikan sebagaimana tertuang dalam pokok-pokok aksi RAN-PBPTA⁸.

Hal ini juga sejalan dengan visi menuju kelapa sawit berkelanjutan melalui skema sertifikasi seperti ISPO dan RSPO yang melarang penggunaan pekerja anak, serta komitmen perusahaan terhadap kelapa sawit berkelanjutan dan terbebas dari eksploitasi (*No Deforestation, No Peat, No Exploitation/NDPE*).

"Perusahaan Perkebunan dilarang mempekerjakan anak di bawah umur dan melakukan diskriminasi sesuai peraturan perundang-undangan."

Kriteria 5.3 ISPO

"Children are not employed or exploited."

Kriteria 6.4 RSPO



⁸ Mengadvokasi terhadap penegakan hukum dan aturan yang berlaku terkait PA dan BPTA; Mengadopsi undang-undang dan kebijakan-kebijakan tentang penghapusan pekerja anak, serta mematuhi larangan untuk tidak memperkerjakan anak; Mengambil peran aktif dalam membuat dan melaksanakan rencana aksi Penghapusan BPTA dan implementasinya; Melakukan perjanjian kerjasama dengan para pekerja/buruh yang mencantumkan usia minimum untuk diperbolehkan yaitu 18 tahun; Mengadvokasi efektivitas kebijakan pendidikan untuk membebaskan biaya pendidikan, wajib belajar 12 tahun, dan pemerataan kualitas pendidikan bagi anak; Bekerjasama dengan pemangku kepentingan yang lain khususnya pemerintah untuk mendukung pengembangan kebijakan, perencanaan, dan mekanisme yang dibutuhkan oleh anak yang sudah bekerja dan memfasilitasi mereka mendapatkan pendidikan dan pelatihan; Pemberian pendidikan dan pelatihan oleh Pengusaha/Asosiasi mengenai BPTA sebelum ditempatkan di tempat kerja.

ANAK, ANAK YANG BEKERJA, DAN PEKERJA ANAK

>> Anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun

>> Anak yang Bekerja adalah anak yang melakukan pekerjaan dalam rangka membantu orang tua, melatih tanggung jawab, disiplin atau keterampilan yang dilakukan dalam jangka waktu pendek dan di luar waktu sekolah, serta tidak ada unsur eksploitasi di dalamnya

>> Pekerja anak adalah setiap anak yang melakukan pekerjaan yang memiliki sifat dan intensitas dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan dan keselamatan anak serta tumbuh kembang anak secara optimal, baik fisik, mental, sosial dan Intelektualnya, termasuk mengganggu pendidikan

Sumber:

- *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- *Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak*

Mengapa Anak Ikut Bekerja?

Pada beberapa kasus dalam industri kelapa sawit, terdapat anak-anak ditemukan ikut orang tua bekerja, terutama ke kebun kelapa sawit. Sebagian dari mereka bekerja dan melakukan pekerjaan layaknya orang dewasa, sebagian lain hanya membantu memungut brondolan, dan sebagian lainnya tidak bekerja dan hanya bermain di kebun. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan anak ikut orang tua bekerja atau sekadar ikut ke tempat kerja⁹ di antaranya:

- **Kemiskinan dan tingginya jumlah pengangguran.** Hal ini merupakan akar masalah yang mendorong anak untuk ikut bekerja agar dapat menambah penghasilan keluarga. Pada perkebunan sawit khususnya, anak juga terkadang ikut bekerja karena target kerja orang tua yang tinggi dan sulit dicapai serta upah yang rendah. Target kerja yang tinggi sulit dicapai tanpa bantuan dari keluarga. Pada sistem upah satuan hasil, pekerja sangat tergantung pada penghasilan di musim banyak buah sehingga keluarga, termasuk anak-anak, diperbantukan untuk mendapat hasil lebih banyak dan mendapat penghasilan yang lebih tinggi
- **Budaya dan tradisi lokal.** Misalnya budaya untuk membantu orang tua bekerja atau sebagai persiapan agar setelah lulus sekolah dapat langsung bekerja mengikuti jejak orang tua.
- **Kurangnya jumlah dan akses terhadap fasilitas pendidikan yang memadai.** Di berbagai belahan dunia, terutama di area pedesaan dengan mata pencaharian utama pertanian, tempat penitipan anak, sekolah, taman



⁹ UNICEF. 2017. The Roots of Child Labour. <https://www.unicef.org/sowc97/report/roots.htm>; Fiji Commerce and Employers Federation. 2013. An Employers Guide for Eliminating Child Labour. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_359272.pdf; International Law and Policy Institute (ILPI). 2015. Child Labour in the West African Cocoa Sector. <https://ilpi.org/wp-content/uploads/2015/11/20151126-Child-labour-in-the-West-African-Cocoa-Sector-ILPI.pdf>; The University of Iowa Labor Center. Causes of Child Labor. <https://laborcenter.uiowa.edu/special-projects/child-labor-public-education-project/about-child-labor/causes-child-labor>

bermain/baca, dan kendaraan antar jemput sekolah jumlahnya kurang memadai. Fasilitas ini berperan penting dalam pemenuhan hak pendidikan dan bermain anak, serta memastikan anak berada di tempat yang aman saat orang tua bekerja. Selain itu, fasilitas pelatihan keterampilan atau sekolah kejuruan juga berperan penting sebagai wadah untuk mempersiapkan anak-anak memasuki dunia kerja dan mengurangi risiko mereka bekerja pada pekerjaan yang berbahaya terutama untuk anak berusia 12-18 tahun.

- **Kurangnya kesadaran orang tua.** Kurangnya kesadaran orang tua untuk menitipkan anak/tidak membawa anak ke lokasi kerja, serta kurangnya kesadaran terhadap pentingnya pendidikan, meningkatkan risiko anak dibawa ke tempat kerja dibanding ditinggal di tempat penitipan anak.
- **Pengawasan dan penegakan hukum.** Belum optimalnya pengawasan dan penegakan hukum dari berbagai pihak termasuk pemerintah pusat, daerah, penegak hukum, dan manajemen perusahaan.
- **Tingginya kebutuhan industri terhadap tenaga kerja murah dalam jumlah yang banyak.**

Anak yang Bekerja/Pekerja Anak dan Risiko Bagi Perkebunan Sawit

Pekerjaan di pabrik dan perkebunan kelapa sawit memiliki karakteristik yang termasuk ke dalam kriteria jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (Lihat **Lampiran**). Pekerjaan di pabrik berhubungan dengan mesin pengolah kelapa sawit seperti *boiler* dan pekerjaan di kebun berhubungan dengan zat kimia berbahaya (pestisida/herbisida), mengangkat beban berat, dan menggunakan benda tajam. Oleh karena itu, tidak boleh ada pekerja anak atau anak yang bekerja baik di pabrik maupun perkebunan kelapa sawit.^{10, 11}

Bagaimana dengan anak yang ikut ke tempat kerja tetapi tidak bekerja?

