

Didukung oleh:



BAPPENAS
Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional



KEMNAKER



PANDUAN PRAKTIK KETENAGAKERJAAN UNTUK PENANGGULANGAN PEKERJA ANAK BAGI PERUSAHAAN DAN RANTAI PASOK DI SEKTOR PERTANIAN





DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	4
KATA SAMBUTAN DEPUTI BIDANG KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS	5
KATA SAMBUTAN DIREKTUR JENDERAL HAK ASASI MANUSIA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA	6
KATA SAMBUTAN DIREKTUR BINA PEMERIKSAAN NORMA KETENAGAKERJAAN, KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN	8
DAFTAR ISTILAH	9
DAFTAR SINGKATAN	10
I. PENGANTAR	11
Situasi pertanian di Indonesia	11
Pekerja anak di rantai pasok pertanian	11
Peran perusahaan dalam penanggulangan pekerja anak	14
II. TUJUAN, PENGGUNA DAN MANFAAT PANDUAN	16
III. PEKERJA ANAK MENURUT PERATURAN NASIONAL	17
IV. PRINSIP-PRINSIP PRAKTIK KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGGULANGI PEKERJA ANAK OLEH PERUSAHAAN DAN RANTAI PASOK	21
A. Nol toleransi terhadap pekerja anak	22
B. Nol toleransi terhadap segala bentuk kerja paksa	22
C. Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama	25
D. Upah yang layak	25
E. Perlindungan sosial	25
F. Nol toleransi terhadap diskriminasi di tempat kerja	26
G. Lingkungan kerja yang aman dan sehat	26
V. MEMBANGUN SISTEM DI DALAM PERUSAHAAN UNTUK MEMASTIKAN BERJALANNYA PENANGGULANGAN PEKERJA ANAK	27
A. Menetapkan kebijakan perusahaan tentang nol toleransi pekerja anak	27
B. Melakukan uji tuntas pekerja anak	28
C. Membangun mekanisme remediasi pekerja anak	28
D. Melakukan penelusuran atas kemajuan program-program yang telah dibuat untuk menanggulangi pekerja anak	29
E. Mengkomunikasikan kemajuan tindakan-tindakan perbaikan yang diambil kepada publik	29
VI. CONTOH-CONTOH IMPLEMENTASI PRAKTIK-PRAKTIK KETENAGAKERJAAN UNTUK PENANGGULANGAN PEKERJA ANAK OLEH PERUSAHAAN	30
VII. PERATURAN-PERATURAN RUJUKAN	34

DISCLAIMER

Penyebutan nama perusahaan, produk, atau proses komersial tidak menunjukkan dukungan dari penyusun dan pihak-pihak yang bekerjasama untuk menyusun panduan ini, dan tidak disebutkannya perusahaan, produk, atau proses komersial tertentu tidak berarti adanya penolakan. Seluruh informasi yang disebutkan dalam panduan ini, semata-mata untuk melengkapi kebutuhan penyusunan panduan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya **“Panduan Praktik Ketenagakerjaan Untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian”**. Panduan ini disusun melalui kerja sama PAACLA Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan JARAK Indonesia. Perumusan panduan merupakan hasil serangkaian konsultasi yang melibatkan berbagai Kementerian/Lembaga, pemerintah daerah, perusahaan, asosiasi perusahaan, serikat buruh/serikat pekerja, akademisi, perwakilan badan PBB di Indonesia, dan organisasi masyarakat sipil.

Upaya penanggulangan pekerja anak di Indonesia telah diatur dalam berbagai ketentuan perundang-undangan yang sejalan dengan ketentuan hukum internasional. Sebagai bentuk komitmen, pemerintah Indonesia mengesahkan Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Stranas BHAM) dan Peta Jalan Indonesia Bebas Pekerja Anak 2024-2045. Melalui kedua instrumen ini, pemerintah berupaya mewujudkan lingkungan kerja yang bebas dari pekerja anak, khususnya di sektor-sektor yang rentan.

Berdasarkan Peta Jalan dan Stranas BHAM, penanggulangan pekerja anak harus dilakukan melalui langkah-langkah pencegahan, pemantauan, serta remediasi yang efektif. Sebagai tindak lanjut dari komitmen tersebut, kami menyusun panduan ini untuk memberikan arahan dan informasi yang jelas kepada para pelaku bisnis di sektor pertanian. Diharapkan, pelaku bisnis dapat memastikan tidak adanya pekerja anak yang terlibat dalam operasional bisnis maupun rantai pasoknya dengan menekankan penerapan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang sesuai dengan kerangka hukum nasional yang berlaku.

Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada tim penyusun dan pihak yang terlibat dalam penyusunan buku panduan ini. Akhir kata, semoga panduan dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya dalam mendukung terciptanya lingkungan bisnis di sektor pertanian yang bebas pekerja anak.

Jakarta, 25 Oktober 2024

PAACLA Indonesia

KATA SAMBUTAN DEPUTI BIDANG KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN KEMENTERIAN PPN/BAPPENAS

Pemerintah Indonesia telah menetapkan visi Indonesia Emas 2045 yang berfokus pada pencapaian Indonesia sebagai “Negara Nusantara yang Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan”. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 yang menjadi dasar pelaksanaan kebijakan pembangunan Indonesia dalam 20 tahun mendatang. Salah satu fokus utama dalam RPJPN 2025-2045 adalah pembangunan yang inklusif, yang tidak hanya berorientasi pada kemajuan ekonomi tetapi juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di semua lapisan masyarakat.

Bagian penting dari peningkatan kualitas sumber daya manusia ini adalah pemenuhan hak-hak dasar anak serta perlindungan dari berbagai bentuk eksploitasi, termasuk pekerja anak. Pekerja anak bukan hanya melanggar hak-hak fundamental mereka, tetapi juga mengancam potensi anak-anak untuk tumbuh dan berkembang secara optimal, baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kemajuan bangsa. Pengurangan pekerja anak adalah salah satu prioritas pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif bagi tumbuh kembang anak. Sejalan dengan komitmen ini, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Hukum dan HAM, PAACLA Indonesia serta Jaringan LSM Penanggulangan Pekerja Anak (JARAK) Indonesia menginisiasi “Panduan Praktik Ketenagakerjaan untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian”. Panduan ini merupakan salah satu upaya untuk memastikan perusahaan-perusahaan di sektor pertanian berkontribusi dalam menciptakan lingkungan bisnis yang bebas dari pekerja anak.

Dengan adanya panduan ini, diharapkan perusahaan dan rantai pasok pada sektor pertanian dapat menjalankan bisnis secara bertanggung jawab dan sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia, khususnya perlindungan hak anak. Panduan tersebut tidak hanya membantu dalam memastikan praktik bisnis yang etis, tetapi juga mendukung tercapainya sektor pertanian berkelanjutan yang bebas dari pekerja anak.

Jakarta, 25 Oktober 2024

Deputi Bidang Kependudukan dan Ketenagakerjaan
Kementerian PPN/Bappenas



Maliki, ST, MSIE, Ph.D

KATA SAMBUTAN DIREKTUR JENDERAL HAK ASASI MANUSIA KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan dunia usaha memberikan implikasi yang sangat besar terhadap roda perekonomian suatu negara terutama dalam era globalisasi, privatisasi, dan teknologi informasi. Pelaku usaha menciptakan lapangan kerja baru, meningkatkan kehidupan masyarakat dan mengurangi kemiskinan. Namun di sisi lain, kegiatan usaha dari pelaku usaha juga dapat berimplikasi terhadap berbagai pelanggaran yang mengarah pada pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Beberapa isu pelanggaran HAM oleh perusahaan dari hasil penelitian, kajian, maupun pemantauan yang telah dipublikasikan di antaranya adalah upah buruh di luar yang ditentukan, jam kerja dan lembur yang melebihi yang ditentukan, cuti tidak diberikan sebagaimana mestinya, larangan beribadah, diskriminasi di tempat kerja, dan adanya pekerja anak.

Berkaca dari pengalaman tersebut, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah mengembangkan suatu panduan kejelasan pertanggungjawaban negara dan pelaku usaha terutama dalam hal mencegah, meminimalisir dan mengevaluasi risiko pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pelaku usaha di wilayah kerja dan sekitar wilayah kerja. Panduan Bisnis dan HAM PBB atau United National Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR) diadopsi sebagai Resolusi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) No A/HRC/40/48 tahun 2011. Instrumen ini mengadopsi konsep tiga pilar bisnis dan HAM yaitu 'kewajiban negara untuk melindungi HAM, pertanggungjawaban pelaku usaha untuk menghormati HAM, dan akses terhadap pemulihan HAM, termasuk di dalamnya terkait hak anak.

Indonesia berkomitmen untuk mengintegrasikan ketiga pilar tersebut ke dalam kebijakan nasional. Komitmen Indonesia dalam integrasi ketiga pilar bisnis dan HAM sudah terlihat jauh sebelum UNGPR diadopsi oleh PBB di tahun 2011 di mana Indonesia sudah terlibat dalam proses konsultasi perumusan UNGPR dengan perwakilan khusus PBB. Untuk mendukung komitmen tersebut, pemerintah Indonesia mulai melakukan berbagai upaya penelitian, diseminasi, dan/atau penguatan kapasitas bagi para aparatur negara lintas kementerian dan berbagai pemangku kepentingan mengenai bisnis dan HAM.