Jika kondisi lingkungan pekerjaan termasuk lingkungan kerja yang berbahaya, maka sebisa mungkin anak tidak berada di lingkungan pabrik maupun perkebunan. Risiko anak mengakses lokasi kerja semakin besar ketika pekerja kebun dan keluarganya tinggal di dalam area perkebunan atau disebut sebagai desa kebun. Lingkungan kerja yang berbahaya tersebut mengancam keselamatan dan kesehatan anak. Anak sebaiknya ditinggal di tempat yang aman dan tidak dibawa ke kebun serta dipastikan anak tidak dapat mengakses pabrik/perkebunan dengan mudah.

Dari perspektif bisnis, kehadiran anak-anak di kebun dapat menimbulkan risiko reputasi dan legal bagi perusahaan. Dalam pasal 73 Undang-Undang No 13/2003 juga disebutkan bahwa anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Oleh karena itu, jika terdapat anak-anak di kebun, perusahaan harus memfasilitasi pemindahan anak tersebut dari kebun. Secara lebih rinci langkah-langkah penanganan dapat dilihat pada bab selanjutnya.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 68

¹¹ Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melarang pengusaha untuk mempekerjakan anak. Namun, anak diperbolehkan bekerja pada jenis-jenis pekerjaan tertentu (pekerja muda) seperti ^{10, 11, 12}:

**Anak-anak
(Usia < 18
tahun)**

- untuk mengembangkan bakat dan minat*
- di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali
- waktu kerja paling lama 3 jam sehari
- kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah

**Usia 13-15
tahun**

- pekerjaan ringan*
- tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial
- izin tertulis dari orang tua atau wali
- perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali
- waktu kerja maksimum 3 jam sehari
- dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah
- Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- adanya hubungan kerja yang jelas
- menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Usia > 14 tahun

- bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan *
- diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan
- diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

15-18 tahun

- pekerjaan pada umumnya

bukan termasuk bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (Lihat lampiran)
 bukan termasuk pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak (Lihat lampiran)

**jika bekerja bersama pekerja dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja dewasa*

Ketentuan Perekrutan Pekerja Muda

¹² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang **Jenis - Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak**

Mitigasi Risiko Pekerja Anak: Apa yang Dapat Dilakukan Perusahaan?

Berikut langkah-langkah praktis yang dapat diambil oleh perusahaan guna memastikan bahwa kegiatan bisnis dan operasional sehari-hari perusahaan menerapkan upaya-upaya untuk mengurangi risiko legal, bisnis, dan reputasi akibat adanya anak di lokasi kerja berbahaya. Langkah-langkah berikut ini tidak secara eksklusif mengacu kepada satu standar, melainkan disarikan dari berbagai peraturan nasional dan standar internasional, termasuk prinsip dan kriteria ISPO (kriteria 5¹³) dan RSPO (kriteria 6¹⁴) dengan mengendepankan indikator yang paling memberikan dampak positif kepada pekerja. Sebagian besar dari pedoman ini juga diturunkan dari pengalaman EF bekerja dengan rantai pasok hulu kelapa sawit, seperti perkebunan dan pabrik kelapa sawit, serta dengan rantai pasok hilir.

Pencegahan

1

- a. **Perusahaan memiliki kebijakan perusahaan terkait kesejahteraan anak dan secara khusus menyatakan secara jelas komitmen perusahaan untuk tidak mempekerjakan anak di bawah batas usia minimum untuk bekerja dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan serta kebijakan untuk mendukung pemenuhan pendidikan dan kebutuhan/hak-hak anak.**
 - Manajemen memahami dengan baik mengenai topik terkait pekerja anak serta kebijakan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan/hak-hak anak dan menyetujui untuk menyusun kebijakan
 - Penyusunan draft kebijakan oleh orang atau tim yang ditunjuk dan didiskusikan dengan manajemen perusahaan

¹³ Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2015 tentang Sistem Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil Certification System /ISPO)

¹⁴ Roundtable on Sustainable Palm Oil. 2018. *Principles and Criteria for the Production of Sustainable*. <https://rspo.org/resources/certification/rspo-principles-criteria-certification/rspo-principle-criteria-for-the-production-of-sustainable-palm-oil-2018>

- ❑ Penandatanganan dan pengesahan kebijakan oleh manajemen perusahaan yang berwenang yang diterapkan pada seluruh operasional perusahaan



Kebijakan tentang kesejahteraan anak harus:

- ✓ Sesuai dengan peraturan nasional
- ✓ Dinyatakan secara eksplisit dan jelas
- ✓ Dibuat dalam bahasa yang mudah dimengerti
- ✓ Kebijakan berlaku bagi seluruh pekerja, kontraktor, dan rantai pasok perusahaan

- b. Menciptakan sistem untuk meningkatkan visibilitas perusahaan terhadap tenaga kerja yang digunakan memastikan bahwa hanya merekrut dan mempekerjakan orang yang berusia di atas usia minimum yang diperkenankan untuk bekerja

- ❑ Mendefinisikan jenis-jenis pekerjaan yang termasuk ke dalam kategori:
 - 1) Pekerjaan yang tidak boleh dilakukan anak berusia di bawah 18 tahun yaitu pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak, serta bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (seperti tercantum dalam **Lampiran**).
 - 2) Pekerjaan yang tidak termasuk ke dalam kategori (1) dan dapat dikerjakan oleh anak di bawah 18 tahun sesuai dengan ketentuan batas usia minimum untuk jenis pekerjaan tertentu. Silakan merujuk pada halaman 8 dan **Lampiran**.

"Pekerja muda (di bawah 18 tahun) dapat dipekerjakan untuk pekerjaan yang termasuk ke dalam kategori pekerjaan ringan, berkaitan dengan kurikulum pendidikan/pelatihan, atau terkait pengembangan bakat dan minat, dan tidak termasuk ke dalam jenis pekerjaan berbahaya/bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, dan memenuhi ketentuan yang berlaku."^{10,11,12}

Analisis Pekerjaan Berbahaya untuk Anak di bawah 18 Tahun

No	Jenis Pekerjaan	Keterangan (Silakan merujuk pada Lampiran daftar pekerjaan berbahaya dan BPTA)	Kategori Pekerja
1	Panen (petik buah, angkut buah, memungut brondol, dll)	Mengangkat beban berat lebih dari 10 kg atau 12 kg, BPTA	> 18 tahun
2	Pemupukan	Berkaitan dengan bahan kimia, BPTA	> 18 tahun
3	Penyemprotan gulma	Berkaitan dengan pestisida, BPTA	> 18 tahun
4	Pembabatan gulma	BPTA	> 18 tahun
5	Bersih-bersih kantor perkebunan	Tidak termasuk BPTA, tidak termasuk pekerjaan berbahaya. Meskipun demikian, perlu dilakukan analisis risiko K3, misalnya dengan menggunakan metode HIRARC (Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control) untuk meminimalkan kecelakaan kerja.	> 18 tahun + pekerja muda
6	Pengajar/pengasuh di TPA		
7	Administrasi/fotokopi		
dst			

*BPTA (Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)

- ❑ Hanya merekrut pekerja yang memenuhi batas usia minimum yang diperbolehkan untuk setiap jenis pekerjaan dan syarat/ketentuan lainnya untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja anak. Pekerjaan pabrik dan kebun hanya untuk pekerja di atas 18 tahun.
Kondisi di mana seseorang berusia di bawah 18 tahun yang sudah menikah tidak menghilangkan fakta bahwa secara biologis dan legal orang tersebut masih anak-anak. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempekerjakan seorang calon pekerja yang berusia di bawah 18 tahun tetapi sudah menikah, pastikan ia tidak dipekerjakan pada jenis pekerjaan berbahaya atau pekerjaan terburuk untuk anak.
- ❑ Saat merekrut pekerja, periksa dokumen identitas kependudukan (seperti KTP, akta/surat lahir, Kartu Keluarga, atau ijazah) yang memastikan pekerja berusia di atas batas usia minimum
- ❑ Menyimpan salinan dokumen tersebut sebagai bukti dokumentasi.
- ❑ Membuat daftar pekerja disertai informasi lengkap termasuk tanggal lahir. Daftar pekerja merupakan hal penting untuk selalu mengetahui siapa saja yang bekerja di suatu lokasi. Daftar pekerja dapat berisi nama, pendidikan,

jabatan, tempat dan tanggal lahir, dsb untuk seluruh pekerja perusahaan, termasuk pekerja yang dikontrak pihak ketiga/subkontrak.

Contoh Daftar Pekerja

Nama	L / P	Pendidikan	Tgl Lahir	No KTP	Tgl Mulai Bekerja	Jabatan/Tugas	Status Pekerja
							Tetap, kontrak/BHL, Outsourcing (Borongan)

- ❑ Jika menggunakan penyedia tenaga kerja alih daya (pihak ketiga) atau membeli dari pihak ketiga, perusahaan harus memastikan bahwa pihak ketiga tersebut mematuhi seluruh peraturan dan mekanisme untuk mencegah adanya pekerja anak atau anak yang bekerja atau kehadiran anak di kebun. Hal ini dapat dilakukan dengan:
 - ✓ Saat mendandatangani perjanjian kerja sama, masukan klausul terkait kesediaan pihak ketiga untuk mengikuti seluruh kebijakan yang diterapkan perusahaan utama dan konsekuensi jika perusahaan ketiga tidak dapat mematuhi kebijakan tersebut, misalnya penundaan pembayaran atau pemutusan kontrak, atau konsekuensi lainnya
 - ✓ Perusahaan utama melakukan evaluasi kinerja/uji tuntas yang dilakukan perusahaan kepada pihak ketiga secara rutin, misalnya setiap 1 tahun sekali. Uji tuntas ini juga harus mengecek kepatuhan kontraktor terhadap kebijakan perusahaan seperti komitmen terhadap 'tidak ada pekerja anak'.

Contoh Ceklis Uji Tuntas

Perusahaan/pemberi kerja harus memperhatikan:

- **Kepatuhan Hukum**
 - Pihak ketiga memiliki lisensi resmi
 - Pihak ketiga tidak pernah mendapat sanksi hukum selama 3 tahun terakhir
 - dll
- **Perjanjian/Kontrak Kerja**
 - Pihak ketiga memiliki kebijakan untuk memastikan bahwa muatan perjanjian/kontrak kerja sesuai dengan persyaratan dalam peraturan terkait yang berlaku dan ketentuan perusahaan/pemberi kerja
 - dll
- **Komitmen terhadap Perlindungan Anak**
 - Pihak ketiga memiliki kebijakan yang melarang anak terlibat dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan yang berbahaya
 - Pihak ketiga tidak mempekerjakan anak di bawah usia 18 tahun
 - Pihak ketiga memiliki dan menerapkan mekanisme pencegahan, deteksi, dan pemulihan pekerja anak
 - dll
- **Dst.....**

Untuk memastikan kepatuhan terhadap poin-poin tersebut, perusahaan/pemberi kerja harus melakukan diskusi dengan pihak ketiga pemberi jasa rekrutmen, pekerja subkontraktor, dan perusahaan/pemberi kerja lain yang telah menggunakan jasa rekrutmen dari pihak ketiga yang dimaksud. Cari bukti-bukti kuat untuk mendukung hasil penilaian.

c. Mengkomunikasikan komitmen perusahaan terkait upaya mitigasi risiko pekerja anak