Untuk memberikan perlindungan khusus dan dalam rangka pemenuhan terhadap hak-hak anak yang tidak dapat ditawar, berbagai negara memberikan perhatian yang serius terhadap isu pekerja anak. Berbagai peraturan baik di tingkat internasional maupun nasional telah disahkan untuk menanggulangi permasalahan pekerja anak. Terkait dengan ini, pelaku usaha juga mempunyai tanggung jawab terhadap penghormatan dan perlindungan HAM di ruang lingkup kerja maupun wilayah di sekitarnya, termasuk melindungi dan menghormati hak-hak anak dari dampak negatif operasi bisnis.

Dalam konteks pekerja anak, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM melarang praktik eksploitasi anak sebagai pekerja dengan tujuan agar anak dapat tumbuh kembang secara optimal. Selain itu, pemerintah Indonesia juga telah mengembangkan Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Stranas BHAM) yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2023. Stranas BHAM merupakan dokumen strategis yang bertujuan untuk mendorong terciptanya bisnis yang ramah HAM.

Inisiatif PAACLA Indonesia untuk menyusun sebuah panduan yang dapat menjadi salah satu sumber rujukan bagi perusahaan dan rantai pasok dalam menangani isu pekerja anak sangat diapresiasi. Meskipun panduan ini secara khusus untuk merespon isu pekerja anak di sektor pertanian, tetapi panduan ini juga dapat digunakan untuk agenda penanggulangan pekerja anak yang lebih luas. Panduan Praktik Ketenagakerjaan Untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian, sangat sejalan dengan fokus dari Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia, generasi ke-V periode 2021-2025 dan Stranas Bisnis dan HAM, di mana salah satu fokusnya adalah isu anak, termasuk meningkatkan kompetensi pelaku usaha dalam pengawasan dan remediasi pekerja anak.

Semoga kehadiran panduan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknis pelaku usaha, dalam mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan perusahaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip bisnis dan HAM khususnya hak anak. Pelaku usaha yang dimaksudkan, tidak hanya usaha dalam skala besar, namun juga usaha skala menengah dan kecil, bahkan petani mitra sebagai bagian dari rantai pasok.

Direktur Jenderal Hak Asasi Manusia
Kementerian Hukum dan HAM RI



Dr. Dahana Putra, Bc.IP., S.H., M.Si.

KATA SAMBUTAN DIREKTUR BINA PEMERIKSAAN NORMA KETENAGAKERJAAN, KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga proses penyusunan Panduan Praktik Ketenagakerjaan untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian dapat selesai dengan baik.

Indonesia masih menghadapi tantangan dalam penghapusan pekerja anak khususnya di sektor pertanian, hal ini karena dari sekitar 1 juta pekerja anak pada tahun 2023, 26,55% di antaranya ditemukan di sektor pertanian yang sebagian besar berada di perdesaan. Keterlibatan anak dalam pekerjaan di pertanian ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain merupakan bagian dari tradisi dan dalam rangka mempertahankan regenerasi petani. Pemerintah Indonesia secara terus menerus telah berupaya menanggulangi pekerja anak melalui berbagai program nasional dan mendorong serta mengajak berbagai pihak untuk turut serta mengambil bagian dalam upaya penanggulangan pekerja anak.

Upaya penanggulangan pekerja anak ini relevan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya tujuan 8 (delapan) yang berkaitan dengan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Terkait dengan tujuan 8 SDGs pada target 8.7, sektor dunia usaha memiliki tanggung jawab dan sekaligus merupakan mitra strategis untuk mengakhiri pekerja anak pada operasi bisnisnya.

Panduan yang diinisiasi oleh PAACLA Indonesia dan didukung oleh pemerintah ini merupakan bagian dari komitmen pemerintah dalam upaya penanggulangan pekerja anak yang menitikberatkan pada peran dunia usaha untuk senantiasa menjunjung norma ketenagakerjaan dan menerapkan nol toleransi pekerja anak. Perumusan panduan ini juga telah melibatkan pemangku kepentingan terkait lainnya dan telah mempertimbangkan secara cermat setiap pandangan untuk penghormatan terhadap hak anak sebagai bagian dari praktik bisnis yang berkelanjutan.

Panduan Praktik Ketenagakerjaan untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian ini merupakan salah satu upaya memperkuat implementasi Peta Jalan (Roadmap) Indonesia Bebas Pekerja Anak Lanjutan untuk percepatan pencapaian Visi Indonesia Emas Tanpa Pekerja Anak.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mencurahkan pemikiran dan gagasan dalam penyusunan panduan ini. Akhir kata, mari bersama-sama menerapkan norma ketenagakerjaan dan etika bisnis yang menghargai hak anak dan mewujudkan generasi emas bebas dari pekerja anak.

Direktur Bina Pemeriksaan
Norma Ketenagakerjaan



Yuli Adiratna, S.H., M.Hum.

DAFTAR ISTILAH

Anak	Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun (pasal 1, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Catatan: Dalam Undang-Undang Perlindungan Anak, definisi Anak ditambahkan dengan anak yang masih dalam kandungan, yaitu; “Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan” (Pasal 1, Undang-Undang (UU) RI no 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dan pasal 1 UU RI no 35 tahun 2014 tentang Perubahan UU Perlindungan Anak no 23 tahun 2002).
Hak Anak	Hak asasi manusia yang wajib dijamin, dilindungi, dan dipenuhi oleh orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah, dan negara.
Norma 100	Fitur pemeriksaan norma ketenagakerjaan mandiri oleh perusahaan (<i>self-assessment</i>) berbasis <i>website</i> untuk mengukur tingkat kepatuhan perusahaan dalam penerapan norma-norma ketenagakerjaan.
Perusahaan	- Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. - Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Ketentuan Umum, Bab I, Pasal 1, Nomor 6, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
Pertanian	Sub-sektor pertanian dalam dokumen ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budidaya Pertanian Berkelanjutan serta klasifikasi sub-sektor pertanian menurut <i>Food and Agriculture Organization (FAO)</i> yang meliputi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, kehutanan, dan perikanan.
PRISMA	Fitur penilaian risiko pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dalam operasional bisnis berbasis website yang dikelola Kementerian Hukum dan HAM. Fitur ini memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menilai tingkat kepatuhan mereka terhadap pemenuhan HAM dalam operasional bisnis.
Produk Domestik Bruto (PDB)	Ukuran standar nilai tambah yang diciptakan melalui produksi barang dan jasa di suatu negara selama periode tertentu.
Rantai pasok atau supply chain	Serangkaian kegiatan bisnis yang menghubungkan berbagai aktor untuk meningkatkan nilai tambah dari bahan baku atau produk serta mendistribusikannya kepada konsumen. Rantai pasok dapat terdiri dari barang maupun jasa.
Pencegahan	Upaya yang terencana, terpadu, dan terkoordinasi untuk mencegah anak menjadi pekerja anak.
Pemantauan	Kegiatan mengamati, mengidentifikasi, dan mencatat kegiatan yang dilakukan anak, situasi pekerjaan, dan risiko yang dihadapi oleh pekerja anak.
Remediasi	Proses menarik anak dari dunia kerja dan mengalihkannya ke dunia pendidikan atau jika anak telah memasuki usia minimum untuk bekerja, mengalihkan anak dari kondisi pekerjaan yang membahayakan ke pekerjaan yang aman untuk menjamin kesehatan, keselamatan, dan moral anak.

DAFTAR SINGKATAN

ALP	<i>Agriculture Labor Practices</i> (Praktik-praktik Ketenagakerjaan di Pertanian)
BHAM	Bisnis dan Hak Asasi Manusia
BPS	Badan Pusat Statistik
BPTA	Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak
CRBP	<i>Children's Rights and Business Principles</i> (Hak-hak Anak dan Prinsip-prinsip Bisnis)
CSR	Corporate Social Responsibility
GAPKI	Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia
HAM	Hak Asasi Manusia
ILO	<i>International Labour Organization</i> (Badan PBB yang bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional)
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
P2K3	Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PATBM	Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat
PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
PDB	Produk Domestik Bruto
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
RKP	Rencana Kerja Pemerintah
RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
RPJPN	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional
SPRPA	Sistem Pemantauan dan Remediasi Pekerja Anak
Stranas	Strategi Nasional
UNGPs on Business and Human Rights	<i>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</i> (Prinsip-prinsip Pedoman tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia)
UNICEF	<i>United Nation Children's Fund</i> (Badan PBB yang bergerak di bidang kemanusiaan dan pembangunan untuk hak setiap anak)
UPTD PPA	Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak
UU	Undang-undang

PENGANTAR

SITUASI PERTANIAN DI INDONESIA

2022	27.52%	TENAGA KERJA YANG TERSERAP DI SEKTOR PERTANIAN
2023	13.5%	KONTRIBUSI SEKTOR PERTANIAN TERHADAP PDB

Sektor pertanian di Indonesia, yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan perikanan, memiliki peran vital dalam perekonomian negara. Sektor ini tidak hanya menyediakan bahan pangan, tetapi juga menciptakan lapangan kerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Pada tahun 2023, kontribusi sektor pertanian terhadap PDB mencapai sekitar 13,5%. Meskipun mengalami penurunan persentase dibandingkan dekade sebelumnya akibat meningkatnya kontribusi sektor industri dan jasa, pertanian tetap menjadi pilar utama ekonomi, terutama di daerah perdesaan. Pada tahun 2022, sektor ini menyerap 27,52% dari total tenaga kerja Indonesia, yang berjumlah 138,63 juta orang, dengan 88,9% petani berstatus sebagai tenaga kerja informal. Pertanian di Indonesia terdiri dari dua jenis, yaitu pertanian subsisten yang hasilnya digunakan untuk memenuhi kebutuhan domestik, dan pertanian komersial yang produknya dijual ke pasar lokal, nasional, dan internasional melalui perusahaan perantara. Mayoritas pertanian komersial dikelola oleh individu, koperasi, maupun korporasi.