- Memiliki rencana dan kurikulum pelatihan dan sosialisasi terkait kebijakan perusahaan, risiko dan dampak penggunaan pekerja anak, pentingnya pendidikan, serta berbagai prosedur pencegahan, deteksi, dan pemulihan
- Melaksanakan pelatihan dan sosialisasi rutin (misalnya setiap 3 bulan sekali) bagi seluruh pekerja termasuk staf, asisten, mandor, pekerja pabrik, pekerja kebun, petani plasma dan pemasok kelapa sawit, dan masyarakat sekitar mengenai kesejahteraan anak. Dapat pula dikombinasikan dengan kegiatan pelatihan/sosialisasi topik lainnya. Dalam melakukan sosialisasi kepada masyarakat sekitar, perusahaan juga perlu membangun dialog dengan masyarakat tidak hanya terkait kebijakan perusahaan, tetapi juga kapasitas perusahaan untuk mendukung pembangunan daerah dan pengembangan masyarakat, didukung dengan data yang memadai. Misalnya dalam mendukung penciptaan lapangan kerja, masyarakat perlu

memahami aturan terkait batas usia minimum dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, serta kriteria lainnya dan bahwa perekrutan tenaga kerja lokal dapat dilakukan dengan batasan kriteria tersebut. Mediator atau pihak ketiga seperti pemerintah kabupaten atau organisasi non-profit dapat dihadirkan jika dialog tidak mencapai kompromi.

- ❑ Dokumentasikan setiap kegiatan pelatihan/sosialisasi yang dilakukan.
- ❑ Membuat poster/selebaran/papan pengumuman tentang komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan anak dan anti pekerja anak yang ditempel di tempat-tempat yang dapat dilihat dengan mudah dan dalam bahasa yang mudah dipahami oleh seluruh pekerja
- ❑ Penyampaian melalui saluran lain, baik formal maupun informal, misalnya pada saat apel pagi sebelum mulai bekerja atau dalam obrolan sehari-hari.
- ❑ Perusahaan juga dapat mengkomunikasikan kepada pihak eksternal seluruh upaya perusahaan dalam memitigasi risiko pekerja anak, misalnya melalui laporan keberlanjutan/ *sustainability report* yang dapat diakses publik dengan mudah.



Contoh papan pengumuman yang mengingatkan pekerja untuk tidak membawa anak bekerja ke kebun dan melarang pekerja di bawah umur

d. **Mendukung pemenuhan hak anak atas pendidikan dasar**

- Meningkatkan visibilitas dengan melakukan pendataan jumlah anak pekerja usia sekolah (anak pekerja yang tinggal di permukiman yang disediakan perusahaan di wilayah perkebunan)

Contoh Pendataan Anak Usia Sekolah

Kelompok Usia	Jumlah
0-6	
6-12	
12-15	
15-18	

- Memberikan izin tidak bekerja atau mengatur kebijakan cuti bagi pekerja yang hendak mengurus dokumen kependudukan yang dipersyaratkan untuk bersekolah, misalnya akta lahir, kartu keluarga, atau surat pindah sekolah bagi anak yang pernah bersekolah di tempat lain
- Jika diperlukan, perusahaan dapat memfasilitasi komunikasi antara orang tua (pekerja perusahaan) dengan dinas kependudukan atau dinas terkait lainnya untuk memastikan bahwa anak-anak memiliki dokumen yang diperlukan
- Melakukan pendataan jumlah fasilitas pendidikan (SD, SMP, SMA) dan penitipan anak yang tersedia di dekat lokasi perusahaan dan bagikan informasi tersebut kepada pekerja supaya mereka mengetahui pilihan fasilitas pendidikan yang tersedia

Contoh Pendataan Fasilitas Pendidikan

Fasilitas Pendidikan	Kapasitas Murid	Ketersediaan (Ada/Tidak)	Lokasi	Jarak
Tempat penitipan anak/PAUD				
TK				
SD/MI				
SMP/MTs				
SMA/SMK/MA				
PKBM				

- ❑ Jika fasilitas pendidikan dan penitipan anak sudah tersedia, maka perusahaan perlu memastikan apakah fasilitas tersebut dapat dijangkau dengan mudah oleh anak-anak.
- ❑ Penyediaan moda transportasi antar-jemput anak sekolah (penyediaan bus sekolah atau jenis kendaraan antar jemput lainnya) yang aman dan nyaman dapat dilakukan jika jarak fasilitas pendidikan cukup jauh.
- ❑ Jika fasilitas pendidikan dan penitipan anak belum tersedia, maka perusahaan perlu berkonsultasi dengan pemerintah dan dinas pendidikan setempat terkait alternatif penyediaan fasilitas pendidikan dan penitipan anak serta fasilitas pendukung lainnya. Hal ini berkaitan dengan jumlah calon murid, jenis fasilitas pendidikan, lokasi (baik di dalam maupun di luar area perusahaan) penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai, serta kontribusi yang diperlukan dari perusahaan, baik untuk pendidikan formal (SD, SMP, atau SMA) maupun nonformal (seperti PKBM/Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat).

e. Memastikan beban kerja per hari untuk setiap pekerja untuk mendapat upah minimum dapat dikerjakan seorang pekerja dalam waktu kerja normal tanpa bantuan orang lain.

- ❑ Terdapat kasus di mana perusahaan menerapkan target kerja yang sangat tinggi kepada pekerja panen atau tidak disesuaikan dengan kondisi perkebunan. Target kerja tersebut sulit dicapai dalam waktu kerja normal. Pada beberapa kasus, hal ini menyebabkan pekerja membawa pekerja bantuan/kernet, baik tetangga, kerabat, istri, atau anggota keluarga lainnya. Terkadang juga praktik ini melibatkan anak-anak dan hal ini dapat dianggap sebagai pekerja anak. Pekerja bantuan ini membantu pekerja panen untuk menyelesaikan target guna mendapat upah harian secara penuh dan mendapat upah lebih tinggi dari premi lebih basis kuota. Kaitan antara target kerja, upah, dan keberadaan anak-anak di kebun dapat dilihat pada video singkat berikut <https://bit.ly/2sirDfE> (Challenges and potential solutions to labour issues in Indonesian palm oil).
- ❑ Untuk mencegah dan mengendalikan faktor pemicu pekerja anak, perusahaan harus menetapkan target kerja yang rasional dengan kompensasi yang sesuai agar tidak memicu pekerja untuk mengajak anggota keluarga, termasuk anak, untuk membantu pekerjaan dan mendapat pemasukan lebih tinggi.

- ❑ Lihat Pedoman EF mengenai “Tata Cara Penetapan Kebijakan Target Kerja dan Pengupahan untuk Pekerja Kebun di Perkebunan Kelapa Sawit” untuk informasi lebih lanjut mengenai cara penetapan target kerja yang dapat meminimalkan risiko kehadiran pekerja anak.