Sektor pertanian memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian masyarakat dan negara. Namun, pengelolaannya yang tidak bertanggung jawab dan mengabaikan regulasi berdampak negatif pada lingkungan dan masyarakat, seperti kerusakan lingkungan, pencemaran air akibat penggunaan pestisida, perubahan iklim, konflik sosial, serta masalah pekerja anak. Di Indonesia, sebagian besar pertanian dikelola oleh keluarga, yang memungkinkan anak-anak terlibat dalam kegiatan pertanian. Sebagian anak-anak ini melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan usia dan jenis pekerjaan yang diizinkan oleh hukum, sehingga mereka tergolong sebagai pekerja anak. Oleh karena itu, pengelolaan berkelanjutan dan praktik pertanian yang ramah anak sangat penting untuk mengurangi dampak negatif ini dan memastikan keberlanjutan sektor pertanian di masa depan.

PEKERJA ANAK DI RANTAI PASOK PERTANIAN

International Labour Organization (ILO) dan *United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF)* melaporkan bahwa pekerja anak secara global mencapai 160 juta pada tahun 2021. Sementara itu, Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia melaporkan bahwa pada tahun 2023 terdapat 2,97 juta anak usia 5-17 tahun yang bekerja. Dari jumlah tersebut, satu juta anak yang bekerja termasuk ke dalam kategori pekerja anak (Ali Said, 2024) dan menjadi sasaran upaya penanggulangan yang meliputi pencegahan, pemantauan, dan remediasi. Berdasarkan jenis kelamin, pekerja anak terdiri dari 54,54% laki-laki dan 45,46% perempuan (BPS, 2024). Terdapat 26,55% dari total pekerja anak yang bekerja di sektor pertanian. Di sisi lain, data menunjukkan bahwa 58,5% pekerja anak berasal dari daerah perdesaan. Angka ini mengindikasikan bahwa meskipun banyak pekerja anak berada di perdesaan, tidak semuanya terlibat dalam sektor pertanian. Namun, potensi keterlibatan pekerja anak di sektor ini tetap tinggi, terutama karena pertanian bersifat musiman, yang memungkinkan anak-anak berpindah antara sektor-sektor pekerjaan. Berikut ini rincian karakteristik pekerja anak di Indonesia.

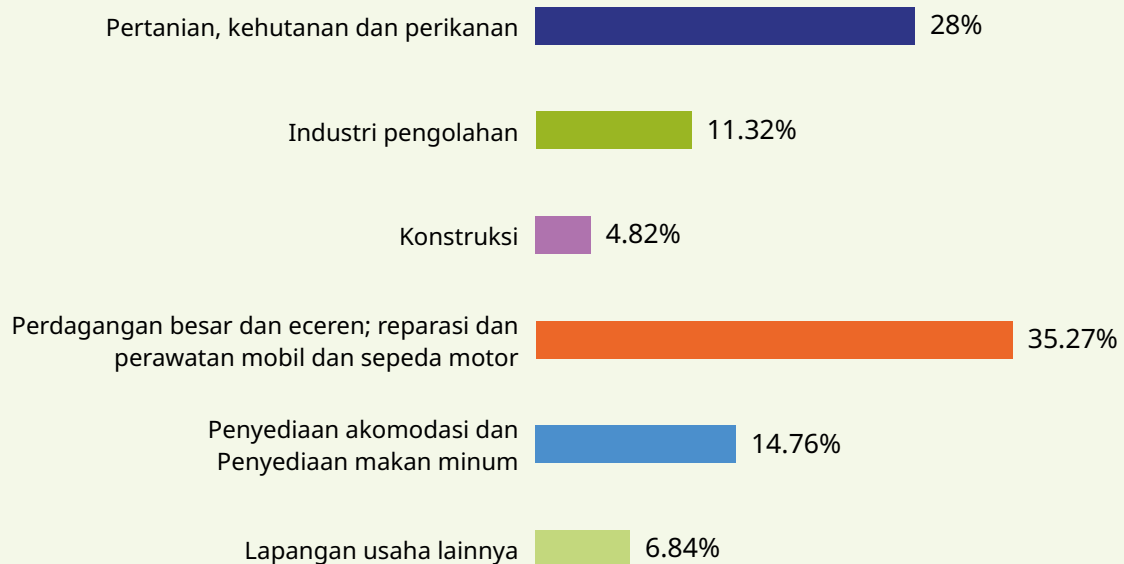
TABEL 1: KARAKTERISTIK PEKERJA ANAK DI INDONESIA TAHUN 2023

Karakteristik	Persentase (%)
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	54.54
Perempuan	45.46
Kelompok Umur	
5-12 Tahun	53.52
13-15 Tahun	20.60
16-17 Tahun	25.88
Status Bersekolah	
Belum Pernah Bersekolah	1.19
Masih Sekolah	67.17
Tidak Bersekolah Lagi	31.64
Klasifikasi Desa/Kota	
Perkotaan	43.52
Perdesaan	56.48
Jenis Usaha	
Usaha Perorangan/Usaha Rumah Tangga/Rumah	76.40
Usaha Lainnya	23.60
Status Pekerjaan	
Pekerja Keluarga/Tidak Dibayar	68.72
Pekerjaan Lainnya	31.28

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Pada konteks rantai pasok pertanian, pola keterlibatan anak dalam pekerjaan relatif bervariasi. Keterlibatan tersebut bergantung pada sub-sektor, jenis, dan metode budi daya komoditas pertanian. Umumnya, anak-anak terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh keluarga atau orang-orang di sekitar mereka. Kegiatan ini biasanya berlangsung pada proses pemanenan dan pengolahan hasil pertanian di tingkat petani atau komunitas sebelum produk tersebut dijual ke pasar atau perusahaan. Sebuah studi di daerah pertanian menunjukkan bahwa jumlah pekerja anak dapat meningkat beberapa kali lipat selama musim panen (SMERU, 2020). Selain disebabkan oleh faktor kemiskinan, terbatasnya akses ke pendidikan dan rendahnya kesadaran masyarakat di perdesaan mengenai peraturan yang berlaku, faktor tradisi masyarakat dan upaya regenerasi petani untuk memastikan keberlanjutan pertanian keluarga juga turut berkontribusi terhadap keterlibatan pekerja anak di sektor ini.

Pekerja Anak di Indonesia, Menurut Jenis Pekerjaan, 2023



(Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024)

Tingginya jumlah pekerja anak di Indonesia dapat menghambat potensi bonus demografi yang optimal, sehingga menghalangi pencapaian Indonesia Emas 2045. Situasi ini memiliki dampak negatif yang luas dan beragam seperti memengaruhi kesehatan fisik dan mental anak, pendidikan, prospek ekonomi, serta pembangunan sosial dan kesejahteraan secara keseluruhan. Anak-anak yang terjebak dalam pekerjaan yang menghambat tumbuh kembang mereka akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia di masa depan. Selain itu, pekerja anak yang tumbuh tanpa akses pendidikan dan keterampilan kerja berpotensi melanggengkan kemiskinan.

Dalam upaya mencapai transformasi menuju Indonesia Emas 2045, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) menargetkan pada penurunan kemiskinan dan peningkatan daya saing sumber daya manusia (RPJPN 2025 – 2045). Sejalan dengan hal tersebut diperlukan perhatian terhadap kualitas generasi Emas Indonesia, salah satunya melalui perlindungan anak yang mencakup penanggulangan pekerja anak.

Mata Rantai Pekerja Anak dan Kemiskinan



PERAN PERUSAHAAN DALAM PENANGGULANGAN PEKERJA ANAK

Penghapusan pekerja anak merupakan mandat yang diatur dalam berbagai perundang-undangan di Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, semua pemangku kepentingan perlu berperan aktif dalam melaksanakan ketentuan hukum tersebut. Peran dunia usaha dalam hal ini adalah menghormati hak asasi manusia, termasuk hak anak, serta bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan.

Tanggung jawab dunia usaha dalam perlindungan anak, termasuk penanggulangan pekerja anak, diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak. Pasal tersebut menegaskan bahwa masyarakat baik secara individu maupun kelompok, berperan serta dalam perlindungan anak. Peran ini dapat dilakukan oleh individu, lembaga perlindungan anak, lembaga kesejahteraan sosial, organisasi kemasyarakatan, lembaga pendidikan, media massa, serta dunia usaha.

Aspek dan prinsip keberlanjutan bisnis kini menjadi hal yang tidak dapat diabaikan oleh pelaku bisnis, baik dalam skala besar maupun kecil. Menjalankan keberlanjutan yang mencakup keuntungan bisnis, serta dampak positif terhadap masyarakat dan lingkungan, adalah landasan penting bagi perusahaan yang ingin tumbuh secara bertanggung jawab. Perhatian terhadap kehidupan anak-anak, baik yang terhubung maupun terdampak oleh operasional perusahaan, menjadi aspek krusial dalam prinsip keberlanjutan. Anak-anak merupakan bagian penting dari regenerasi masyarakat yang akan mengambil peran sosial dan ekonomi dalam kelangsungan bangsa di masa depan.

Prinsip Panduan tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia atau *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPs) yang disahkan oleh Dewan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2011, menyediakan peta jalan untuk penerapan bisnis yang bertanggung jawab berdasarkan tiga pilar utama. Pilar pertama adalah perlindungan yang menempatkan pemerintah sebagai pihak berkewajiban melindungi hak asasi manusia (HAM). Pilar kedua adalah penghormatan yang mengharuskan pelaku bisnis bertanggung jawab untuk tidak melanggar HAM dengan menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasi bisnis melalui uji tuntas. Pilar ketiga adalah pemulihan yang mengharuskan perusahaan memberikan akses pemulihan yang efektif bagi korban dampak operasional bisnis, baik melalui mekanisme yudisial maupun non-yudisial. UNICEF, United Nations Global Compact, dan Save the Children telah mengembangkan Pedoman Prinsip-Prinsip Bisnis dan Hak Anak atau *Children's Rights & Business Principles* (CRBP). CRBP memberikan informasi dan penjelasan tambahan bagi perusahaan untuk mematuhi UNGPs terkait hak-hak dan perlindungan anak, termasuk isu pekerja anak.

CRBP secara spesifik menyajikan peta jalan bagi kegiatan bisnis yang menghormati hak anak dan berkontribusi pada pemulihan serta kesejahteraan anak. Pedoman ini mencakup sepuluh prinsip yang terbagi dalam tiga area kegiatan bisnis yaitu tempat kerja, produk dan pasar serta masyarakat dan lingkungan. Berdasarkan pembagian area CRBP, isu pekerja anak secara langsung terkait dengan area pertama yaitu, “tempat kerja,” dan secara tidak langsung terkait dengan area “masyarakat” dan “lingkungan.” Tanggung jawab perusahaan terhadap isu pekerja anak tidak hanya terbatas pada pencegahan di tingkat kegiatan inti tetapi juga mencakup anak-anak yang bekerja di rantai pasok perusahaan, di area perusahaan, dan di perumahan karyawan.

Dalam penanggulangan pekerja anak, perusahaan dapat mengambil berbagai peran, seperti: (a) menerapkan prinsip praktik ketenagakerjaan yang menanggulangi pekerja anak; (b) membangun sistem internal untuk memastikan penanggulangan pekerja anak berjalan; (c) melakukan sosialisasi tentang kerugian mempekerjakan anak; (d) menyebarluaskan informasi larangan mempekerjakan anak; (e) mendukung inisiatif penanggulangan pekerja anak melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR); (f) mengoptimalkan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) untuk menangani isu; dan (g) memberikan bantuan modal kepada keluarga pekerja atau masyarakat sekitar untuk meningkatkan kesejahteraan.

II. TUJUAN, PENGGUNA DAN MANFAAT PANDUAN

TUJUAN

Panduan Praktik Ketenagakerjaan untuk Penanggulangan Pekerja Anak bagi Perusahaan dan Rantai Pasok di Sektor Pertanian bertujuan untuk:

1. Menyediakan informasi mengenai kewajiban dan tanggung jawab perusahaan dalam menegakkan prinsip dan hak dasar di tempat kerja sesuai dengan kerangka hukum nasional yang berlaku dengan fokus pada penghapusan pekerja anak secara efektif.
2. Menjadi panduan bagi perusahaan dan rantai pasok untuk memastikan tidak ada pekerja anak dalam operasi bisnisnya melalui penerapan prinsip ketenagakerjaan.
3. Membantu perusahaan dan rantai pasok di sektor pertanian dalam mengembangkan sistem pencegahan, pemantauan, dan remediasi pekerja anak yang terintegrasi dan komprehensif. Selain itu Pemerintah juga dapat menggunakan panduan ini untuk mendorong peran yang perlu dilakukan perusahaan dan rantai pasok dalam penanggulangan pekerja anak.

PENGGUNA

Pengguna panduan ini adalah perusahaan dan rantai pasok yang memproduksi komoditas berbasis pertanian dalam rangka memperkuat upaya penanggulangan pekerja anak yang mencakup anak perusahaan, pemasok bahan baku, koperasi, petani mitra, petani swadaya, dan pelaku usaha kecil dan menengah.

MANFAAT

Manfaat panduan ini terbagi menjadi dua kategori yaitu, manfaat bagi perusahaan dan rantai pasok serta manfaat bagi pemerintah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan dan Rantai Pasok
 - a. Mengimplementasikan praktik ketenagakerjaan yang bertanggung jawab membantu perusahaan membangun citra positif, meningkatkan kepercayaan konsumen, dan menarik investor yang peduli terhadap tanggung jawab sosial.
 - b. Membantu perusahaan memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan regulasi terkait pekerja anak, mengurangi risiko sanksi hukum dan dampak negatif pada operasi bisnis.
 - c. Perusahaan berkontribusi pada pengembangan masyarakat dan lingkungan kerja yang lebih baik, menciptakan rantai pasok yang berkelanjutan dan etis.
2. Manfaat Bagi Pemerintah
 - a. Memperkuat capaian aksi dalam Peraturan Presiden No. 60 Tahun 2023 mengenai Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia.
 - b. Memperkuat capaian sasaran penghapusan kekerasan terhadap anak sesuai dengan Peraturan Presiden No. 101 Tahun 2022 tentang Strategi Nasional Penghapusan Kekerasan terhadap Anak.
 - c. Berkontribusi dalam pelaksanaan Peta Jalan Indonesia Bebas Pekerja Anak Lanjutan 2024–2045.
 - d. Mendukung capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) tujuan kedelapan pada poin 7 (TPB 8.7) dengan menekankan perlunya langkah-langkah efektif untuk memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan modern dan perdagangan manusia, serta menjamin penghapusan bentuk terburuk pekerja anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak, dengan target mengakhiri pekerja anak dalam segala bentuknya pada tahun 2025.

III. PEKERJA ANAK MENURUT PERATURAN NASIONAL

Menurut International Labor Organization (ILO), pekerja anak mengacu pada eksploitasi anak melalui segala bentuk pekerjaan yang merampas masa kanak-kanak mereka, mengganggu kemampuan mereka untuk menghadiri sekolah reguler, dan secara mental, fisik, sosial dan moral berbahaya (Ali Said, 2022). Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO maupun PBB serta protokol terkait pekerja anak sebagai berikut:

- a. 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).
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 *Concerning The Prohibition and Immediate Action for Elimination of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak).
- c. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of The Child* (Konvensi Tentang Hak-Hak Anak).
- d. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2009 tentang Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organised Crime.
- e. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pengesahan Optional Protocol to *The Convention on The Rights of The Child on The Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography* (Protokol Opsional Konvensi Hak-Hak Anak Mengenai Penjualan Anak, dan Pornografi Anak).

Ketentuan-ketentuan dalam peraturan internasional yang telah diratifikasi tersebut telah direfleksikan ke dalam peraturan-peraturan nasional di Indonesia. Peraturan nasional menetapkan usia minimum dan jenis pekerjaan yang boleh atau dilarang bagi anak. Anak yang bekerja di luar ketentuan perundang-undangan yang berlaku dianggap sebagai pekerja anak. Ketentuan terkait pekerja anak di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

“Pekerja anak tidak didefinisikan oleh adanya hubungan kerja, adanya pemberi perintah kerja dan adanya upah seperti halnya definisi pekerja untuk orang dewasa atau yang diatur dalam perundang-undangan. Pekerja anak lebih didefinisikan oleh batasan usia, aktivitas kerja dan dampak pekerjaan yang dilakukan terhadap keselamatan, kesehatan, moral dan kesejahteraan anak pada masa sekarang maupun masa yang akan datang atau dampak dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”

TABLE 2: KETENTUAN-KETENTUAN TERKAIT PEKERJA ANAK MENURUT PERATURAN-PERATURAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Ketentuan-ketentuan terkait pekerja anak	Sumber peraturan
Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.	Pasal 1, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja adalah 15 tahun.	Deklarasi Usia Minimum dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 mengenai Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
Pekerjaan ringan, pekerjaan yang boleh dilakukan oleh anak usia 13 – 15 tahun* dengan memenuhi peraturan nasional. Pekerjaan ringan: 1. Anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. 2. Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan: a. izin tertulis dari orang tua atau wali; b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; e. keselamatan dan kesehatan kerja; f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan huruf a, b, f dan g di atas dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.	Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 69 ayat 1, 2 dan 3
Usia minimum anak untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja sebagai bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan adalah 14 tahun dengan memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan. 1. Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang. 2. Anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun. 3. Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat: a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.	Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, Pasal 70

* 15 tahun juga merupakan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sehingga anak yang berusia 15 tahun juga bisa melakukan pekerjaan seperti orang dewasa sepanjang pekerjaan tersebut tidak termasuk BPTA.