Untuk menciptakan dampak yang lebih besar terhadap upaya penghapusan pekerja anak perusahaan sangat didorong untuk menerapkan upaya pencegahan. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan akan ditemukannya pekerja anak atau anak yang ikut bekerja di kebun. Oleh karena itu, perusahaan juga harus memiliki prosedur yang secara proaktif berupaya mendeteksi dan mengidentifikasi risiko pekerja anak.

- a. **Memeriksa catatan daftar pekerja untuk memastikan setiap orang yang dipekerjakan melebihi ketentuan minimum usia untuk bekerja. Jika terdapat indikasi bahwa terdapat pekerja berusia di bawah usia minimum, silakan merujuk pada bab 3 untuk langkah yang perlu dilakukan perusahaan**
- b. **Pengawasan di lapangan (mandor/asisten) terhadap tenaga kerja yang digunakan:**
 - Memberikan pelatihan kepada mandor/asisten tentang tata cara pencatatan dan penanganan kasus jika ditemukan pekerja anak
 - Mandor/asisten setiap harinya memeriksa pekerja/bawahannya dan memastikan di lokasi kerja hanya terdapat orang yang tercatat di daftar pekerja
 - Periksa daftar pekerja, apakah seluruh pekerja sudah terdaftar atau terdapat pekerja yang tidak terdaftar
 - Jika terdapat orang yang tidak tercatat di daftar pekerja, periksa usia serta informasi penting lainnya seperti pada contoh di halaman 19. Mandor/asisten mencatat temuan tersebut dan melaporkannya kepada atasan. Pastikan terdapat alur komunikasi/pelaporan yang jelas dari mandor/asisten sampai kepada pengambil keputusan.
 - Jika terdapat indikasi bahwa orang tidak terdaftar tersebut berusia di bawah usia minimum untuk bekerja, silakan merujuk pada bab 3 untuk langkah-langkah yang perlu dilakukan

Contoh pencatatan temuan pekerja yang tidak terdaftar di perusahaan

Informasi umum

Tanggal :
Waktu :
Lokasi/Afdeling :
Jumlah orang yang ditemukan:

Identitas (orang pertama)

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :
Tempat tinggal :
Hubungan dengan pekerja kebun:
Kegiatan yang dilakukan: *[Misalnya: memanen, memungut brondol, bermain, dll]*

Identitas (orang kedua)

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :
Tempat tinggal :
Hubungan dengan pekerja kebun:
Kegiatan yang dilakukan: *[Misalnya: memanen, memungut brondol, bermain, dll]*

dst

Disusun oleh,
[Nama]
[Jabatan]

- c. Perusahaan juga dapat memeriksa hasil panen atau gaji pekerja dan membandingkannya dengan data jam kerja serta nilai output/gaji rata-rata. Jika melebihi nilai kewajaran, maka terdapat indikasi kehadiran pekerja kernet/keluarga, termasuk anak-anak

Bagaimana jika ditemukan pekerja > 18 tahun yang tidak terdaftar dalam daftar pekerja perusahaan ?

Pekerja seperti ini umumnya disebut sebagai pekerja kernet atau pekerja keluarga. Mereka 'membantu' pekerja utama untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, tanpa memiliki perjanjian kerja formal atau kontrak dengan perusahaan, tanpa upah, tunjangan atau Alat Pelindung Diri (APD). Hal ini dapat dianggap sebagai bentuk eksploitasi yang serius; dan ketika anak-anak hadir, hal ini dapat dianggap sebagai pekerja anak karena pekerjaan perkebunan adalah pekerjaan berbahaya dan diklasifikasikan sebagai salah satu bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Berapa hal yang dapat menyebabkan hal ini di antaranya :	Apa yang dapat dilakukan?
<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan tenaga kerja (<i>manpower planning</i>) yang kurang matang, yakni adanya kekurangan jumlah pekerja yang terdaftar secara resmi pada perusahaan saat musim-musim tertentu 	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun rencana tenaga kerja yang matang, yakni memiliki jumlah pekerja tetap yang sesuai dengan volume kerja total. Jika diperlukan, perusahaan dapat merekrut pekerja musiman/harian lepas pada musim-musim tertentu. Pekerja tersebut dapat diutamakan direkrut dari pekerja kernet <p><i>Pelajari secara lebih detil pada "Tata Cara Penggunaan Sistem Pekerja Harian Lepas"</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> Target kerja terlalu tinggi, sehingga pekerja utama membutuhkan bantuan orang lain untuk mencapai target kerja Upaya pekerja untuk mendapat premi dan upah lebih tinggi dari sekadar upah minimum 	<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan target kerja yang mempertimbangkan berbagai faktor produktivitas sehingga dapat dicapai dalam jam kerja normal sepanjang tahun Menetapkan sistem pengupahan untuk memastikan setidaknya pekerja mendapat upah minimum dan bahkan menuju upah kebutuhan hidup layak Peningkatan pengawasan untuk memastikan hanya pekerja yang terdaftar yang bekerja <p><i>Pelajari secara lebih detil pada "Tata Cara Penetapan Kebijakan Target Kerja dan Pengupahan"</i></p>

d. Laporan/keluhan

Perusahaan juga dapat mendeteksi secara menyeluruh mengenai keberadaan pekerja anak atau anak di kebun melalui laporan/keluhan yang disampaikan baik oleh pegawai secara internal maupun oleh pihak eksternal seperti LSM, masyarakat sekitar, hasil audit *buyer*, hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan, atau pihak lainnya.

Laporan/keluhan ini juga dapat berlaku untuk isu pekerja anak secara lebih luas maupun isu lainnya terkait ketenagakerjaan. Silakan merujuk ke halaman 27 untuk pengambilan keputusan dalam menindaklanjuti laporan/keluhan.

e. Asesmen internal

Secara internal, perusahaan dapat melakukan asesmen sebagai *baseline* untuk menilai posisi awal perusahaan dalam upaya-upaya memitigasi risiko pekerja anak di perkebunan. Asesmen selanjutnya dapat dilakukan secara berkala (misalnya setiap 1 tahun sekali) sebagai langkah yang diambil perusahaan untuk memantau *progress* perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan dapat membuat ceklis dengan merujuk pada poin-poin pencegahan dan melihat poin-poin apa saja yang sudah diimplementasikan dan yang belum. Asesmen ini penting untuk menentukan langkah yang perlu diambil perusahaan ke depannya dalam rangka memitigasi risiko pekerja anak.

Contoh Ceklis Asesmen Internal

No	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Memiliki kebijakan terkait kesejahteraan anak		
2	Visibilitas perusahaan terkait ketenagakerjaan		
	<ul style="list-style-type: none">Kategorisasi jenis pekerjaan yang boleh dan tidak boleh dikerjakan anak usia di bawah 18 tahun		
	<ul style="list-style-type: none">Hanya merekrut pekerja yang memenuhi batas usia minimum untuk bekerja. Seluruh pekerja kebun berusia di atas 18 tahun		
	<ul style="list-style-type: none">Memeriksa dokumen identitas kependudukan resmi seluruh pekerja		
	<ul style="list-style-type: none">Menyimpan salinan dokumen identitas kependudukan resmi seluruh pekerja		
	<ul style="list-style-type: none">Memiliki daftar pekerja dengan informasi lengkap		
	<ul style="list-style-type: none">Kontrak kerja sama dengan pihak ketiga memuat klausul kesediaan pihak ketiga untuk mematuhi seluruh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku		

No	Kegiatan	Ya	Tidak
	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan uji tuntas ketenagakerjaan terhadap perusahaan pihak ketiga/alih daya dan supplier misalnya setiap satu tahun sekali 		
3	Mengkomunikasikan komitmen perusahaan terkait mitigasi risiko pekerja anak		
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki rencana dan kurikulum pelatihan dan sosialisasi terkait mitigasi risiko pekerja anak 		
	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan pelatihan dan sosialisasi 		
	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentasi kegiatan pelatihan dan sosialisasi 		
	<ul style="list-style-type: none"> Membuat poster/selebaran/papan pengumuman tentang komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan anak dan anti pekerja anak yang ditempel di tempat-tempat yang dapat dilihat dengan mudah dan dalam bahasa yang mudah dipahami oleh seluruh pekerja 		
	<ul style="list-style-type: none"> Penyampaian melalui saluran lain, sebutkan [misalnya melalui apel pagi] 		
4	Mendukung pemenuhan hak anak atas pendidikan dasar		
	<ul style="list-style-type: none"> Pendataan jumlah anak pekerja usia sekolah dari seluruh anak yang tinggal di wilayah perkebunan 		
	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan izin tidak bekerja kepada pekerja yang hendak mengurus dokumen kependudukan yang dipersyaratkan untuk bersekolah (jika diperlukan) 		
	<ul style="list-style-type: none"> Memfasilitasi komunikasi antara pekerja dengan pihak terkait untuk memastikan bahwa anak-anak mereka memiliki dokumen kependudukan yang dipersyaratkan untuk bersekolah (jika diperlukan) 		
	<ul style="list-style-type: none"> Pendataan jumlah fasilitas pendidikan (SD, SMP, SMA) dan penitipan anak yang tersedia di dekat lokasi perusahaan 		
	<ul style="list-style-type: none"> Penyediaan moda transportasi antar-jemput anak sekolah (jika lokasi fasilitas pendidikan sulit dijangkau) 		
	<ul style="list-style-type: none"> Penyediaan fasilitas pendidikan dan penitipan anak serta fasilitas pendukung lainnya melalui konsultasi dengan pemerintah dan dinas pendidikan setempat 		
5	Memastikan beban kerja per hari untuk setiap pekerja untuk mendapat upah minimum		
	<ul style="list-style-type: none"> Menetapkan target kerja yang rasional dengan kompensasi yang sesuai 		
6	Memiliki mekanisme proaktif untuk mendeteksi pekerja anak		
	<ul style="list-style-type: none"> Memeriksa daftar pekerja secara rutin 		
	<ul style="list-style-type: none"> Memeriksa hasil panen atau gaji pekerja dan membandingkannya 		

No	Kegiatan	Ya	Tidak
	dengan data jam kerja serta nilai output/gaji rata-rata		
	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan pelatihan bagi mandor dan asisten mengenai pencatatan dan pelaporan jika ditemukan pekerja anak 		
	<ul style="list-style-type: none"> Pemeriksaan apakah seluruh pekerja sudah terdaftar di perusahaan. Catat dan laporkan 		
	<ul style="list-style-type: none"> Memeriksa dan menindaklanjuti keluhan 		
	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pemeriksaan internal 		
	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan evaluasi kinerja/uji tuntas kepada perusahaan pihak ketiga 		
7	Memiliki mekanisme pemulihan untuk penanganan jika ditemukan pekerja anak		
	<ul style="list-style-type: none"> Prosedur untuk tindakan darurat 		
	<ul style="list-style-type: none"> Prosedur pemulihan 		
	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring 		

- f. Jika menggunakan penyedia tenaga kerja alih daya (pihak ketiga) atau membeli dari pihak ketiga, pastikan hal yang sama atau serupa juga diterapkan di perusahaan tersebut dan lakukan pengecekan melalui uji tuntas.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan perusahaan jika ditemukan:

- pekerja yang diduga berusia di bawah standar usia minimum untuk bekerja, atau
- pekerja yang membawa keluarga/kerabat, termasuk anak-anak berusia di bawah standar usia minimum untuk bekerja, ke lokasi kerja berbahaya, baik anak bersangkutan ikut melakukan pekerjaan maupun tidak.

Tahap 1a: Tindakan Darurat (Segera)

Penanggungjawab: Mandor/Asisten, mandor afdeling

- **Langkah 1:** Periksa dokumen identitas resmi mereka (KTP) dan verifikasi umur terduga pekerja anak

Jika tidak ada dokumen identitas dapat ditanyakan pertanyaan seperti:

- ❖ Tanggal lahir
- ❖ Usia kakak/adik
- ❖ Tahun masuk sekolah (SD, SMP, atau SMA)
- ❖ Pendidikan terakhir
- **Langkah 2:** Meskipun tidak ditemukan bukti konkret yang dapat memverifikasi usia pekerja, disarankan untuk segera pindahkan terduga pekerja anak dari tempat kerja ke tempat yang aman, misalnya tempat penitipan anak, sekolah, atau tempat tinggal orang tuanya, jika diketahui
- **Langkah 3:** Cari tahu kontak orang tua dan tempat tinggal mereka. Pastikan anak kembali ke rumahnya atau berada di tempat aman sampai orang tuanya datang.

Tahap 1b: Tindakan Darurat (<5 hari)

Penanggungjawab: Manajer kebun, manajemen perusahaan

- **Langkah 4:** Verifikasi ulang umur terduga pekerja anak melalui diskusi dengan orang tua atau kerabat sekitar atau dengan memeriksa dokumen identitas lain seperti surat/akta lahir, kartu keluarga, atau ijazah
- **Langkah 5:** Jika terduga pekerja anak terbukti benar berusia di bawah batas usia minimum untuk bekerja, laporkan temuan pada manajemen perusahaan dan minta komitmen melakukan pemulihan

Tahap 2: Menyusun Rencana Aksi Pemulihan dan Implementasi (2 bulan)

Penanggungjawab: Manajer kebun, manajemen perusahaan, kantor pusat

- **Langkah 6:** Membentuk tim pemulihan dan menyusun Kerangka Acuan Kerja untuk penanganan keluhan sesuai dengan alur proses yang dimiliki. Alur proses pemulihan dapat merujuk pada pohon pengambilan keputusan pada Gambar di halaman 27. Langkah selanjutnya 7-13 harus dilaksanakan oleh tim pemulihan yang telah dibentuk.
- **Langkah 7:** Tim pemulihan atau wakilnya harus menyampaikan kepada orang tua anak bersangkutan mengenai batasan umur untuk bekerja dan bahaya dari lingkungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan, serta terkait pentingnya pendidikan. Jika orang tua anak bersangkutan merupakan pekerja perusahaan, jelaskan mengenai kebijakan perusahaan terkait perlindungan anak yang harus dipatuhi pekerja
- **Langkah 8:** Tim pemulihan atau wakilnya perlu mencari tahu alasan mengapa anak bekerja dan dengarkan pendapat orang tua anak untuk memahami kebutuhan mereka. Lakukan asesmen menyeluruh terkait penyebab anak bekerja, latar belakang keluarga, kebutuhan ekonomi, dan lain sebagainya. Jika anak tidak mau bersekolah, identifikasi penyebabnya.
- **Langkah 9:** Jika tidak dapat diselesaikan perusahaan sendiri, hubungi dinas pemerintah terkait (dinas sosial atau dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak) atau lembaga non pemerintah lainnya yang bergerak langsung di bidang perlindungan anak untuk kerja sama pemulihan
- **Langkah 10:** Berdasarkan pemahaman mengenai penyebab pada langkah 8, susun rencana aksi pemulihan. Rencana dapat disusun per kasus atau rencana secara umum yang dapat diterapkan untuk kasus serupa yang sering terjadi. Seluruh kebutuhan dana untuk mengimplementasikan rencana harus disusun dan disetujui oleh top manajemen dalam tahap ini.

Contoh aksi pemulihan misalnya anak dapat dikembalikan ke sekolah atau diberi pelatihan keterampilan melalui kerja sama dengan pemerintah atau pihak lain. Jika pemberhentian anak bekerja berpengaruh pada pendapatan keluarga, maka anak yang sudah memasuki kategori pekerja muda dapat dipertimbangkan untuk bekerja pada pekerjaan yang tidak berbahaya (sesuai dengan deskripsi pada halaman 8). Sebagai contoh, pekerjaan di kantor perkebunan atau perumahan karyawan dengan memperhatikan ketentuan peraturan mempekerjakan pekerja muda. Selain itu dapat dikomunikasikan

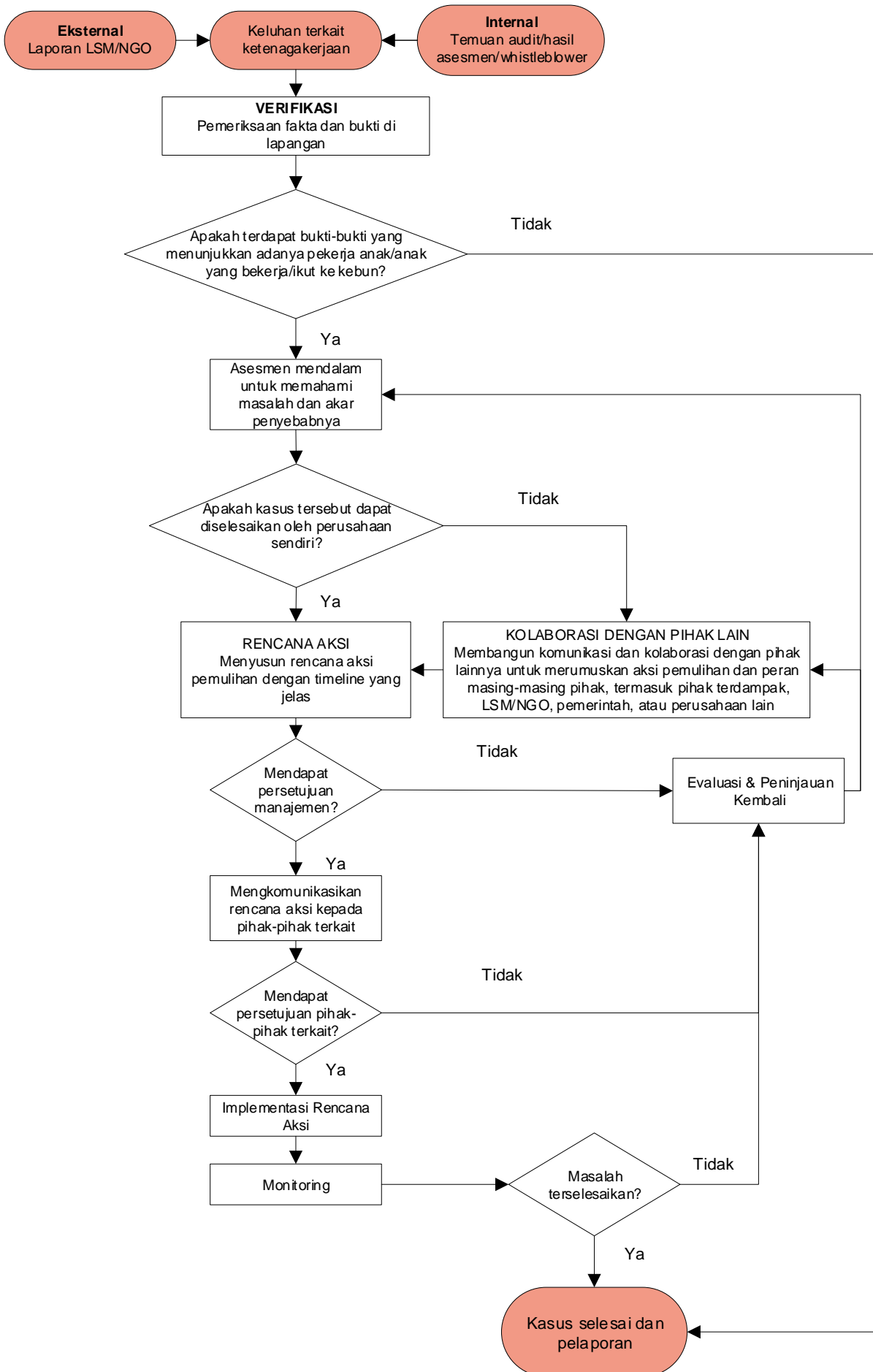
juga dengan pemerintah, misalnya dinas sosial, terkait bantuan ekonomi untuk memastikan anak dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