Ketentuan-ketentuan terkait pekerja anak	Sumber peraturan
Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. 1. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya. 2. Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat: a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali; b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah. 3. Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan, Pasal 71
Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Keselamatan, Kesehatan dan Moral Anak
Usia minimum bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, termasuk pekerjaan berbahaya (hazardous work) adalah 18 tahun. Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak meliputi: a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya. b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian. c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak. d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Catatan: a. Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA) pada poin a, b dan c adalah pekerjaan-pekerjaan yang mutlak merupakan BPTA, yakni pekerjaan-pekerjaan yang di manapun dan kapanpun harus dianggap sebagai BPTA, dan diperlukan tindakan segera untuk penghapusannya. b. Bentuk-bentuk BPTA pada poin d yang mencakup kategori membahayakan kesehatan dan keselamatan adalah bentuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak mutlak merupakan BPTA. Pekerjaan terburuk untuk anak tersebut bisa diperbaiki sedemikian rupa sehingga tidak bersifat membahayakan anak dan karenanya boleh dilakukan oleh anak yang sudah mencapai usia minimum untuk bekerja. Namun kategori pekerjaan yang membahayakan moral anak tetap mutlak merupakan BPTA.	Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 74 ayat 1, 2 dan 3

Ketentuan-ketentuan terkait pekerja anak	Sumber peraturan
Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak adalah. Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan dan Keselamatan Anak: - Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya. - Pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya (bahaya fisik, bahaya biologis, bahaya kimia). - 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 di atas 12 kg untuk anak laki-laki dan di atas 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: - 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	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Keselamatan, Kesehatan dan Moral Anak
Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.	Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Tahun 2003, Pasal 73
Setiap orang dilarang melakukan perdagangan anak.	Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, Pasal 1–6 dan 17 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 68

Pada tabel 3 berikut ini dapat dilihat kategori pekerja anak dan bukan pekerja anak berdasarkan kelompok usia dan jenis pekerjaan menurut peraturan-peraturan nasional.

TABEL 3: PEKERJA ANAK DAN BUKAN PEKERJA ANAK MENURUT PERATURAN NASIONAL

Kelompok Usia Anak	JENIS PEKERJAAN		
	Pekerjaan ringan: maksimal 3 jam per hari dan memenuhi persyaratan pekerjaan ringan lainnya	Pekerjaan reguler yang tidak membahayakan maksimal 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja	Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak Bentuk bentuk pekerjaan terburuk untuk Ana (termasuk jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral Anak)
12 tahun ke bawah	Pekerja anak	Pekerja anak	Pekerja anak
13-14 tahun	Bukan pekerja anak	Pekerja anak	Pekerja anak
15-17 tahun	Bukan pekerja anak	Bukan pekerja anak	Pekerja anak

* 15 tahun juga merupakan usia minimum untuk diperbolehkan bekerja sehingga anak yang berusia 15 tahun juga bisa melakukan pekerjaan seperti orang dewasa sepanjang pekerjaan tersebut tidak termasuk BPTA.

IV. PRINSIP-PRINSIP PRAKTIK KETENAGAKERJAAN DALAM MENANGGULANGI PEKERJA ANAK OLEH PERUSAHAAN DAN RANTAI PASOK

Pekerja anak disebabkan oleh berbagai faktor. Kemiskinan keluarga merupakan faktor utama yang mendorong anak-anak masuk ke dunia kerja secara dini. Lemahnya akses pendidikan akibat ketidakmampuan finansial keluarga untuk mengirimkan anaknya ke sekolah, turut mendorong anak untuk bekerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan para pekerja mendapatkan upah yang layak untuk mengurangi tekanan ekonomi pada keluarga, memungkinkan keluarga berinvestasi dalam pendidikan, dan meningkatkan kualitas hidup anak-anak mereka. Jaminan sosial bagi pekerja juga membantu mengatasi akar masalah pekerja anak dengan menjaga stabilitas keuangan keluarga dan memberikan akses ke layanan kesehatan dan dukungan pendidikan.

Selain faktor kemiskinan, praktik-praktik diskriminatif di tempat kerja dapat memperburuk kesenjangan ekonomi, mengeksploitasi kelompok rentan, memperkuat norma sosial dan budaya yang kurang mendukung, dan melanggengkan kemiskinan antargenerasi. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak aman juga turut mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja. Melalui kebebasan berserikat dan perundingan bersama, para pekerja bisa memperjuangkan hak-hak mereka dan mengadvokasi penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk larangan mempekerjakan anak di tempat mereka bekerja.

Dalam menanggulangi pekerja anak secara komprehensif, perusahaan didorong untuk menerapkan prinsip-prinsip berikut ini:



A. Nol toleransi terhadap pekerja anak

Perusahaan tidak mempekerjakan dan melibatkan anak dalam bentuk apapun dalam operasi bisnisnya mulai dari kegiatan yang dikelola oleh perusahaan secara langsung hingga kegiatan di rantai pasok dengan mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan seperti ditampilkan pada bagian III.

B. Nol toleransi terhadap segala bentuk kerja paksa

1. Kerja paksa didefinisikan sebagai semua pekerjaan atau jasa yang diminta dari seseorang di bawah ancaman hukuman dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Perusahaan memastikan tidak ada kerja paksa dalam keseluruhan operasi bisnisnya, mulai dari yang langsung dikelola perusahaan hingga rantai pasoknya.

3. Kerja paksa diindikasikan oleh adanya:

a. Penyalahgunaan kerentanan

Kerentanan dapat muncul akibat ketidaktahuan pekerja akan bahasa dan hukum di wilayah tempat mereka bekerja, pekerja memiliki sedikit pilihan mata pencaharian, atau berasal dari kelompok minoritas. Situasi kerja paksa terjadi ketika pemberi kerja memanfaatkan kondisi rentan para pekerja, misalnya dengan memaksakan jam kerja yang berlebihan atau menahan upah.

b. Penipuan

Penipuan terkait dengan ketidaksesuaian antara apa yang telah dijanjikan kepada pekerja, baik secara lisan maupun tertulis, dengan kenyataan. Korban kerja paksa sering kali dijanjikan pekerjaan dengan upah yang layak. Namun, setelah mulai bekerja, janji-janji tersebut tidak terpenuhi, dan pekerja terjebak dalam kondisi kerja yang penuh kekerasan tanpa dapat melarikan diri dari situasi tersebut. Anak-anak juga dapat direkrut melalui janji-janji palsu yang diberikan kepada mereka atau orang tua mereka, seperti bahwa mereka akan disekolahkan atau bahwa mereka dapat mengunjungi atau dikunjungi oleh orang tua mereka.

c. Pembatasan ruang gerak

Jika pekerja tidak bebas untuk keluar masuk tempat kerja, kecuali dengan pembatasan tertentu yang dianggap wajar, hal ini merupakan indikator kuat adanya kerja paksa. Pergerakan pekerja paksa di dalam tempat kerja mungkin juga dikontrol melalui penggunaan kamera pengintai atau penjaga, sementara di luar tempat kerja pekerja diawasi oleh agen majikan yang menemani mereka saat meninggalkan lokasi. Pembatasan hanya sah apabila dimaksudkan untuk melindungi keselamatan dan keamanan pekerja di lokasi kerja yang berbahaya, atau perlunya untuk meminta izin terlebih dahulu dari supervisor guna menghadiri janji temu medis.

d. Diisolasi

Korban kerja paksa sering kali diisolasi di lokasi terpencil tanpa kontak dengan dunia luar. Pekerja mungkin diisolasi bahkan di daerah berpenduduk, dengan dikurung di balik pintu tertutup atau disita ponsel atau alat komunikasi lainnya, guna mencegah mereka menghubungi keluarga dan mencari bantuan. Isolasi juga dapat terjadi di tempat kerja yang informal dan tidak terdaftar yang tidak terjangkau oleh pengawasan.

e. Kekerasan fisik dan seksual

Pekerja paksa dapat menjadi korban kekerasan fisik dan seksual. Kekerasan, misalnya, digunakan untuk memaksa pekerja melakukan tugas-tugas yang bukan bagian dari kesepakatan awal. Penculikan merupakan bentuk kekerasan ekstrem yang juga sering dilakukan untuk menahan seseorang dan memaksa mereka bekerja. Kekerasan tidak dapat diterima sebagai tindakan disipliner dalam kondisi apa pun dan merupakan indikator kuat adanya kerja paksa.

f. Intimidasi dan ancaman

Korban kerja paksa mungkin mengalami intimidasi dan ancaman berupa ancaman kekerasan fisik, pengaduan ke pihak berwenang, pemecatan anggota keluarga, atau pencabutan fasilitas atau hak-hak tertentu. Penghinaan dan perendahan yang terus-menerus terhadap pekerja sehingga para pekerja merasa sangat rentan juga merupakan bentuk pemaksaan psikologis.

g. Penahanan dokumen identitas pribadi

Penyimpanan dokumen identitas atau barang pribadi lainnya oleh pemberi kerja merupakan unsur kerja paksa jika pekerja tidak dapat mengakses barang-barang tersebut dan tidak dapat meninggalkan pekerjaan tanpa risiko kehilangan barang-barang tersebut. Dalam banyak kasus, tanpa dokumen identitas, pekerja tidak dapat memperoleh pekerjaan lain atau mengakses layanan penting.

h. Penahanan upah

Ketika upah pekerja secara sistematis dan sengaja ditahan sebagai cara untuk memaksa pekerja tetap tinggal, hal ini mengarah pada kerja paksa. Pekerja mungkin terpaksa bertahan di perusahaan yang melakukan kekerasan karena menunggu upah yang belum dibayarkan.

i. Jerat hutang

Pekerja paksa sering kali bekerja untuk mendapatkan upah guna membayar hutang mereka kepada pemberi kerja atau, kadang-kadang, untuk melunasi hutang warisan. Jeratan hutang juga dapat terjadi ketika anak-anak direkrut dengan imbalan pinjaman yang diberikan kepada orang tua atau kerabat mereka. Jeratan hutang mencerminkan ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja sebagai debitur dan pemberi kerja sebagai kreditur, yang mengikat pekerja kepada pemberi kerja untuk jangka waktu yang tidak ditentukan.

j. Pekerjaan dan tempat tinggal yang tidak layak

Korban kerja paksa harus bertahan hidup dan bekerja dalam kondisi yang merendahkan atau berbahaya. Pekerja paksa juga dapat mengalami perlakuan di bawah standar kondisi kehidupan yang layak. Namun, kondisi kerja dan kehidupan yang sangat buruk saja tidak cukup untuk membuktikan adanya kerja paksa, karena terkadang orang menerima kondisi tersebut “secara sukarela” akibat tidak adanya alternatif pekerjaan.

k. Jam kerja berlebih

Pekerja paksa mungkin diharuskan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan atau dipaksa bekerja melampaui jam kerja yang telah disepakati atau diatur dalam hukum, termasuk tidak diberikan waktu istirahat atau hari libur pada akhir pekan. Hal-hal ini mengindikasikan adanya kerja paksa.

C. Kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama

1. Perusahaan mengakui hak semua pekerja untuk bergabung atau membentuk organisasi dan serikat pekerja sesuai pilihan mereka sendiri dan tanpa memerlukan izin untuk melindungi kepentingannya.
2. Perusahaan diharapkan melakukan perundingan dengan itikad baik dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja yang diakui.
3. Perusahaan menghormati peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk terlibat secara aktif dalam penanggulangan pekerja anak di operasi bisnisnya menggunakan mekanisme perundingan bersama dan dialog sosial serta dengan berpartisipasi dalam program-program pemberdayaan untuk masyarakat yang dilakukan oleh perusahaan.
4. Perusahaan memberi ruang kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk memberikan masukan dan rekomendasi dalam hal penanggulangan pekerja anak, termasuk memberikan informasi jika terdapat indikasi adanya pekerja anak.

D. Upah yang layak

1. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua (penjelasan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
2. Perusahaan memastikan semua pekerja mendapatkan upah yang diperlukan untuk memberikan standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarga mereka dan tidak boleh berada di bawah upah minimum resmi yang ditetapkan oleh peraturan nasional yang berlaku.
3. Apabila perusahaan melibatkan anak yang diperbolehkan untuk bekerja pada pekerjaan ringan (13 -15 tahun) dan pekerja muda (usia minimum 15-17 tahun) di tempat kerja, perusahaan wajib memberikan upah yang layak sesuai ketentuan peraturan nasional yang berlaku.

E. Perlindungan sosial

1. Perlindungan sosial adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial (Pasal 1 ayat 9 pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial).
2. Perusahaan dan rantai pasok memastikan semua pekerja mendapatkan hak-hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.
3. Apabila Perusahaan melibatkan anak yang diperbolehkan untuk bekerja pada pekerjaan ringan (13 -15 tahun) dan pekerja muda (usia minimum 15-17 tahun) di tempat kerja, Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial sesuai ketentuan peraturan nasional yang berlaku.

F. Nol toleransi terhadap diskriminasi di tempat kerja

1. Diskriminasi mengacu pada perbedaan, pengecualian, atau preferensi apa pun yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, asal kebangsaan, asal usul sosial, usia, disabilitas, orientasi seksual, identitas gender, atau karakteristik lain apa pun yang mengakibatkan penurunan kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
2. Perusahaan dilarang melakukan diskriminasi dalam bentuk apapun baik dalam perekrutan, pelatihan, promosi, kompensasi, upah, tunjangan, jaminan sosial dan pemutusan hubungan kerja untuk menghindari situasi yang dapat mendorong terjadinya pekerja anak.
3. Apabila Perusahaan melibatkan anak yang diperbolehkan untuk bekerja (usia minimum 15-17 tahun) di tempat kerja, perusahaan dilarang melakukan diskriminasi dalam perekrutan, pelatihan, promosi, kompensasi, upah, tunjangan jaminan sosial serta pemutusan hubungan kerja.

G. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

1. Perusahaan harus berkomitmen untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja dan harus didukung oleh semua pihak yang ada di tempat kerja.
2. Perusahaan memastikan anak-anak di atas usia minimum yang bekerja (pekerja muda/15 tahun ke atas) tidak dipekerjakan dalam Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Anak.
3. Memberikan pendidikan, pelatihan dan sosialisasi bagi anak-anak di atas usia minimum yang bekerja (pekerja muda/15 tahun ke atas) terkait pemahaman penerapan K3 di tempat kerja.
4. Perusahaan melakukan identifikasi terhadap jenis-jenis pekerjaan yang diperbolehkan bagi anak-anak di atas usia minimum bekerja (pekerja muda/ 15 tahun ke atas).
5. Melakukan pendampingan terhadap pekerja muda/15 tahun ke atas dan melakukan pemantauan dan evaluasi.
6. Memperbaiki lingkungan kerja agar memenuhi syarat-syarat K3.
7. Mengoptimalkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) di tempat kerja.

V. MEMBANGUN SISTEM DI DALAM PERUSAHAAN UNTUK MEMASTIKAN BERJALANNYA PENANGGULANGAN PEKERJA ANAK

Dalam rangka menghormati hak-hak asasi manusia, termasuk hak-hak anak, perusahaan di sektor pertanian dan perusahaan-perusahaan yang memproduksi komoditas berbasis pertanian perlu membangun sistem yang kuat untuk memastikan operasi bisnis mereka hingga rantai pasok bebas dari pekerja anak. Dengan mengikuti langkah-langkah yang diuraikan di bawah ini perusahaan di sektor pertanian dan perusahaan-perusahaan yang memproduksi komoditas berbasis pertanian dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan anak-anak dan mendorong industri pertanian yang lebih beretika dan bertanggung jawab.



A. Menetapkan kebijakan perusahaan tentang nol toleransi pekerja anak

1. Menetapkan kebijakan nol toleransi pekerja anak yang komprehensif yang secara eksplisit melarang mempekerjakan anak-anak di bawah usia kerja yang sah, dan dalam bentuk-bentuk pekerjaan yang dilarang untuk kategori usia tertentu. Kebijakan ini harus sejalan dengan peraturan di Indonesia.
2. Kebijakan ini harus disahkan oleh pimpinan perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan di dalam perusahaan.
3. Kebijakan ini perlu disusun dengan mempertimbangkan pengetahuan dan pendapat ahli baik dari internal maupun eksternal, dan memberikan ruang bagi anak untuk terlibat dalam penyusunan kebijakan maupun pengambilan keputusan.
4. Kebijakan yang ditetapkan mencantumkan apa yang diharapkan oleh perusahaan dari staf perusahaan, mitra bisnis dan pihak lain terkait larangan mempekerjakan anak-anak di bawah usia kerja yang sah.
5. Kebijakan nol toleransi pekerja anak harus disosialisasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan, pemasok, kontraktor, dan pemangku kepentingan lainnya dengan menggunakan berbagai metode seperti pertemuan, sesi pelatihan, dan komunikasi tertulis untuk memastikan pemahaman yang luas.
6. Merefleksikan kebijakan tersebut dalam kebijakan dan prosedur operasional perusahaan.
7. Menciptakan budaya pencegahan sehingga perusahaan dan rantai pasok melihat larangan mempekerjakan anak sebagai norma dan tanggung jawab sosial.
8. Perusahaan dapat mengembangkan daftar tugas-tugas pekerjaan yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anak dengan mengacu pada peraturan-perundangan yang berlaku terkait usia minimum dan jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan, utamanya tugas-tugas pekerjaan di rantai pasok. Daftar tugas-tugas pekerjaan ini dapat dikembangkan sendiri oleh perusahaan atau oleh asosiasi perusahaan.
9. Secara berkala meninjau dan memperbaharui kebijakan nol toleransi pekerja anak sesuai dengan perubahan dalam peraturan perundangan yang berlaku dan praktik-praktik terbaik dari industri pertanian dengan melibatkan pemangku kepentingan untuk mendapatkan beragam perspektif.

-
10. Memberikan pelatihan kepada semua pekerja mengenai kebijakan nol toleransi terhadap pekerja anak, pentingnya penghapusan pekerja anak, dan cara melaporkan pelanggaran.
 11. Melakukan pembinaan kepada pemasok dan kontraktor untuk membantu mereka memahami dan mematuhi kebijakan perusahaan tentang nol toleransi pekerja anak serta mendorong mereka untuk mengadopsi kebijakan dan praktik serupa.
 12. Membuat dan mensosialisasikan materi-materi terkait penanggulangan pekerja anak.



B. Melakukan uji tuntas pekerja anak

1. Melakukan asesmen/penilaian untuk mengidentifikasi masalah pekerja anak yang aktual maupun yang bersifat potensial dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri maupun kegiatan yang dilakukan oleh rantai pasok perusahaan.
2. Melibatkan pemangku kepentingan sepanjang proses asesmen/penilaian untuk mendapatkan hasil asesmen/penilaian dan identifikasi langkah-langkah intervensi yang lebih baik.
3. Mengintegrasikan temuan asesmen/penilaian ke seluruh fungsi-fungsi dan proses internal perusahaan dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang ditemukan sehingga diperoleh output yang diharapkan.
4. Perusahaan melaksanakan program-program untuk menjawab permasalahan pekerja anak berdasarkan hasil asesmen/penilaian baik yang bersifat pencegahan maupun penanganan kasus yang dapat dilaksanakan melalui kolaborasi dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) lokal, Perlindungan Anak Terpadu Berbasis Masyarakat (PATBM), sekolah, dan tokoh masyarakat.
5. Membangun sistem verifikasi usia dalam perekrutan, dengan:
 - a. Menetapkan proses verifikasi usia yang terpercaya selama perekrutan. Dokumen yang dapat diperiksa antara lain akta kelahiran, KTP, dan catatan resmi lainnya;
 - b. Melatih staf perekrutan dan manajer perekrutan mengenai pentingnya verifikasi usia dan kebijakan nol toleransi pekerja anak di perusahaan dan membekali mereka untuk bisa memastikan keabsahan atau keaslian dokumen.
6. Uji tuntas pekerja anak perlu dilakukan secara berkelanjutan menyesuaikan dengan besaran operasi dan konteks operasi perusahaan yang berubah dari waktu ke waktu.
7. Melengkapi uji tuntas pekerja anak dengan:
 - a. Menggunakan aplikasi Penilaian Risiko Bisnis dan HAM (PRISMA) yang dikelola oleh Kementerian Hukum dan HAM (KEMENKUMHAM) Republik Indonesia untuk memetakan kondisi riil atau potensi risiko pelanggaran HAM yang dilakukan oleh kegiatan bisnis perusahaan;
 - b. Menggunakan fitur pemeriksaan Norma 100 untuk mengukur tingkat kepatuhan dalam penerapan norma ketenagakerjaan di perusahaan.



C. Membangun mekanisme remediasi pekerja anak

1. Membangun mekanisme pelaporan yang rahasia dan mudah diakses bagi karyawan dan pemangku kepentingan lainnya untuk melaporkan dugaan pelanggaran atas kebijakan perusahaan tentang pekerja anak. Mekanisme pelaporan ini dapat berupa *hotline*, kotak saran, dan saluran pelaporan *online*.
2. Menjaga kerahasiaan identitas pelapor demi keamanan.

-
3. Mengembangkan dan menerapkan prosedur remediasi untuk kasus-kasus pekerja anak yang teridentifikasi, mencakup menarik anak tersebut dari pekerjaan atau mengalihkan anak ke pekerjaan yang sesuai dengan usianya dengan memberikan dukungan seperti pendidikan atau pelatihan kejuruan, dan mengambil tindakan terhadap mereka yang melibatkan anak dalam pekerjaan, baik di perusahaan maupun rantai pasok.
 4. Berkoordinasi dengan pemangku kepentingan terkait untuk melakukan remediasi pekerja anak, misalnya dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA) yang telah dimandatkan sebagai penyedia layanan perlindungan bagi perempuan dan anak.
 5. Membangun sistem rujukan untuk memastikan layanan yang dibutuhkan oleh anak dapat diberikan.



D. Melakukan penelusuran atas kemajuan program-program yang telah dibuat untuk menanggulangi pekerja anak

1. Mengembangkan indikator kualitatif dan kuantitatif yang tepat untuk mengukur efektivitas program yang sudah dilaksanakan untuk menanggulangi masalah pekerja anak yang teridentifikasi.
2. Mencari masukan dari berbagai pihak, baik internal maupun eksternal tentang efektivitas program yang dilaksanakan.
3. Menerapkan audit berkala terhadap seluruh operasi bisnisnya, termasuk rantai pasok untuk memverifikasi kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan tentang pekerja anak. Audit berkala sebaiknya dilakukan oleh auditor independen dan berkualifikasi guna memastikan objektivitas.
4. Menerapkan sistem pemantauan bagi pemasok dan kontraktor untuk memastikan mereka mematuhi kebijakan perusahaan tentang pekerja anak, termasuk inspeksi berkala dan mewajibkan pemasok untuk memberikan bukti kepatuhan.
5. Perusahaan juga perlu melakukan pemantauan rutin dan tindakan tegas bagi karyawan yang melibatkan anak mereka yang masih di bawah usia minimum dalam membantu/melakukan pekerjaan.
6. Membangun mekanisme untuk perbaikan berkelanjutan dalam praktik penanggulangan pekerja anak dengan menggunakan umpan balik dari audit, laporan, dan keterlibatan komunitas untuk menyempurnakan dan meningkatkan sistem.



E. Mengkomunikasikan kemajuan tindakan-tindakan perbaikan yang diambil kepada publik

1. Menerbitkan informasi secara transparan mengenai upaya perusahaan dan rantai pasok dalam menanggulangi masalah pekerja anak serta efektivitasnya. Informasi ini bisa disampaikan dalam laporan tahunan perusahaan atau media komunikasi lainnya tentang bisnis yang berkelanjutan dan bertanggungjawab.
2. Memastikan informasi yang diterbitkan dapat dengan mudah diakses oleh publik.

VI. CONTOH-CONTOH IMPLEMENTASI PRAKTIK-PRAKTIK KETENAGAKERJAAN UNTUK PENANGGULANGAN PEKERJA ANAK OLEH PERUSAHAAN



CONTOH 1: KEBIJAKAN PERLINDUNGAN ANAK

Salah satu perusahaan kelapa sawit anggota Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), Wilmar International, menetapkan Kebijakan Perlindungan Anak dengan tidak menoleransi buruh anak, eksploitasi anak dalam bentuk apapun, dan penyiksaan anak. Seluruh pegawai Wilmar, termasuk kontraktor dan penyedia, wajib memastikan kebijakan ini diterapkan. Kebijakan Perlindungan Anak Wilmar Internasional melampirkan pasal tidak diperkenankan adanya pekerja anak yang berlaku untuk seluruh operasi global Wilmar, termasuk anak perusahaan, joint venture, dan penyedia pihak ketiga yang mencakup definisi pekerja anak, komitmen manajemen, langkah-langkah dalam implementasinya dan panduan tindakan pemulihan atau remediasi.

(Sumber: https://www.wilmar-international.com/docs/default-source/default-document-library/sustainability/policies/sustainability-policies---translated/child-protection-policy_kebijakan-perlindungan-anak_jan-2018.pdf?sfvrsn=62ec737b_2)



CONTOH 2: KEBIJAKAN LARANGAN PEKERJA ANAK

Perusahaan kelapa sawit anggota GAPKI menerbitkan Kebijakan Perlindungan Anak yang tidak menoleransi adanya pekerja anak dan setiap bentuk eksploitasi serta kekerasan terhadap anak secara luas di lingkungan perkebunan. Kebijakan ini bertujuan menjamin hak-hak dan perlindungan anak dan menekankan bahwa seluruh staf bertanggungjawab untuk menjamin pelaksanaan kebijakan ini termasuk memastikan kepatuhan dari para kontraktor dan pemasok. Kebijakan tersebut dipromosikan melalui adanya papan informasi di areal perkebunan.

(Sumber: Sawit Indonesia Ramah Anak, Panduan Praktis dan Praktik Baik)



CONTOH 3: PEMANTAUAN DAN REMEDIASI PEKERJA ANAK

Di Indonesia, bersama mitra Save the Children, Cargill menerapkan program Sistem Pemantauan dan Remediasi Pekerja Anak (SPRPA) di komunitas Bone dan Wajo di Sulawesi Selatan. SPRPA menggunakan model Komite Perlindungan Anak Berbasis Komunitas, berfokus pada kerja sama dengan komunitas lokal dan keluarga-keluarga yang terdampak untuk memahami ketergantungan pada pekerja anak. Program ini dirancang sebagai pendekatan pemantauan dan remediasi yang kuat untuk melindungi anak-anak dan memajukan hak-hak mereka.

(Sumber: <https://www.cargill.co.id/en/2020/cargill-advances-child-protection-efforts-in-direct-cocoa-supply>)



CONTOH 4: KEBIJAKAN NOL TOLERANSI PEKERJA ANAK SEBAGAI BAGIAN DARI AGRICULTURE LABOUR PRACTICE (ALP) CODE PERUSAHAAN

Alliance One International, Inc. (AOI) yang beroperasi di Indonesia juga turut berdedikasi untuk menghapuskan pekerja anak di seluruh perkebunan yang menjadi sumber tembakau. Agriculture Labour Practices (ALP) PT AOI menguraikan hal-hal berikut mengenai penghapusan pekerja anak:

- a. Pekerja anak dilarang secara ketat, dengan usia minimum untuk bekerja ditetapkan tidak kurang dari usia untuk menyelesaikan wajib belajar, dan dalam hal apa pun, tidak boleh di bawah 15 tahun atau usia minimum yang ditetapkan oleh undang-undang negara tersebut, mana saja yang memberikan perlindungan lebih besar.
- b. Individu yang berusia di bawah 18 tahun tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan berbahaya apa pun.
- c. Di pertanian keluarga, anak-anak hanya diperbolehkan membantu jika pekerjaannya ringan, dan anak tersebut berusia antara 13 dan 15 tahun, atau di atas usia minimum untuk pekerjaan ringan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang nasional, mana saja yang memberikan perlindungan lebih besar.