- **Langkah 11:** Persetujuan manajemen terhadap rencana aksi pemulihan
- **Langkah 12:** Berkomunikasi dengan orang tua anak bersangkutan dan pihak terkait lainnya mengenai rencana pemulihan dan meminta persetujuan mereka
- **Langkah 13:** Implementasi rencana aksi oleh perusahaan atau mitra yang ditunjuk perusahaan

Tahap 3: Monitoring

Penanggungjawab: Manajer kebun, manajemen perusahaan, kantor pusat

- **Langkah 14:** Monitoring secara rutin untuk memastikan i efektivitas rencana pemulihan dan dampaknya terhadap kesejahteraan anak berjalan dengan sukses. Pengawasan ini dapat dilakukan secara mandiri oleh perusahaan atau juga dapat menggandeng pihak ketiga/eksternal untuk melakukan monitoring secara independen guna meningkatkan akuntabilitas



Pohon Pengambilan Keputusan Jika Terdapat Laporan Mengenai Pekerja Anak

Lampiran

Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak/BTPA (Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 Tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) :

- Anak-anak yang **dilacurkan**
- Anak-anak yang bekerja di **pertambangan**
- Anak-anak yang bekerja sebagai **penyelam mutiara**
- Anak-anak yang bekerja di **sektor konstruksi**
- Anak-anak yang bekerja di **jermal**
- Anak-anak yang bekerja sebagai **pemulung sampah**
- Anak-anak yang dilibatkan dalam produksi dan kegiatan yang menggunakan **bahan-bahan peledak**
- Anak yang bekerja di **jalan**
- Anak yang bekerja sebagai **Pembantu Rumah Tangga**
- Anak yang bekerja di **industri rumah tangga**
- Anak yang bekerja di **perkebunan**
- Anak yang bekerja pada **penebangan, pengolahan dan pengangkutan kayu**
- Anak yang bekerja pada industri dan jenis kegiatan yang menggunakan **bahan kimia yang berbahaya**

Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan Anak (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang Jenis - Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak) :

- Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya, seperti pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian, perawatan dan perbaikan:
 - ❑ Mesin-mesin: mesin perkakas (mesin bor, mesin gerinda, mesin potong, mesin bubut, mesin skrap) dan mesin produksi (mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak, mesin pengisi botol)
 - ❑ Pesawat: pesawat uap (ketel uap, bejana uap), pesawat cairan panas (pemanas air, pemanas oli), pesawat pendingin, pesawat pembangkit gas karbit, pesawat angkat dan angkut (keran angkat, pita transport,

- ekskalator, gondola, forklift, loader), pesawat tenaga (mesin diesel, turbin, motor bakar gas, pesawat pembangkit listrik)
- ❑ Alat berat: traktor, pemecah batu, grader, pencampur aspal, mesin pancang.
 - ❑ Instalasi: instalasi pipa bertekanan, instalasi listrik, instalasi pemadam kebakaran, saluran listrik.
 - ❑ Peralatan lainnya: tanur, dapur peleburan, lift, perancah.
 - ❑ Bejana tekan, botol baja, bejana penimbun, bejana pengangkut, dan sejenisnya.
- Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya
 - ❑ Pekerjaan yang mengandung Bahaya Fisik
 - ✓ Pekerjaan di bawah tanah, di bawah air atau dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (confined space) misalnya sumur, tangki
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter
 - ✓ Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt
 - ✓ Pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas
 - ✓ Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi
 - ✓ Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi nilai ambang batas (NAB)
 - ✓ Pekerjaan menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan radioaktif
 - ✓ Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi mengion
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.
 - ❑ Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat paparan (exposure) bahan kimia berbahaya
 - ✓ Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif, karsinogenik, mutagenik dan/atau teratogenik
 - ✓ Pekerjaan yang menggunakan asbestos

- ✓ Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.
- ❑ Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis
 - ✓ Pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet
 - ✓ Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan di perusahaan peternakan seperti pemerah susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang
 - ✓ Pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian
 - ✓ Pekerjaan penangkaran binatang buas
- ❑ Pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan berbahaya tertentu
 - ✓ Pekerjaan konstruksi bangunan, jembatan, irigasi atau jalan.
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan pengolahan kayu seperti penebangan, pengangkutan dan bongkar muat.
 - ✓ Pekerjaan mengangkat dan mengangkut secara manual beban diatas 12 kg untuk anak laki-laki dan diatas 10 kg untuk anak perempuan.
 - ✓ Pekerjaan dalam bangunan tempat kerja yang terkunci.
 - ✓ Pekerjaan penangkapan ikan yang dilakukan di lepas pantai atau di perairan laut dalam.
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan di daerah terisolir dan terpencil.
 - ✓ Pekerjaan di kapal.
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan dalam pembuangan dan pengolahan sampah atau daur ulang barang-barang bekas.
 - ✓ Pekerjaan yang dilakukan antara pukul 18.00 – 06.00

Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Moral Anak (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang Jenis - Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak) :

- Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi.
- Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.