Selain pekerja anak, ALP PT AOI juga mencakup isu-isu terkait kebebasan berserikat, larangan kerja paksa, perlakuan adil terhadap pekerja, dan menjaga lingkungan kerja yang aman.

(Sumber: Brosur Praktik Ketenagakerjaan Pertanian AOI, http://www.aointl.com/files/1414/5744/7765/AOI_Agricultural_Labor_Practices_Brochure.pdf)



CONTOH 5: PELATIHAN PRAKTIK-PRAKTIK KETENAGAKERJAAN DI PERTANIAN UNTUK PETANI

Universal PT. Tempurejo menjangkau dan memberi pelatihan kepada petani tentang program-program perusahaan yang berada di lokasi terpencil menggunakan mobile communication vans yakni kendaraan yang didesain khusus untuk dapat membantu staf menyampaikan materi dan pesan secara langsung di desa dan pusat komunitas.

Petani, keluarga petani, dan pekerja diajarkan tentang isu-isu penting seperti prinsip nol toleransi pekerja anak, penggunaan alat pelindung diri, lingkungan kerja yang aman, dan topik-topik lainnya. Presentasi dilakukan dengan menyajikan video yang menyenangkan dan informatif sembari mempersilahkan peserta untuk mengajukan pertanyaan atau klarifikasi. Tes sederhana diberikan sebelum dan sesudah presentasi untuk mengukur tingkat pemahaman peserta atas pelatihan yang diberikan.

(Sumber: Program Eliminasi Segala Bentuk Terburuk Pekerja Anak di Industri Tembakau, paparan Universal PT Tempurejo)



CONTOH 6: MEMASUKKAN KLAUSUL PEKERJA ANAK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Negosiasi antara perusahaan PT Ciliandra (Surya Damai Group) dan serikat pekerja Kamiparho di PT memasukkan klausul tentang pekerja anak dalam perjanjian perundingan bersama. Klausul pekerja anak tersebut mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak di bawah 18 tahun atau membiarkan anak ada di lokasi kerja.
- b. Pengusaha dengan aktif membuat larangan-larangan mempekerjakan anak atau membawa anak ke lokasi kerja di seluruh area kerja maupun lokasi-lokasi yang dapat dilihat dengan jelas oleh pekerja/buruh.
- c. Pekerja/buruh dilarang membawa anak bekerja ataupun di lokasi kerja.
- d. Apabila didapati Pekerja/Buruh membawa anak ikut bekerja maupun berada di lokasi kerja maka Pekerja/Buruh diberikan sanksi yang tegas.
- e. Pekerja/buruh wajib memberitahunkan kepada pengusaha apabila melihat atau menemukan anak bekerja atau berada di lokasi kerja.

(Sumber: Perjanjian Kerja Bersama PT Ciliandra)



CONTOH 7: MEMASUKKAN SYARAT DAN KETENTUAN TERKAIT NOL TOLERANSI PEKERJA ANAK DAN PRAKTIK-PRAKTIK KETENAGAKERJAAN LAINNYA DALAM KONTRAK DENGAN PEMASOK

Sebuah perusahaan multinasional yang memproduksi coklat, PT Mondelez Internasional di Indonesia mengembangkan kontrak dengan mitra bisnis atau pemasok yang tidak hanya memuat persyaratan komersial inti namun secara khusus mencakup syarat dan ketentuan wajib terkait tanggung jawab sosial perusahaan, etika, integritas, dan keselamatan. Selain mematuhi perundang-undangan, pemasok harus mematuhi ekspektasi Mondelēz International termasuk larangan kerja paksa, larangan pekerja anak, keberagaman dan inklusi, pelecehan dan kekerasan, keamanan dan kesehatan, perwakilan pihak ketiga, jam kerja dan kompensasi, prosedur disiplin, integritas bisnis, lingkungan dan keberlanjutan, serta anti suap. Hal-hal di atas menjadi bagian dari perjanjian pemasok perusahaan dan termaktub dalam pesanan pembelian oleh perusahaan.

(Sumber: <https://www.mondelezinternational.com/snacking-made-right/esg-topics/child-labor/>)



CONTOH 8: SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH MENEGOSIASIKAN HAK ANAK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Federasi-HUKATAN dalam dialog dan negosiasi dengan perusahaan perkebunan tidak hanya menegosiasikan aspek-aspek normatif pekerja, namun juga hak-hak keluarga pekerja serta perlindungan anak di lingkungan perkebunan. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara F-HUKATAN dengan PT. IIS Jambi mencakup aspek-aspek sebagai berikut:

1. Pencegahan pekerja anak melalui kriteria yang ketat dalam rekrutmen pekerja;
2. Larangan membawa anak dalam bekerja, dan perusahaan wajib menyediakan tempat penitipan anak;
3. Memberikan perlindungan bagi perempuan untuk menyusui anak; dan
4. Hak anak dalam upah orang tua/natura. Bentuk hak anak dalam upah orang tua sebagai pekerja yang terkait anak dalam PKB adalah pekerja akan mendapatkan cuti. Berikut ini rincian izin cuti yang dapat diberikan:

No	Kategori Ijin	Jumlah hari
1	Mengkhitankan Anak	2 hari kerja
2	Membaptiskan anak	2 hari kerja
3	Istri melahirkan atau keguguran kandungan	2 hari kerja

Selain itu, F-Hukatan juga menegosiasikan bantuan beasiswa bagi anak pekerja, yaitu:

1. Sesuai dengan komitmen perusahaan di dalam pembinaan sumber daya manusia sejak usia dini dan membangun semangat belajar anak-anak karyawan sehingga mampu mempersiapkan diri dan berkompetisi di dalam kehidupannya nanti serta untuk membantu biaya pendidikan anak-anak karyawan yang berprestasi, maka perusahaan memberikan bea siswa bagi anak-anak karyawan yang berprestasi di bidang akademis.
2. Besar dan ketentuan pelaksanaan pemberian beasiswa diatur dalam Kebijakan Perusahaan.

(Sumber: F-HUKATAN, 2024)

VII. PERATURAN-PERATURAN RUJUKAN

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak
4. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
10. 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)
11. Deklarasi Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja dalam Lampiran 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)
12. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning The Prohibition and Immediate Action for Elimination of The Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)
13. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
14. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pengesahan Optional Protocol to The Convention on The Rights of The Child on The Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography (Protokol Opsional Konvensi Hak-Hak Anak Mengenai Penjualan Anak, dan Pornografi Anak)
15. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2009 tentang Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Convention against Transnational Organised Crime
16. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan Convention On The Rights Of The Child (Konvensi Tentang Hak-Hak Anak)
17. Keputusan Presiden Nomor 59 Tahun 2002 tentang Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak
18. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kebijakan Kabupaten/Kota Layak Anak
19. Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021 - 2025
20. Peraturan Presiden Nomor 101 Tahun 2022 tentang Strategi Nasional Penghapusan Kekerasan terhadap Anak
21. Peraturan Presiden Nomor 60 Tahun 2023 tentang Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia
22. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 235 Tahun 2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Keselamatan, Kesehatan atau Moral Anak
23. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 115 Tahun 2004 tentang Perlindungan bagi Anak yang Melakukan Pekerjaan untuk Mengembangkan Bakat dan Minat

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, 2024, Cerita Data Statistik Untuk Indonesia, Edisi 2024.04: Pekerjaan Layak
- FAO, 2012, Reducing child labour in agriculture through good agricultural practices: FAO experiences
- GAPKI, 2022, Sawit Indonesia Ramah Anak: Panduan Praktis dan Praktik Baik
- Good Agricultural Practices (GAP), Agricultural Labor Practices Code: Principles & Measurable Standards
- International Labour Organization, ILO Indicators of Forced Labour
- International Labour Organization 2002, Menanggulangi Pekerja Anak: Panduan untuk Pengawas Ketenagakerjaan
- John Ruggie, 2008, Protect, Respect and Remedy A Framework for Business and Human Rights, innovations / spring 2008
- Prompt Action, 2019, Guideline for agricultural labor practices program
- Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian, Sekretariat Jenderal, Kementerian Pertanian, 2023, Analisis PDB Sektor Pertanian Tahun 2023
- RPJPN 2025 -2045, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045.
- Said, Ali, 2022, Gambaran Pekerja Anak di Indonesia, paparan disampaikan pada Konferensi Nasional Pekerja Anak 2022
- Said, Ali, 2024, The indicator for the proportion of child labor in the preliminary draft of the 2025–2029 National Medium-Term Development Plan (RPJMN) and the 2025 Government Work Plan (RKP) for Child Protection.
- SMERU (2020), Diagnostic Study of Child Labor in Rural Areas (with Special Emphasis on Tobacco Farming)
- UN Global Compact Network UK, 2024, Addressing Child Labour: A Guide For The Private Sector
- UN Human Rights Office of The High Commissioner, 2011, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework
- Unicef, The Global Compact, and Save the Children, Children's Rights and Business Principles
- Wilmar, 2020, Protokol 'Tanpa Eksploitasi' Wilmar Untuk Pemasok Pihak Ketiga

PAACLA Indonesia

Alamat: Jl. Kalibata Utara I No.32, RT.1/RW.2,
Pancoran, Jakarta Selatan, 12740

Email: seknas@paaclaindonesia.org / paaclaindonesia@gmail.com

Website: www.paaclaindonesia.org

Didukung oleh:

