

Penelitian Buruh Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Barat



**Masalah Transisi Berkeadilan untuk Pemenuhan Hak Asasi Manusia,
Demokrasi Ketenagakerjaan dan Konstitusi Ekologis di Kabupaten
Sanggau dan Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat**

Penulis

Dunasta S.H., M.h., Bobpi Kaliyono, S.H., Norman Jiwan

Tim Peneliti

Angga, A.Md., Ignasius Priyanto S.Sos, Stepanus Robin, A.Md.

Dipersiapkan untuk

Wahana Lingkungan Hidup Indonesia Kalimantan Barat (WALHI Kalbar)

Pontianak

Desember 2023

Ringkasan Eksekutif

Penelitian sebagai perkara dan upaya sadar manusia dalam pencarian tiada henti proses, realitas pilihan solusi dan advokasi substantif terhadap keadaan dan status yang menentukan kesejahteraan buruh atau tenaga kerja dalam semangat penegakan demokrasi hukum, konstitusi ketenagakerjaan dan hak asasi manusia yang menjamin dan mewujudkan keadaan yang layak dan memadai untuk mencari, membangun, menapak upaya dan langkah menuju transisi berkeadilan bagi kesejahteraan tenaga kerja adalah faktor penting kelestarian nilai, fungsi dan jasa ekologis yang menunjang satu sama lain bagi keberlanjutan dalam sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia dan khususnya Kabupaten-Kabupaten sentra produksi minyak sawit di Kalimantan Barat adalah sebuah keniscayaan.

Keadilan transisi dalam dimensi demokratisasi konstitusi ketenagakerjaan, semestinya sebagai abstraksi substantif sekaligus praksis dari proses dan unsur penting dari cita-cita kolektif nasional dan global sekaligus upaya mengatasi pemasalahan umat manusia akibat pemanasan global dari perubahan iklim – mengandaikan situasi hidup harmonis dalam dunia kerja dan cara kerja yang aman dan sehat dimana kesejahteraan buruh merupakan bagian dari pembangunan ekonomi yang sehat dalam keberlanjutan ekologis planet bumi. Suatu kenyataan dari penegakan demokrasi ketenagakerjaan dalam bingkai hubungan industrial Pancasila (HIP) dalam hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia yang sulit tercapai apabila lingkungan hidup atau ruang ekologis yang menjadi tempat berlangsungnya eksistensi bersama umat manusia mengalami krisis, kerusakan dan pencemaran serta ketidakadilan dalam berbagai dimensi sipil, politik, ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan oleh, dalam dan terkait sistem perkebunan kelapa sawit Indonesia dan khususnya Kalimantan Barat.

Pengaturan, pelaksanaan dan kepatuhan kehadiran negara dalam konstitusi ketenagakerjaan bagi buruh atau tenaga kerja dalam, dari dan berbasis hubungan industrial Pancasila disektor perkebunan kelapa sawit sebagai hak asasi manusia (HAM) diakui dan dijamin oleh UUD NRI Pasal 27 Ayat 2 yang dituangkan dalam UU NRI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beberapa UU NRI ratifikasi Kovensi Organisasi Buruh Internasional (ILO); namun mengalami pelemahan dan kekaburan dengan UU NRI Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja melahirkan rezim hukum dengan paradigma liberalisasi ketenagakerjaan dan berbasis alih daya tanpa minim pembinaan dan tanpa kehadiran dan pengaturan negara/pemerintah dimana pasal-pasal perlindungan hukum hak buruh oleh UU NRI justru kemudian dihapus dan atau dicabut lalu diatur dan delagasi lebih lanjut dalam peraturan pemerintah yang secara hirarkis lebih lemah atau dibawah undang-undang.

Penelitian ini secara langsung dan tidak langsung mengungkapkan realitas factual bahwa telah terjadi pengabaian dan pembiaran terhadap esensi, eksistensi dan keberlanjutan ekologis sebagai rumah, sumber dan asal dari kehidupan dan pekerjaan tradisional yang menyediakan jasa, fungsi, dan nilai termasuk sumber produksi pangan, papan, dan mata pencaharian lainnya yang hilang dan tidak terhitung oleh negara dan korporasi dalam sistem pembangunan sektor perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat.

Keadilan transisi sebagai flatform global semestianya menyediakan proses advokasi setara dan kolektif mewujudkan kesejahteraan rakyat berbasis keadilan dan keberlanjutan ekologis sebagai mandat konstitusi adalah keniscayaan dalam kerangka kerja demokrasi ketenagakerjaan dan hubungan industrial Pancasila dimana hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia yang utuh dan selaras dengan upaya perlindungan, pengakuan, pemulihan, pemenuhan dan pemajuan hak sipil, politik, ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan hidup.

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Ringkasan Eksekutif	ii
Daftar singkatan	iii
Pendahuluan	1
Metodologi penelitian	3
Profil Kasus Perusahaan Lokasi Penelitian	3-8
Kerangka konsep hukum ketenagakerjaan nasional dan internasional	8-10
Hukum dan Jurisprudensi Ketenagakerjaan Indonesia	10-16
Standar Ketenagakerjaan Sukarela Internasional Sektor Sawit (RSPO)	16-18
Tinjauan situasi dan dampak perkebunan	19-23
Tinjauan situasi buruh perkebunan	24-31
Temuan Penelitian: Tinjauan literatur dan lapangan	32-41
Kesimpulan dan rekomendasi	42-44
Daftar pustaka	45-46
Lampiran	47-155
Referensi dan Catatan Akhir	155-161

Daftar Singkatan

DSN	Dharma Satya Nusantara Tbk
DPS	Darma Persada Sejahtera
FPIC	Free, Prior and Informed Consent
HCS	High Carbon Stock
HIP	Hubungan Industrial Pancasila
HCV	High Conservation Value
HGU	Hak Guna Usaha
ILO	International Labour Organisation
IUP	Izin Usaha Perkebunan
KPK	Komisi Pemberantasan Korupsi
KUD	Koperasi Unit Desa
MAS	Mitra Austral Sejahtera
NKT	Nilai Konservasi Tinggi
OTT	Operasi Tangkap Tangan
PKB	Perjanjian Kerja Bersama
PSA	Prima Sawit Andalan
PT	Perseroan Terbatas
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil
SKT	Stok Karbon Tinggi
TPK	Tindak Pidana Kejahatan
TPP	Tindak Pidana Pelanggaran
UHL	Upah Hidup Layak
WALHI	Wahana Lingkungan Hidup Indonesia

Buruh Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Barat

Masalah Transisi Berkeadilan untuk Pemenuhan Hak Asasi Manusia, Demokrasi Ketenagakerjaan dan Konstitusi Ekologis di Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Sintang Kalimantan Barat

Oleh

Penulis

Dunasta S.H., M.h., Bobpi Kaliyono, S.H., Norman Jiwan

Tim Peneliti

Angga, A.Md., Ignatius Priyanto S.Sos, Stepanus Robin, A.Md.

1) Pendahuluan

Kerangkeng penjara manusia pada gambar dari *cover*¹ atau halaman judul kajian ini, adalah petikan kisah pilu tentang derita dan wajah buruk namun faktual dari praktek perbudakan zaman modern di sektor perkebunan kelapa sawit. Kasus perbudakan ini terbongkar bukan karena pembinaan, pengawasan dan penyelidikan wajib, rutin dan berkala oleh instansi pemerintah berwenang bersama lembaga bipartit dan atau tripartit dan sejenisnya. Kasus ini terbongkar, setelah 10 tahun beroperasi², karna ada penegakan hukum operasi tangkap tangan (OTT) kasus proyek infrastruktur oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terhadap Bupati, pemilik kerangkeng manusia, politisi partai Golkar dan ketua Ormas Pemuda Pancasila.³ Begitu buruknya wajah dan sistem akuntabilitas dari pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia.

Ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam memastikan keberlanjutan corak, cara, moda, sistem budidaya dan produksi minyak sawit untuk pasar dalam negeri, bilateral, multilateral, regional dan internasional. Ketenagakerjaan dalam sektor perkebunan kelapa sawit secara faktual membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat perdesaan dan komunitas adat, laki-laki dan perempuan. Namun ketenagakerjaan yang diciptakan sistem perkebunan kelapa sawit, terjadi melalui paradigma, cara dan sistem pembangunan yang membawa konsekuensi hukum, sosial, ekonomi dan budaya yang sangat serius terhadap transformasi eksistensi hak, kepentingan dan jati diri masyarakat adat, petani, perempuan dan laki-laki, dengan pekerjaan terbatas atau bahkan tanpa ada pilihan akhirnya bekerja menjadi dan sebagai buruh atau tenaga kerja perkebunan kelapa sawit itu sendiri.

Perubahan bentang alam dan ekologis terutama hutan, tanah, air dan sumber daya agraria lainnya, sebagai asal dan sumber kehidupan, nafkah pencaharian dan pekerjaan tradisional, rumah dan tempat hidup rakyat dari masyarakat adat dan masyarakat lokal, yang pada umumnya diawali perampasan hak dan ruang hidup dengan memaksakan agenda pembangunan dalam ruang hidup rakyat sejak, melalui dan dalam proses perizinan dan konsesi perkebunan kelapa

sawit yang dijadikan alat dan cara melakukan deforestasi dan konversi lahan niscaya akan dan telah menciptakan arena tunggal sistem ekonomi industri sawit besar-besaran, skala industri dan dikuasai segelintir pengusaha kaya. Moda ini semakin langgeng sejak komersialisasi perkebunan kelapa sawit dianjurkan di Sumatera oleh pengusaha Belanda dan Belgia tahun 1911, karna corak, cara dan wataknya yang ekspansif, ekstraktif dan akumulatif sehingga terus menggerus hak, ruang hidup dan melahap tanah-tanah pertanian pangan, guremisasi petani dan buruh tani namun akhirnya tak mampu menjamin ketersediaan lapangan kerja.

Akibatnya, status dan jati diri rakyat sebagai pemilik tanah air Indonesia, sebagian besar bahkan mengalami dan terjebak dalam siklus kutukan komoditas (kelapa sawit) yang menggerus hak dan akhirnya hidup tanpa tanah atau *landless* akibat dipaksa 'kemitraan' dengan menyediakan tanah untuk perkebunan sawit atau terpaksa secara swadaya berkebun kelapa sawit, menjadi petani plasma diatas tanah yang dulu milik mereka sendiri berhadapan dengan tekanan keras dari moda produksi ekstraktif dan akumulasi keuntungan. Kebun plasma menciptakan ketergantungan dan ketidakberdayaan, keadaan ini terus terjadi dan dihipit pertumbuhan penduduk, dan kebutuhan rumah tangga melahirkan generasi dari rakyat Indonesia yang hidup ditengah sempitnya tanah dan tergerusnya ruang hidup oleh industri lapar tanah kelapa sawit dengan pekerjaan terbatas, terpaksa menjadi kuli dan hidup tanpa tanah ditengah kejayaan pembangunan nasional bisnis industri kelapa sawit.



Credit: Sejarah Kelam Perbudakan di Perkebunan Tembakau Era Kolonial (vice.com)⁴

Narasi, diksi dan promosi pembangunan perkebunan kelapa sawit untuk pendapatan asli daerah (PAD), penciptaan lapangan kerja dan dunia ketenagakerjaan terjadi secara sistemik dalam relasi, interaksi dan reproduksi nilai kerja dari komodifikasi, komersialisasi dan rekayasa sosial dari komoditas minyak sawit, berbagai hasil kajian dan literatur yang ada mengungkap realitas *de facto* dan *de jure* dari eksistensi pekerjaan dan perburuan sektor perkebunan kelapa sawit. Setelah karya fenomenal *Panen Bencana* (Paulus Florus, 1998), konflik hak akibat penanaman modal internasional (Down to Earth, 2001) dan berbagai dampaknya dalam buku laporan *Air Mata Manismata* (WALHI Kalbar, 2001), menunjukan dinamika fakta dan realitas pembangunan perkebunan kelapa sawit sebagai proses transformasi yang memfasilitasi proses politik ekonomi, birokrasi elit, administrasi prosedural dan legal yang subur akan konflik

agraria akibat ketidakadilan dan konversi status jati diri, warisan dan hak-hak tradisional, seolah menjadi kehampaan dan ketiadaan (Ward Berenscord *et al*, 2023); dalam menciptakan ketimpangan dan dalam jangka panjang memperparah keadaan yang menyuburkan kemiskinan di desa-desa yang menjadi sentra produksi perkebunan kelapa sawit (Santika, *et al*).

Transisi berkeadilan sebagai konsepsi substantif, kerangka proses dan praktek oleh setiap negara, termasuk Indonesia sedang berproses dalam siklus dan ekosistem sistemik, hasil dan dampak dari pola, corak, ciri dan moda produksi ekstraktif dalam rangka akumulasi primitif untuk keuntungan yang telah memuncu konflik agraria, pelanggaran hak sipil, politik, ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan menuntut akuntabilitas dengan prasyarat proses transformasi dan transisi berkeadilan, lapangan pekerjaan yang hijau dan lestari, pelestarian ekologis dan pemajuan hak asasi manusia (HAM) rakyat sebagai tuan rumah dan pemilik tanah air Indonesia, secara khusus Kabupaten Sintang dan Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat.

Metodologi penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan empiris. Pengumpulan data dan informasi faktual yang berasal dari dan bersentuhan langsung dengan realitas, keadaan dan pengalaman kaum perempuan dan laki-laki dari masyarakat adat dan masyarakat lokal yang berada, terkena dampak, dan sedang atau pernah bekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Selain peninjauan situasi umum sebelum dan telah terjadi saat ada perkebunan kelapa sawit ditempat lain, pengalaman dan pengakuan para buruh yang pada umumnya adalah masyarakat adat pemilik tanah memeriksa langsung dengan menggunakan referensi standar sukarela terbaik internasional ketenagakerjaan dalam produksi dan konsumsi minyak sawit RSPO. Ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional dan internasional menjadi rujukan dalam pengumpulan data dan informasi terkait. Utusan perempuan, tokoh Masyarakat dan warga pemilik tanah termasuk pekerja dan mantan pekerja dari komunitas-komunitas masyarakat adat wilayah pendampingan yang telah tanggal secara turun-temurun sebelum ada kegiatan komersial skala besar perkebunan kelapa sawit khususnya PT Prima Sawit Andalan (PT PSA, DSN Group), PT Darma Persada Sejahtera (PT DPS, DSN Group), di beberapa desa Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang dan PT Mitra Austral Sejahtera (PT MAS) anak perusahaan BUMN Malaysia Sime Darby Plantation Berhad di Kecamatan Bonti, Kecamatan Kembayan, Kecamatan Tayan Hulu, dan Kecamatan Parindu di Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

Profil Perusahaan: Keberadaan PT PSA dan PT DPS

Sejak adanya perizinan dan beroperasinya perkebunan kelapa sawit PT PSA dan PT DPS memicu berbagai kekecewaan, persoalan dan keresahan di dalam masyarakat dan antar sesama warga dengan pihak perusahaan. Banyak tanah warga masyarakat yang tidak diserahkan, tidak pernah ganti rugi, dan tanpa penyerahan untuk kerjasama kemitraan namun diklaim pihak PT PSA dan PT DPS masuk dalam areal pengusulan dan rencana hak guna usaha (HGU) perusahaan.

Belajar dari pengalaman ditempat lain dan memperhatikan adanya sengketa yang belum terselesaikan, dan tidak adanya niat baik dan upaya sungguh-sungguh oleh PT PSA dan PT DPS untuk melaksanakan penyelesaian, kami mendesak Bapak Menteri untuk menolak pengesahan permohonan hak guna usaha (HGU) oleh PT PSA dan PT DPS yang diduga telah mencaplok dan tumpang tindih dengan wilayah adat dan tanah-tanah milik warga masyarakat khususnya yang tidak pernah diserahkan, tidak ada ganti rugi atau tanpa penyerahan untuk kerjasama kemitraan, sebagai status *enclave* (inklav) atau tanah-tanah yang digarap perusahaan dengan kesepakatan pola pinjam pakai yang akan dikembalikan kepada masyarakat setelah 30 tahun.

Dalam sosialisasi pada tanggal 23 bulan April 2015, PT Prima Sawit Andalan sebagaimana tertuang dalam 18 butir kesepakatan, salah satu diantaranya adalah “*Pengembalian lahan warga setelah dikelola 30 tahun*”. Dari 125 hektar tanah-tanah milik Masyarakat Dusun Kuai yang digarap oleh PT PSA sejak awal hingga saat ini tidak pernah diberitahukan atau diminta persetujuan (FPIC) apakah masyarakat setuju atau tidak tanah mereka akan dijadikan hak guna usaha (HGU) yang akibatnya tanah-tanah yang digarap dan atau yang belum digarap, ketika HGU berakhir menjadi tanah negara.

Oleh karena itu, melalui surat ini kami mendesak Bapak Menteri ATR/BPN untuk mencabut dan melakukan revisi ***Izin Lokasi, Izin Usaha Perkebunan (IUP) dan membatalkan proses pengajuan Hak Guna Usaha (HGU) termasuk terhadap rencana perluasan atau kebun kelapa sawit baru*** atas nama PT. PSA dan PT DPS yang tumpang-tindih, masuk dan mencaplok tanah-tanah Masyarakat dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Aktifitas perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menjadi sengketa keberatan dan penolakan masyarakat merujuk sumber informasi resume permohonan hak guna usaha dari pemerian izin lokasi: ***pertama***, berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sintang No. 653 Tahun 2008 dan Perpanjangan Izin Lokasi berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sintang No. 927 Tahun 2011 kepada PT Prima Sawit Andalan (PT PSA) dan ***kedua***, Surat Keputusan Bupati Sintang No. 525/701/KEP-PERTAHANAN/2013 tanggal 22 Juli 2013 dan Perpanjangan Izin Lokasi berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sintang No. 525/577/KEP-PERTANAHAN/2016 tanggal 22 Juli 2016 kepada PT Dharma Persada Sejahtera (PT DPS), dan Pemberian Izin Lokasi Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sintang No. 525/171/KEP-DRP.C/2018 tanggal 28 Februari 2018 serta Izin Usaha Perkebunan (IUP) berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sintang No 525/891/KEP-DISHUTBUN/2013 tanggal 21 Oktober 2013.
- 2) Tanah yang diklaim dan diduga diusulkan sebagai lokasi tapak beberapa persil Hak Guna Usaha PT PSA dan PT DPS dalam areal izin lokasi adalah tanah yang dikuasai oleh masyarakat Dusun Kuai, Dusun Tuntun Palah, dan Dusun Butu di Desa Nanga Pari tanpa melalui proses yang transparan, itikad baik dan atau tanpa persetujuan masyarakat;
- 3) Meskipun tanah yang diklaim menjadi lokasi tapak pengusulan Hak Guna Usaha sebagian telah dipergunakan untuk kebun kelapa sawit yang telah dikuasai PT PSA dan PT DPS, namun terdapat keberatan dari pihak lain khususnya Masyarakat pemilik tanah kerana tidak melalui proses ganti rugi, jual beli, penyerahan dan atau kerjasama kemitraan tanpa melalui proses persetujuan Masyarakat (FPIC);
- 4) Tanah yang akan diusulkan untuk diberikan Hak Guna Usaha ternyata baik sebagian atau seluruhnya oleh peraturan perundang-undangan merupakan **bekas hutan rimba atau** kawasan hutan dan/atau masih terdapat hasil hutan kayu dan/atau bukan kayu, namun pihak calon penerima Hak Guna Usaha sebelum menggunakan tanahnya untuk perkebunan tidak melakukan kewajiban penyelesaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Beberapa bidang tanah yang telah digarap dan ditanami kebun kelapa sawit merambah dan merusak bantaran sungai dan sumber air permukaan jelas melanggar kewajiban perlindungan dan konservasi air dan sungai yang diwajibkan untuk dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan;
- 6) Pengusulan Hak Guna Usaha oleh PT PSA dan PT DPS sebagaimana dimaksud pertimbangan dari sebab-sebab diatas batal dengan sendirinya karena calon penerima hak tidak memenuhi salah satu syarat atau ketentuan pelepasan, penyerahan ataupun penyertaan untuk kesepakatan kerjasama sebagaimana sosialisasi awal (tanggal 23 April 2015);

- 7) Terhadap tanah-tanah warga Dusun Kuai sekira 125 hektar yang termasuk didalamnya sekitar 90 hektar yang diduga diusulkan sebagai areal tapak dari persil hak guna usaha (HGU) oleh PT PSA tidak melalui proses kesepakatan tertulis yang mewajibkan para pihak saling mematuhi kesepakatan awal sosialisasi saling menguntungkan terutama warga pemilik tanah;
- 8) Apabila izin lokasi berlaku 3 tahun sesuai dengan peraturan tentang Izin Usaha Perkebunan Nomor 98 Tahun 2014, maka antara tahun 2014-2017 atau apabila memperoleh perpanjangan 1 tahun, maka tahun 2018 atau dalam tahun 2018, diduga izin lokasi PT PSA dan atau PT DPS berakhir sehingga rencana dan perluasan lahan baru kebun kelapa sawit dalam areal izin lokasi dan atau izin usaha perkebunan khususnya yang telah dilakukan survei dan sosialisasi terkait rencana kerjasama kemitraan di wilayah Dusun Kuai, Dusun Tuntun Palah, dan Dusun Butu adalah tidak memiliki dasar perizinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 9) Tanah dalam Izin Lokasi dan Izin Usaha Perkebunan PT PSA dan PT DPS melanggar hak atas informasi, hak atas perlakuan sama di hadapan hukum dan keadilan hukum, hak untuk turut serta dalam pengambilan keputusan, hak atas lingkungan yang bersih dan sehat serta hak adat **sebagai hak asasi manusia** (HAM) dari masyarakat adat Dayak Sekumbang-Seberuang dan Masyarakat lainnya Dusun Kuai, Dusun Tuntun Palah, dan Dusun Butu di Desa Nanga Pari, Kecamatan Sepauk, Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat.

Profil Perusahaan: Konflik HGU PT MAS

Konflik antara masyarakat Kerunang and Entapang (“Masyarakat”) dan PT Mitra Austral Sejahtera (MAS), khususnya di wilayah Perkebunan PT MAS II di Sanggau telah berlangsung lama. Konflik tersebut bahkan pecah terbuka pada tahun 2007 dimana 5 orang warga kampung ditangkap dan 4 diantara mereka diganjar hukuman menjalani 2 tahun penjara. Konflik tersebut disebabkan tanah yang dikuasai oleh perusahaan tanpa persetujuan masyarakat; yang kemudian berkembang menjadi masalah kemitraan antara perusahaan sebagai perusahaan inti dan masyarakat sebagai petani plasma, disertai dengan pengingkaran janji-janji dan intimidasi serta ancaman/teror. Masyarakat telah berusaha menyelesaikan konflik tersebut melalui upaya-upaya litigasi dan non litigasi. Sejak 2007, masyarakat telah menjadikan RSPO sebagai salah satu strategi untuk penyelesaian konflik. Setiap pertemuan tahunan RSPO, masyarakat membawa kasus konflik ini dan memberitahukan parapihak pemangku kepentingan bahwa konflik tersebut masih belum diselesaikan.

Dalam kesempatan pertemuan RSPO tahun 2012, masyarakat mengutus perwakilan mereka untuk menyampaikan tuntutan mereka kepada RSPO agar ikut terlibat di dalam upaya-upaya penyelesaian konflik, dan menekankan bahwa tuntutan-tuntutan masyarakat sebelumnya sudah pernah disampaikan. Tuntutan terakhir disampaikan kepada RSPO mendapat tanggapan yang baik dan menghasilkan beberapa tindak lanjut dan rekomendasi. Dibawah ini adalah daftar tuntutan dan status tuntutan tersebut hingga Februari 2013 ketika Masyarakat keluar dari Tim Kerja Perwakilan Petani (TKPP), suatu kelompok yang dibentuk untuk membahas tuntutan-tuntutan dengan PT MAS dan Sime Darby.

No	Tuntutan	Catatan/tanggapan Masyarakat tentang status tuntutan sampai Februari 2013
1	Tanah adat/hak (milik bersama/komunal) yang dikonversi menjadi kebun inti PT MAS II (PT Golden Hope) untuk masa	SD akan mengundang BPN dan Badan Perencanaan untuk memberikan penjelasan tentang HGU kepada masyarakat.

	(25 tahun) – ditarik dan dikembalikan kepada para pemegang hak dalam bentuk kesepakatan baru [melalui negosiasi] antara perusahaan dan petani setempat atau masyarakat adat yang bersangkutan.	Masyarakat sekali lagi menekankan tuntutan ini: Sejak dari awal ketika tuntutan disampaikan pada tahun 2007 sampai dengan yang terakhir pada bulan November 2012, hal yang paling penting dari tuntutan yang disampaikan adalah tuntutan ini. Dalam tuntutan sebelumnya, masyarakat menyatakan bahwa pada awal proses pembangunan kebun, selama sosialisasi, masyarakat telah disesatkan. Masyarakat meminta perlindungan hak-hak mereka atas tanah. Pada saat proses sosialisasi, perusahaan telah berjanji setelah HGU berakhir (dalam 25 tahun), masyarakat akan mendapatkan kembali tanah mereka. Masyarakat meminta perusahaan menepati janji tersebut. Masyarakat juga menyadari bahwa sebagai anggota RSPO, Perusahaan harus melebihi hukum nasional dalam menangani tuntutan ini.
2	Tinjau ulang pola kemitraan yang tidak adil dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku (Perda No. 03/2004 , tentang Pola Kemitraan), khususnya pola 70:30 antara inti dan plasma	Masyarakat menuntut bukti dari peninjauan ulang; tinjau ulang belum dilakukan. Tidak semua masyarakat menerima sertifikat tanah. SD menanggapi bantahan mereka dengan mengacu pada SK Menteri Kehutanan dan Perkebunan No.107/Kpts – II/1999⁵
3	Perusahaan harus mematuhi peraturan tentang kebun plasma; yang mewajibkan pemberian kebun 2 hektar tanah untuk kebun plasma.	Pada kenyataannya ada beberapa perbedaan tentang pembagian/alokasi; seperti di Kerunang dan Entapang; bukannya memperoleh 2 ha, mereka punya bagian 26.6% dari semua lahan yang telah diserahkan pada saat awal pola tersebut.
4	Tanah adat yang telah dijadikan kebun inti pada tahun ke 10 konversi dianggap sebagai tanah milik petani atau saham organisasi petani dalam perusahaan dengan perbandingan 60:40	Tuntutan ini harus ditindak-lanjuti; - pada tahun tanah tersebut diambil-alih? - Apakah petani pernah menyaksikan ada atau tidak perjanjian kemitraan? - Apakah sertifikat tanah diterima petani. (<i>kesepakatan kemitraan, sertifikat tanah adalah kunci bagi tuntutan ini</i>)
5	Tinjau ulang kesepakatan kredit yang tidak sesuai antara manajemen PT MAS dan perwakilan petani atau organisasi petani dan desa/tokoh adat, dan koperasi.	Ya tuntutan ini telah diselesaikan. Anggota masyarakat; Pak Musa, ditugaskan oleh Masyarakat, telah meninjau ulang perjanjian kredit. Catatan: dokumen pendukung untuk mendukung pernyataan ini harus dimiliki/dikumpulkan.
6	Menolak potongan 30% (menolak pembayaran kredit) untuk cadangan kredit dan biaya semi manajemen oleh perusahaan/KUD sampai ada penjelasan langsung dan terbuka kepada semua petani sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku.	Ya tuntutan ini sudah diselesaikan. Potongan 2008-2010 telah dikembalikan kepada petani; jumlah mencapai Rp. 2.9 miliar (pada tahap pertama) dan kira-kira Rp. 200 juta (tahap kedua). Bunga dari utang yang dibebankan oleh petani juga sudah dihapuskan.

7	Induk perusahaan/mitra harus bertanggung pemeliharaan/perlakuan kebun yang sama antara kebun inti dan plasma (berdasarkan peraturan/standar teknis perkebunan) sesuai dengan ketentuan atau perjanjian yang ada dengan melakukan penilaian ulang yang dilakukan oleh Tim Penilaian Perkebunan dengan melibatkan organisasi petani kelapa sawit sebagai anggota timnya.	- Kenyataannya tidak semua petani dapat memelihara kebun mereka. - Sistem dan transparansi dari semi manajemen harus diperbaiki - tuntutan sebenarnya adalah kebun plasma mendapat perlakuan yang sama seperti kebun inti; sebab TBS petani telah dipotong untuk pemeliharaan: belum ada tim penilai - Langkah selanjutnya adalah membentuk tim penilai dengan ToR (kerangka acuan) yang jelas
8	Perusahaan wajib menyediakan beasiswa, pendidikan dan pelatihan bagi pelajar-pelajar yang berprestasi, anak-anak petani dengan adil dan transparan	- Beasiswa diharapkan untuk tingkat pendidikan tinggi sebab petani masih mampu membiayai tingkat pendidikan dasar - dengan pendidikan yang lebih baik petani berharap anak-anak mereka dapat mengisi kedudukan yang lebih baik dalam perusahaan [manajemen daripada sekedar buruh lepas]/ditempat lain
9	Perusahaan wajib menyediakan kesempatan kerja untuk anak-anak petani atau anggota masyarakat setempat sesuai dengan proporsi mereka secara bertahap dan terus-menerus.	- Ya tuntutan ini sudah diselesaikan. Mayoritas masyarakat bekerja sebagai pemanen, karyawan pabrik dan bagian asisten teknis manajer - tetapi ada harapan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik dalam perusahaan; seperti di tingkat manajemen
10	Perusahaan wajib memenuhi janji-janji untuk membangun infrastruktur dan fasilitas umum untuk masyarakat dan wilayah sekitar perkebunan, seperti dijanjikan pada saat sosialisasi awal. <i>Jika janji-janji tidak dipenuhi perusahaan wajib menggantinya dengan kebun inti untuk masyarakat.</i>	Bukannya memenuhi janji-janji tersebut, SD melalui Mutu Lestari Agung, dan dengan menugaskan Pak Djais meminta dokumen-dokumen yang berisi tentang janji-janji tersebut; seharusnya perusahaan ada menyimpan dokumen tersebut pada saat proses akuisisi/pembelian dari pemilih sebelumnya; PT. PBS [atau PT PMS?]. Masyarakat menegaskan kembali bahwa perusahaan berjanji membangun jalan, menyediakan air bersih dan listrik, fasilitas kesehatan, fasilitas olah raga dan sekolah. Oleh karena itu, sulit untuk mengatakan bahwa janji-janji tersebut telah diselesaikan.
11	Perusahaan (PT. Golden Hope/ PT MAS) wajib memenuhi hak-hak petani yang telah menyerahkan tanah tetapi belum menerima kebun plasma, sesuai dengan kesepakatan dan atau ketidak-epakatan tentang pembagian/pengelolaan hak dalam kemitraan/usaha bersama.	Ya tuntutan ini sudah diselesaikan. Para petani telah diberikan kebun plasma (secara fisik). Masyarakat menegaskan kembali perlunya melihat lagi semua tuntutan secara utuh. Tuntutan ini terkait pula dengan tuntutan 3 dan 4 diatas; dan karena itu perhatian ditujukan pada kondisi kebun pada saat diserahkan kepada petani.
12	Penataan-ulang kebun plasma harus berdasarkan lokasi adat kampung.	Kesepakatann tukar guling dengan anggota masyarakat lain harus diupayakan. <u>Tindak lanjut:</u> transparansi mengenai lokasi HGU, rencana terikat waktu terperinci untuk negosiasi tukar guling lahan.

13	Petani sawit di Perkebunan PT MAS II (PT Golden Hope) setuju membangun kerjasama baru untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjasama/layanan organisasi petani kepada para anggotanya	Tuntutan ini telah ditangani secara berbeda; koperasi lama telah dirombak. Saat ini masyarakat percaya ketua koperasi dan pengurusnya yang baru. Koperasi tersebut memiliki kepemimpinan dan transparansi yang lebih baik. Masyarakat menegakan perlunya terus ditingkatkan pelayanan koperasi kepada para anggotanya.
14	Menuntut aparat keamanan dan tokoh-tokoh adat untuk menindak lanjuti kasus ini sesuai dengan peraturan yang berlaku sebab ada indikasi tekanan, intimidasi dan ancaman oleh orang-orang perusahaan, Satlak/Satgas dan pejabat pemerintah daerah terhadap para anggota dan organisasi petani kelapa sawit (Petani Kelapa Sawit) in Parindu.	Tuntutan ini menjawab kasus kriminalisasi pada tahun 2007. Situasi saat ini jauh lebih maju. Meskipun begitu ada harapan dari masyarakat untuk mengadakan ritual adat “tolak bala” untuk menghapus trauma dan mengurangi penolakan terhadap perusahaan.

Masyarakat adat Dayak Hibun, yang saat ini adalah pemilik tanah dan juga mayoritas petani kelapa sawit dan ada yang pernah dan berkerja di PT MAS. Mereka berharap ada penyelesaian yang berkeadilan dan setiap proses dalam penyelesaian konflik menggunakan mekanisme RSPO harus sesuai dengan standar dan prinsip yang disetujui oleh RSPO. Hal ini juga telah ditekankan dalam komunikasi tertulis kepada RSPO tanggal 5 November 2012 yang berisi 14 tuntutan masyarakat. Bukan menjadi alasan dan pembenaran untuk pembiaran, pengabaian dan pelanggaran apabila dalam proses memang ada kendala kapasitas yang muncul pada kedua belah pihak yang harus ditangani, dan kedua belah pihak perlu dengan jiwa besar dan niat baik untuk mencari solusi yang dapat diterima untuk menangani tuntutan masyarakat, khususnya permasalahan tanah.

1.1 Kerangka kerja kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan

Konstitusi ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Bab X Warga Negara dan Penduduk khususnya Pasal 27 “*Ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” sebagai tonggak fundamental dari konstitusi ketenagakerjaan Indonesia serta kaitannya lebih lanjut dan integral dalam cita-cita dan upaya kolektif bangsa dalam pembangunan hukum untuk demokratisasi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) secara luas, termasuk di dalamnya sektor perkebunan kelapa sawit.

Dalam perspektif pembangunan hukum progresif, analisis dan evaluasi hukum di bidang ketenagakerjaan dapat menjadi suatu keharusan, selain sebagai rujukan dan pertimbangan untuk menyiasati dinamika kewajiban Negara dan perkembangan tuntutan dan kemajuan hukum perlindungan⁶ tetapi juga penting memastikan demokrasi di bidang ketenagakerjaan Indonesia dan global sebagai satu kesatuan kelembagaan sosial dunia modern tetap selaras dengan bingkai Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Dalam dinamika kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan nasional Indonesia, selain ratifikasi Perjanjian Hukum Internasional di bidang ketenagakerjaan (lihat Lampiran II) dan lahirnya kebijakan peraturan dengan pendekatan *Omnibus Law* khususnya UU Cipta Kerja membawa perubahan dan dinamika baru dalam bidang hukum nasional Indonesia yang justru merugikan kaum buruh (lihat Lampiran III).

Dalam tataran konsep, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) meletakkan pijakan abstrak idealisasi dari konstitusi dan demokrasi ketenagakerjaan Indonesia dalam satu kesatuan kerangka kerja asas dan nilai yang menjadi sumber, tempat dan proses hubungan para pihak khususnya tenaga kerja, perusahaan dan Negara dengan pedoman pelaksanaan bersandar pada sikap sosial dan sikap mental (Aries Harianto, 2016). *Pertama*, sikap sosial mencerminkan persatuan nasional, sifat kegotoroyongan, toleransi, tenggang rasa, saling terbuka, bantu membantu dan mampu mengendalikan diri. *Kedua*, sikap mental para pelaku proses produksi dalam hubungan industrial sebagai teman seperjuangan saling hormat-menghormati dimana setiap pelaku masing-masing mengerti kedudukan dan perannya, memahami hak dan kewajiban dalam seluruh proses produksi.⁷ Untuk mencapai tujuan hubungan ini, HIP meletakkan koridor dalam kerangka pelaksanaan yaitu *pertama*, pekerja dan serikat pekerja berserikat dan dalam semangat bersama berpegang dan berusaha mendorong timbul dan berkembangnya sikap mental pekerja sesuai dengan *Tridharma* (1) merasa ikut memiliki, (2) ikut memelihara dan mempertahankan, dan (3) ikut mawas diri untuk ‘memanusiakan manusia’; *kedua*, Perusahaan memiliki sikap mental untuk “memanusiakan manusia” dengan kesadaran [penuh] melihat pekerja adalah manusia yang memiliki harkat, martabat, dan harga diri yang berhak untuk sejahtera lahir dan bathin. *Ketiga*, pemerintah menempati posisi dan peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai para pihak dalam relasi proses produksi.

Transisi Berkeadilan

Transisi berkeadilan sebagai proses transformasi dan reorientasi dalam makna penyelarasan perubahan melalui perencanaan, sasaran hasil dan dampak untuk menjamin masa depan dan sumber penghidupan buruh dan komunitas-komunitasnya. *Intergovernmental Panel on Climate Change/IPCC* atau Panel Antarpemerintah tentang Perubahan Iklim Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjabarkan pengertian transisi berkeadilan merupakan upaya mencapai ekonomi netral iklim (*climate neutral economy*) sebagai “*seperangkat prinsip, proses dan praktek yang bertujuan memastikan bahwa tidak boleh ada warga, pekerja, tempat, sektor, negara atau wilayah yang tertinggal dalam transisi dari karbon tinggi menuju ekonomi rendah karbon*”⁸ yang sebelumnya juga telah dikembangkan panduannya oleh International Labour Organisation (ILO) pada tahun 2015.

Just Transition

Guiding principles ⁹	Prinsip Panduan
13. The following principles should guide the transition to environmentally sustainable economies and societies: (a) Strong social consensus on the goal and pathways to sustainability is fundamental. Social dialogue has to be an integral part of the institutional framework for policymaking and implementation at all levels. Adequate, informed and ongoing consultation should take place with all relevant stakeholders. (b) Policies must respect, promote and realize fundamental principles and rights at work. (c) Policies and programmes need to take into account the strong gender dimension of many environmental challenges and opportunities.	13. Prinsip panduan berikut memandu transisi menuju ekonomi dan masyarakat secara lingkungan berkelanjutan: (a) Kesepakatan sosial yang kuat tentang tujuan dan arah menuju keberlanjutan sangat penting. Dialog sosial bagian utuh kerangka kerja kelembagaan pembuatan kebijakan dan pelaksanaan di semua tingkatan. Konsultasi memadai, jelas dan terus menerus dengan semua pemangku kepentingan. (b) Kebijakan harus menghormati, menggalakan dan memenuhi prinsip dasar dan hak di tempat kerja.

Specific gender policies should be considered in order to promote equitable outcomes. (d) Coherent policies across the economic, environmental, social, education/training and labour portfolios need to provide an enabling environment for enterprises, workers, investors and consumers to embrace and drive the transition towards environmentally sustainable and inclusive economies and societies. (e) These coherent policies also need to provide a just transition framework for all to promote the creation of more decent jobs, including as appropriate: anticipating impacts on employment, adequate and sustainable social protection for job losses and displacement, skills development and social dialogue, including the effective exercise of the right to organize and bargain collectively. (f) There is no “one size fits all”. Policies and programmes need to be designed in line with the specific conditions of countries, including their stage of development, economic sectors and types and sizes of enterprises. (g) In implementing sustainable development strategies, it is important to foster international cooperation among countries. In this context, we recall the outcome document of the United Nations Conference on Sustainable Development (Rio +20), including section VI on means of implementation.	(c) Kebijakan dan program memperhitungkan dimensi gender yang kuat dari banyak tantangan dan peluang lingkungan hidup. (d) Kebijakan selaras ekonomi, lingkungan, sosial, pendidikan/pelatihan dan kebutuhan buruh dengan menyediakan lingkungan bagi perusahaan, para pekerja, investor dan konsumen menjalani dan menyetir transisi menuju keberlanjutan dan pelibatan ekonomi serta masyarakat secara lestari. (e) Kebijakan selaras tersebut juga perlu menyediakan sebuah kerangka kerja transisi yang adil bagi semua untuk menggalakan penciptaan banyak pekerjaan layak, termasuk yang tepat: mencegah dampak terhadap pekerjaan, perlindungan sosial memadai dan berkelanjutan untuk kehilangan kerja dan pengusuran, pengembangan keterampilan dan dialog sosial, dilaksanakannya hak berserikat dan berunding bersama. (f) Tidak ada “satu ukuran cocok untuk semua”. Kebijakan dan program dirancang sesuai keadaan negara-negara, termasuk tahap dari pembangunan, sektor dan jenis ekonomi serta ukuran perusahaan. (g) Pelaksanaan strategi pembangunan berkelanjutan, penting membuka kerjasama internasional antara negara. Dalam hal ini, ILO mengingatkan dokumen hasil Konferensi PBB tentang Pembangunan Berkelanjutan (Rio +20), bagian VI tentang cara-cara implementasi.
--	---

Hukum dan Jurisprudensi Ketenagakerjaan Indonesia

Hak Tenaga Kerja Menurut Hukum

Keberadaan hak-hak pekerja dapat diletakkan dalam dua paradigma arus utama yaitu ditingkat ideologis dan hukum, yaitu Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Pertama*, hak ketenagakerjaan menurut paradigma HIP termasuk (1) hak atas pekerjaan, (2) hak atas upah yang adil, (3) hak untuk berserikat dan berkumpul, (4) hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, (5) hak untuk diproses hukum secara sah, (6) hak diperlakukan secara sama, (7) hak atas rahasia pribadi dan (8) hak atas kebebasan suara hati. *Kedua*, hak-hak tenaga kerja menurut UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk (1) menerima upah, (2) mendapat perlindungan, (3) mendapat waktu istirahat dan cuti, (4) mendapat jaminan keselamatan, (5) mendapat kesempatan yang secukupnya untuk beribadah sesuai dengan agamanya, (6) memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, (7) mendapat fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan perusahaan, (8) membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, (9) melakukan mogok kerja yang sah, tertib

dan damai yang dilakukan sebagai akibat gagalnya dan (10) memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. perundingan HIP adalah Masing-masing hak tersebut dijabarkan sebagai berikut

Tindak Pidana Kejahatan Ketenagakerjaan

Apa yang diatur hukum apabila hak ketenagakerjaan tidak dipatuhi, dipenuhi dan dijalankan atau bahkan dilanggar secara sengaja dengan langsung sebagai pelaku dan atau tidak sengaja secara tidak langsung, oleh para pelaku hubungan industrial?

Sebelum lahir UU/6/2023 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan ketenagakerjaan, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketidakadilan dan pelanggaran akan hak ketenagakerjaan diatur dan dibatasi dalam Bab XVI Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif, secara tegas membatasi dan menghukum segala kebijakan, praktek dan kebijakan yang termasuk dalam kategori kejahatan pidana dan pelanggaran pidana.

Pertama, tindak pidana kejahatan. Dalam Bagian Pertama pada bab tersebut, **tindak pidana kejahatan (TPK)** ketenagakerjaan UU/13/2003 diatur dan ditegakan dalam beberapa pasal yaitu Pasal 183, Pasal 184 dan Pasal 185 berturut-turut menyatakan secara kategori tindak pidana kejahatan dimaksud adalah khususnya Pasal 74, Pasal 167 Ayat 5, Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7).

Kedua, tindak pidana pelanggaran. Apabila menurut UU/13/2003 dalam Pasal 186, Pasal 187 dan Pasal 188 mengatur tindak pidana pelanggaran terkait dengan Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1); Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144; dan barang siapa melanggar Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148.

Meskipun sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 189. Menurut Pasal 189 ini, pengusaha memiliki kewajiban membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Meskipun tanpa mensyaratkan peraturan pemerintah lebih lanjut, secara hukum perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan ini jelas, tegas dan tepat sebagai kewajiban perusahaan.

Bagian Kedua tentang Sanksi Administratif. Dalam UU/13/2003 tentang ketenagakerjaan pengenaan sanksi administratif oleh Pasal 190, yang juga memberikan tugas penegakan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) serta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Adapun sanksi administratif yang dimaksud adalah a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan h. pencabutan ijin.

Dari penjabaran singkat diatas, ketentuan pidana ketenagakerjaan, baik merupakan tindak pidana kejahatan dan ranah mana yang merupakan tindak pidana pelanggaran, baik dalam perkara subjektif dan objektif, secara sederhana dalam ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan

Tindak pidana kejahatan (TPK)	Tindak pidana pelanggaran (TPP)
Pasal 183 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Pasal 74 (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) 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 d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.	Pasal 186 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran. Pasal 35 (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Pasal 93 ayat (2) (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia; d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara; e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan
Pasal 184 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.	

Pasal 167 ayat (5) (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pasal 185 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Pasal 42 (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Pasal 68 Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Pasal 69 Ayat (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagai-mana dimaksud dalam ayat (1) 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	sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha; g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat; h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Pasal 137 Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pasal 138 ayat (1) (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum. Pasal 188 (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran. Pasal 14 (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau men daftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Pasal 38 (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu. Pasal 63 (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
---	--

g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 82

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 90¹⁰

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 143

(1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

(2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 160

(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

(7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan **Pasal 156** ayat (3)

Pasal 78 ayat (1)

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 108 ayat (1)

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 111 ayat (3)

(3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Pasal 114

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Pasal 148

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out); dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out).

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam **Pasal** 156 ayat (4).

Sanksi Administratif Ketenagakerjaan

Pasal 190, yang juga memberikan tugas penegakan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang diatur dalam pasal-pasal berikut:

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 25

(1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus ber bentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 38 Ayat (2)

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

Pasal 45 Ayat (1)

Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
- b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Pasal 47 Ayat (1)

Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

Pasal 48 (dihapus oleh UU Cipta Kerja)

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 87

(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

(2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 106

(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

(2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

(3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

(4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 126 Ayat (3)

Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 160 Ayat (1) dan Ayat (2)

(1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

Standar Ketenagakerjaan Sukarela Internasional Sektor Sawit (RSPO)

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), sebuah organisasi perkumpulan yang diinisiasi tahun 2003, terdaftar dan memiliki badan hukum menurut UU Perdata Swiss sebagai organisasi nir laba dan tidak mengejar keuntungan. Sebagai organisasi perkumpulan parapihak yang berkepentingan terhadap industri minyak sawit global, RSPO menjalankan roda dan kerja organisasi melalui iuran anggota, insentif label sertifikasi RSPO, biaya pendaftaran, dan dana-dana lainnya dari dukungan hibah serta skema pembiayaan kerjasama lainnya untuk mendanai forum meja bundar tahunan, kelompok kerja (Pokja), gugus tugas, komite dan panel pengaduan. Pokja penyusunan standar Prinsip dan Kriteria, gugus tugas petani kecil, Pokja HCV/NKT,

Pokja Gas Rumah Kaca (*Greenhouse Gas Emission*) Komite Gender, Pokja HAM (2010) dan buruh.

Standar ketenagakerjaan sukarela tergolong salah satu peraturan internasional yang perkembangannya cukup dinamis dan adaptif, sebagai proses yang terbentuk akibat tekanan pasar dan keprihatian akibat krisis keanekaragaman hayati dan kepunahan habitat dan ekosistem satwa langka, terancam punah, mengikuti, menyesuaikan dan menyasiasi setiap tuntutan dan harapan konsumen dan pasar domestik dan global perkembangan pesat akibat adanya tuntutan pada tataran kerangka kerja konseptual berbasis teori perubahan (*Theory of Change*)¹¹, berhadapan dengan tuntutan dan tantangan produksi dan konsumsi minyak sawit yang sarat konflik sosial, sengketa agraria¹², eksploitasi buruh dan kerja paksa¹³, kekerasan dan pelanggaran HAM, konversi lahan, degradasi hutan dan deforestasi¹⁴, risiko dan ancaman kelangkaan pangan, ketimpangan gender, dan ancaman krisis iklim.

Dalam kaitannya dengan hubungan industrial produksi dan konsumsi minyak sawit, khususnya standar yang dikembangkan melalui proses multi pihak dari berbagai kepentingan dalam industri kelapa sawit global. Representasi dari asosiasi organisasi dan bisnis minyak sawit juga melibatkan banyak kepentingan negara produsen minyak sawit, importir, pembeli minyak sawit, pengolah barang konsumen, pengecer, lembaga perbankan dan keuangan internasional, perkumpulan petani, yayasan pembangunan sosial, lingkungan, dan konservasi. Dengan dimensi ketenagakerjaan yang luas dan lintas negara, syarat dan peraturan tenaga kerja juga sangat beragam namun standar minimum tetap mengacu pada undang-undang nasional dan internasional yang telah diratifikasi menjadi undang-undang nasional. Kecuali dimana ada perbedaan dan kesenjangan yang serius, para pihak dalam proses dan kerangka kerja konsensus untuk menetapkan aturan tata cara, tata kelola dan tata laksana yang terbaik (*best practices*) agar ditetapkan dan berlaku untuk ditinjau ulang relevansi, keberlanjutan dan keberlakuannya setelah 5 tahun diterapkan oleh anggota-anggota produsen minyak sawit.

Mekanisme pengambilan keputusan melalui majelis umum anggota yang mengesahkan mosi dan resolusi seperti keharusan penerapan dan penyelarasan standar RSPO dengan perkembangan standar terbaik internasional seperti bisnis dan HAM; larangan kepada anggota RSPO menjual dan atau divestasi saham dan kepemilikan terhadap anak perusahaan yang sedang menjadi objek pengaduan (*active complaint*); kewajiban menyampaikan peta online konsesi oleh anggota RSPO, komitmen dan lainnya termasuk

Prinsip (6) Menghormati Hak Pekerja dan Kondisi Kerja.

Dari prinsip ini, teori perubahan dalam pemenuhan keberlanjutan dalam bidang ketenagakerjaan diharapkan hasil dan dampak dari prinsip ini adalah melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kondisi kerja yang aman dan layak.

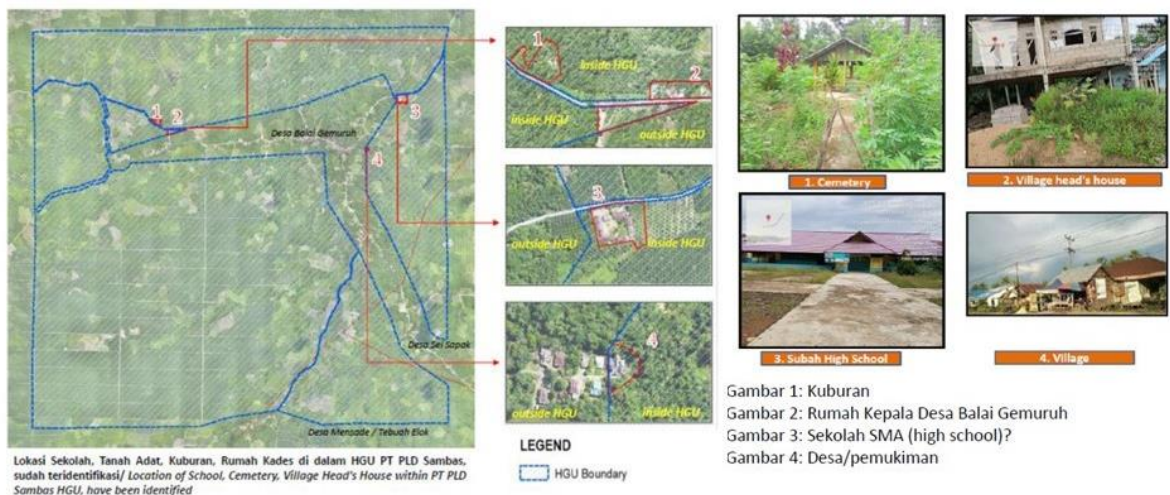
- **Kriteria 6.1** Segala bentuk diskriminasi dilarang.
- **Kriteria 6.2** Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (UHL).
- **Kriteria 6.3** Unit sertifikasi menghormati hak-hak semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang mereka pilih sendiri serta menyusun PKB. Jika hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB dibatasi oleh hukum yang berlaku, maka pemberi kerja memfasilitasi sarana lainnya untuk serikat pekerja yang mandiri dan bebas beserta penyusunan PKB untuk semua pekerjanya.
- **Kriteria 6.4** Anak-anak tidak dipekerjakan atau dieksploitasi
- **Kriteria 6.5** Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi

- **Kriteria 6.6** Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia.
- **Kriteria 6.7** Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan.

1.2 Situasi dan Dampak umum Perkebunan

- Hilangnya pekerjaan tradisional

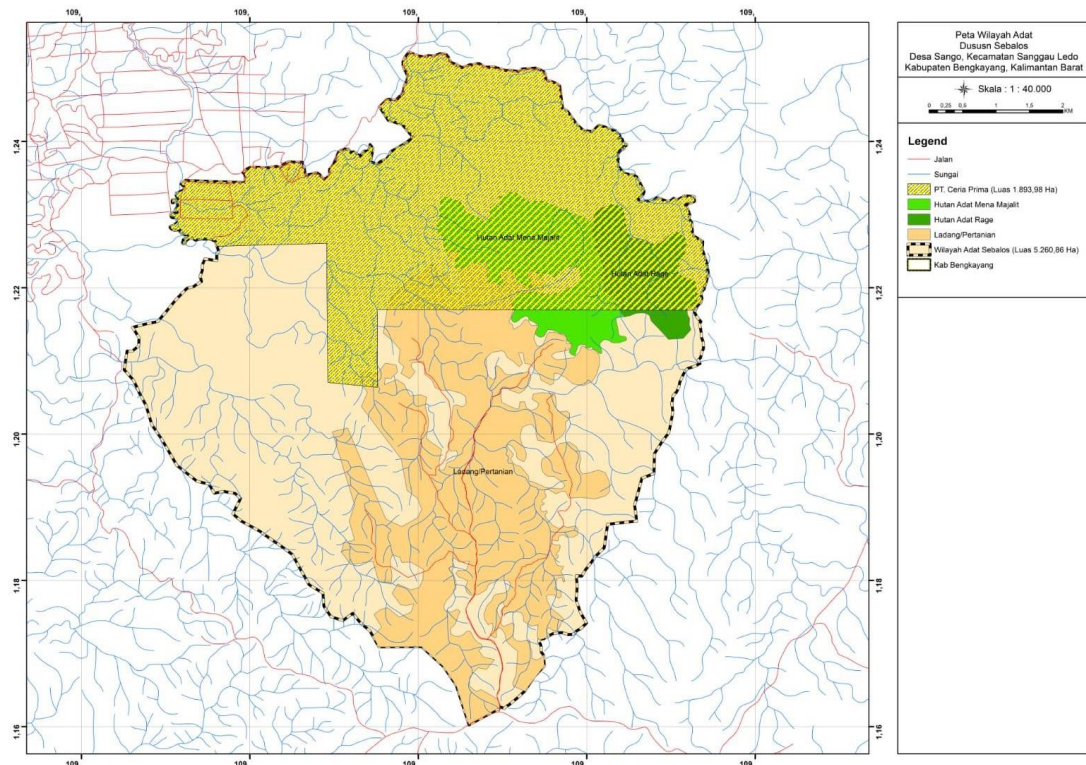
Pekerjaan tradisional¹⁵ yang hilang dan punah dengan adanya ekspansi industri berbasis lahan untuk perkebunan kelapa sawit. Perluasan industri minyak sawit khususnya ekspansi perkebunan kelapa sawit akibat deforestasi dan konversi lahan menghilangkan pekerjaan tradisional masyarakat adat. Diantara pekerjaan tradisional yang hilang adalah segala pekerjaan yang melibatkan kegiatan dan aktifitas berladang, bersawah, berkebun, menyadap karet, berburu, menganyam dan meramu (tangkin, tikar, bubu, jarai, bakul, atap daun, atap sirap); menjala dan menangguk ikan, pengobatan tradisional, tukang pantan (tukang besi), tembawang; ritual dan prosesi adat, balenggang¹⁶, balian¹⁷ yang juga dikenal sebagai pekerjaan dukun atau tabib (praktisi pengobatan tradisional), gotong royong, nugal, belalek (Dayak Ahe), pangari (Dayak Balangin), dan pengirih (Dayak Kerambai) dan istilah-istilah lain dalam tradisi leluhur rumah betang lainnya dalam nilai adat istiadat, jati diri, dan budaya gotong royong. Setiap aktifitas dan kegiatan harian pertanian tradisional, dalam rumah betang merupakan sumber dan aktifitas pekerjaan tradisional masyarakat adat Dayak.



Credit: **Konsesi hak guna usaha PT Putralirik Domas (PT PLD) tumpang tindih dengan sekolah, rumah kepala desa, pasar, tempat ibadah dan kuburan, Kecamatan Subah, Kabupaten Sambas**

- Hilangnya nilai dan identitas budaya leluhur

Perubahan bentang alam hutan, sungai, dan lahan secara besar-besaran selain mengubah nilai, fungsi dan jasa ekologis yang menyatu secara harmonis bersama rekam jejak bernilai sejarah dan budaya menjadi rumah dan ruang hidup masyarakat adat secara turun-temurun. Merosotnya keutuhan, keberadaan, nilai dan sistem budaya dari tradisi leluhur yang memiliki nilai keagungan, spiritual dan kepercayaan membentuk jati diri dan eksistensi masyarakat. Perkebunan kelapa sawit menggusur dan menghilangkan nilai dan fungsi sosial dan spiritual dari Pantak, padagi, kuburan, gua keramat, hutan keramat, tempat persembahyangan, sejarah asal usul, jejak peninggalan dan warisana leluhur, gawai ucapan syukur panen dan keberhasilan, belalak, tolak bala, dan benda serta situs bernilai adat lain-lain. Bahkan tanah untuk melakukan ritual adat pertanian ladang pun hilang karena sudah tidak ada lagi areal bidang tanah yang dapat dijadikan sawah dan ladang pangan terutama padi dan sayur-sayuran.



Credit: Ruang dan Sumber Pekerjaan Tradisional dalam Wilayah Adat Leluhur Masyarakat Adat Dayak Bekati Riuk Sebalos

Ruang dan sumber pekerjaan tradisional masyarakat adat Dayak Bekati Riuk Sebalos pada peta¹⁸ diatas menggambarkan bagaimana status dan keberadaan Izin Usaha Perkebunan (IUP) PT Ceria Prima¹⁹, meskipun belum ditanami kelapa sawit namun secara hukum telah dan sedang mencaplok sebagian besar, warna hijau muda dan hijau tua, adalah hutan adat dalam wilayah adat yang sudah diakui Negara melalui KLHK.

- Hilangnya keberlanjutan nilai, jasa dan fungsi lingkungan

Sumber dan asal pekerjaan tradisional lainnya adalah nilai, jasa dan fungsi lingkungan dari kekayaan sumber daya alam, hutan, tanah, air dan danau. Pekerjaan tradisional adalah sumber dan asal dari mata pencaharian, tulang punggung kehidupan rumah tangga dan masyarakat secara turun-temurun seperti kegiatan sehari-hari menangkap ikan dari sungai, danau dan mata air termasuk sumber air bersih, pangan dan mandi. Tidak ada satu aktifitas atau kegiatan pekerjaan apapun dapat berlangsung tanpa ditunjang udara yang bersih dari hutan yang rindang dan alami, bahkan berburu sumber protein dari daging, bahan meramu dan tempat tinggal menciptakan hubungan, interaksi, bentuk dan siklus pekerjaan tradisional dari masyarakat adat yang sangat bernilai dan mampu melestarikan keseimbangan dan keberlanjutan sumber-sumber penghidupan masyarakat adat secara turun-temurun. Aktifitas dan sistem pembangunan komersial dan skala besar perkebunan kelapa sawit komersial tidak hanya menghilangkan sumber dan kegiatan pekerjaan tradisional bersumber dari budaya dan kebiasaan sehari-hari masyarakat adat yang semakin berkurang dan punah akibat tergerus, diambilalih dan dikuasai oleh status, dampak dan konsekuensi hukum penguasaan berbasis konsesi dan perizinan. Punahnya nilai ketenagakerjaan dari nilai, jasa dan fungsi lingkungan hidup diperparah perampasan tanah akibat tidak adanya FPIC sejak dan dalam proses administrasi dan hukum Izin lokasi (IL), izin usaha perkebunan (IUP) dan hak guna usaha (HGU) dikeluarkan dan berlaku dalam ruang hidup spasial dan teritorial.



Credit: Hutan Adat dalam Wilayah Adat Kenabak Hulu, Sumber dan Rumah bagi Pekerjaan Tradisional (Norman Jiwan, September 2023)

- **Hilangnya akses dan pekerjaan tradisional Perempuan adat**

Menurut kesaksian Perempuan Adat Dayak Bekati Riuk²⁰, perkebunan kelapa sawit telah menyebabkan hilangnya sumber-sumber dan akses pekerjaan tradisional yang bersumber dari hak-hak masyarakat adat atas tanah, wilayah dan sumber daya alam tradisional termasuk air; hilangnya wilayah adat hutan cadangan (117 ha); hutan tembawang, Tembawang Mensidi dan Tembawang Betek (*agroforestry*), kebun durian sepanjang sungai Setatok terletak di wilayah Betek, Mau, dan Mensidi; punahnya Kayu Belian (Ulin), Kayu Lutung, Kayu Meranti, Kayu Pudu, Kapuak, Kayu Nyatok, Kayu Karekep, Rotan, Daun Samer, Ginseng lokal, Daun Sensengk (bumbu tradisional), Buah Teradu, Pasak Bumi, Pelai, Buah Tampoge, Madu Hutan, Paranyuhun Sangu (rambutan lokal), Peluntan (buah sayur), Mentawak, Jengkol Hutan, Petai Hutan, Pangan, Ketiat dan Langsung Hutan; tempat meramu dan tempat berburu babi hutan, kancil, ayam hutan, dan rusa; Sungai Paked Sesam, Sungai Keramat yang hilang tempat ritual mencuci Tengkorak Ngayau²¹. Hilangnya habitat dan rumah alami hewan yang dilindungi dan dikeramatkan masyarakat termasuk Burung Enggang, Burung Ruai, Orang Utan, Beruang Madu, Terenggiling, Kukang (Slow Loris), Burung Paupau (burung penanda baik atau buruk suatu peristiwa), Burung Keto, Burung Jantek (kalau berbunyi pertanda sesuatu yang buruk akan terjadi), Owa Kalimantan (Temperiu, bahasa Sebalos untuk jenis monyet bermuka hitam tanpa ekor), Monyet Bekantan, Pelanduk Dahan (Pokang), Bedak (Landak), dan Burung Sango (burung yang dijadikan nama desa Sango). Wilayah adat seluas 117 ha adalah hutan adat cadangan yang dilindungi masyarakat Sebalos karna terdapat rawa dan pohon yang besar-besar sehingga tidak diladangi masyarakat.

Kini tanah dalam wilayah adat yang tidak pernah diserahkan tersebut statusnya secara komersial dan administratif adalah tanaman pohon kelapa sawit milik PT Ceria Prima, meskipun terlantar dan status quo.

- **Meningkatnya konflik sosial**

Konflik sosial dipicu tindakan dan praktek perusahaan perkebunan melakukan penggusuran dan pembukaan lahan tanpa penyerahan dan tanpa persetujuan oleh masyarakat sebagai pemilik tanah dan wilayah adat. Perampasan dan penggusuran ini didukung dan melibatkan struktur pemerintahan, dengan melibatkan proses, modus, cara dan insentif beragam, mulai dari tingkat dusun dan desa Satuan Pelaksana (Satlak), tingkat kecamatan satuan tugas (Satgas), dan tim pembinaan pembangunan perkebunan kabupaten (TP3K) dibawah Muspika dan Forkopimda ditingkat Kabupaten oleh Bupati sebagai kepala pemerintah daerah. Kasus konflik sosial terkait pencaplokan dan perambahan wilayah adat menggunakan pendekatan adu domba wilayah adat Sebalos diserahkan oleh masyarakat desa Kalon kepada PT Ceria Prima (PT CP); masyarakat dusun Apot menyerahkan tanah dalam wilayah adat Dusun Birong kepada PT Permata Lestari Jaya (PT PLJ)²²; atau perusahaan PT Mitra Intisejati Plantation (PT MISP) memasukan kepentingan oknum pihak luar dan masyarakat lain sebagai pihak yang mendapat bagi hasil dalam penyelesaian konflik tanah adat masyarakat Kabilek.

- **Kriminalisasi dan intimidasi**

Ekspansi ugal-ugalan komoditas lapar tanah merampas tanah, hutan dan sumber daya alam di dalam wilayah adat mendapat penolakan dan perlawanan dari masyarakat adat; penolakan izin dan konsesi HGU perkebunan mengakibatkan kriminalisasi terhadap pejuang-pejuang masyarakat adat. Pembungkaman dan intimidasi terhadap gerakan perlawanan terjadi tanpa pemulihan dan rehabilitasi hukum. Kriminalisasi 15 warga Dusun Semanyang yang menolak tanah mereka dijadikan hak guna usaha (HGU) PT Borneo Ketapang Permai (PT BKP)²³ dan hingga kini terus berkonflik dengan masyarakat akibat janji keuntungan kemitraan dari kebun plasma belum dinikmati atau tidak dibagikan kepada masyarakat peserta.

Kriminalisasi terhadap masyarakat Sungai Enau oleh PT KSUP; intimidasi terhadap masyarakat adat Dayak Hibun Kunut oleh oknum kepolisian dituduh melakukan aktifitas diklaim PT Kebun Ganda Prima (PT KGP); penangkapan dan pemenjaraan empat (4) warga Dayak Hibun dari Kerunang dan Entapang akibat konflik dengan PT Mitra Austral Sejahtera (PT MAS); pelaporan polisi terhadap warga Dayak Hibun pemilik tanah yang dituduh mencuri buah sawit dari tanaman kelapa sawit PT MAS yang tanahnya adalah tanah masyarakat yang belum mendapatkan plasma yang dijanjikan perusahaan; pelibatan oknum TNI dari kesatuan marinir dalam pengamanan PT MAS sebelum divestasi oleh Sime Darby kepada PT Inti Nusa Sejahtera (PT INS);



Credit: Warga Dayak Hibun korban kriminalisasi konflik agraria akibat HGU PT MAS

- **Pencemaran lingkungan, sungai dan sumber daya air**

Pencemaran sungai oleh pabrik kelapa sawit PT Sentosa Bumi Wijaya (PT SBW) (RuaiTV; Suara Pemred). PT Patiware (GAMA/KPN), pencemaran sungai dan air juga terjadi pabrik kelapa sawit di PT Bumi Pratama Kathulistiwa (Sungai Sambas dan Sungai Kapuas). Ikan-ikan mati akibat pencemaran air sungai oleh pabrik kelapa sawit di Dusun Retok, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya. Pencemaran lingkungan oleh pabrik kelapa sawit juga terjadi di PT Wawasan Kebun Nusantara (PT WKN) Desa Sentangau Jaya dan Desa Gresik, Kecamatan Seluas; pencemaran sungai yang meracuni air dan membunuh satwa air termasuk ikan di Kecamatan Sungai Ambawang, Kubu Raya²⁴; pencemaran udara bau busuk dan tak sedap serta emisi gas rumah kaca (*greenhouse gas emissions*) dari gas methane limbah pabrik (*palm oil mill effluent/POME*) yang justru dalam jangka panjang dan akumulatif, amat sangat berdampak buruk terhadap perubahan iklim dari pemanasan global.

1.3 Kondisi dan tantangan buruh Perkebunan

- **Berubahnya pola, cara dan corak dari tradisional ke buruh**

Mata pencaharian sehari-hari, secara tradisional dan turun-temurun mengalami proses transformasi, yang dalam jangka panjang berhadapan dengan konsekuensi tergerus dan hilang sama sekali ketika tradisi dan kearifan leluhur dan warisan nenek moyang masyarakat adat di dalam tanah, hutan dan sumber daya alam diambil alih dan dikuasai melalui proses mekanisasi, administrasi dan birokrasi legalitas dari proses perizinan, budidaya dan produksi minyak sawit.

- **Syarat dan keterampilan kerja**

Kemerosotan dan hilangnya pekerjaan tradisional, selain transformasi status hukum wilayah adat sumber pekerjaan tradisional menjadi konsesi yang secara administrasi dan budidaya tanaman kelapa sawit, skala besar dan monokultur selama satu siklus masa masa tanam, selain mengubah dan menghilangkan pekerjaan tradisional dari nilai, sejarah dan budaya kaya nilai, model dan bentuk interaksi serta hubungan masyarakat terhadap sumber-sumber agraria khususnya tanah, sungai dan hutan. Dengan kata lain, sistem dan budidaya kelapa sawit memiliki pola, cara dan bentuk budidaya dan pengelolaan mengutamakan teknologi, efisiensi dan efektifitas yang ditunjang oleh bahan kimia pertanian yang menggantikan fungsi ketenagakerjaan dibatasi oleh syarat dan keterampilan kerja. Dokumen kebijakan syarat dan keterampilan kerja teknokratis dan mekanis tidak transparan, tanpa pemberitahuan dan konsultasi masyarakat hanya disusun dan ditentukan sepihak oleh manajemen perusahaan atau bahkan disusun dan ditetapkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

- **Rendahnya jaminan perlindungan, kesehatan dan keselamatan kerja (kecelakaan kerja, jaminan kesehatan)**

Pemberhentian kerja tanpa pesangon (PT Wirata Daya Bangun Persada); PT Ledo Lestari (Dutapalma Group) tidak mendaftarkan BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan secara menyeluruh untuk buruh. Buruh sudah bekerja 10 tahun lebih tidak dibayar pesangon. Gaji lembur dipotong tanpa penjelasan oleh perusahaan. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas kesehatan buruh dan keluarganya yang sakit. Santunan kecelakaan kerja dan kematian tidak dibayarkan. Jatah beras buruh yang tinggal di mess perusahaan tidak tepat waktu; risiko keamanan dari situasi kerja berbahaya seperti terjadi di PT MAS ketika ada musibah buruh panen meninggal diduga tersengat aliran listrik dari kabel listrik milik PLN (BUMN) dianggap kecelakaan kerja yang biasa.

- **Lemahnya perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan**

Pekerja Perempuan di PT Sintang Raya²⁵

Pekerjaan penyemprotan dilakukan sesuai target. Target wajib yang ditetapkan adalah 15 tangki per hari. Satu tangki sama dengan 15 liter. Jika dia bisa melakukan penyemprotan lebih dari 15 tangki, dia akan mendapat bonus atau premium. Gaji di perusahaan Rp 75.000 per hari.

Penerapan pemupukan juga diterapkan sistem sasaran. Target pemupukan yang ditetapkan adalah 9 karung per hari. Berat satu karung 50 kg termasuk memanggul kantong pupuk dari titik penjemputan ke tempat pemupukan. Penerapannya mencakup 9 baris x 27 atau 28 pohon palem hingga 243 pohon palem. Gajinya juga Rp 75.000 per hari. Wajar jika untuk meluangkan waktu sebelum truk pupuk tiba, ia harus melakukan aktivitas atau pekerjaan apa

pun yang diperintahkan mandor, termasuk membersihkan semak, rumput liar, atau rumput di bawah pohon kelapa sawit (gawang).

Gaji pemanen juga sama Rp 75.000 per hari dengan target wajib maksimal 185 tandan buah segar (TBS). Ia dijanjikan mendapatkan asuransi sosial pekerja setelah tiga (3) tahun bekerja. Saat mengajukan lamaran kerja, ia dijanjikan setelah tiga (3) tahun bekerja akan dipromosikan menjadi pegawai tetap. Bahkan, ia belum juga mendapatkan status pegawai tetap meski sudah delapan (8) tahun bekerja di PT Sintang Raya.

Dia bekerja di Divisi IV Ame dan Divisi Ole. Bulan lalu ia menerima Rp1.680.000 dan suaminya mendapat penghasilan Rp2.300.000 sebagai mandor. Gaji Rp 1.800.000 merupakan gaji pokok dari 25 hari kerja per bulan. Suaminya bekerja sebagai mandor di bagian penanaman.

Ia melihat para pembantu pemanen dan beberapa mandor membawa anak mereka ke perkebunan kelapa sawit. Cuti kerja hanya diberikan kepada seluruh karyawan tetap perkebunan (KHT). Ia menceritakan pengalamannya bekerja sejak hari pertama kehamilannya hingga sehari sebelum ia melahirkan bayi laki-laki. Dia melahirkan anak prematur – dua bulan lebih awal dari perkiraan kehamilan normal sembilan bulan. Bayi prematur terjadi karena stres, beban kerja fisik yang ekstrem, atau kondisi kerja yang berlebihan.

Untuk menghindari pengunduran diri secara sukarela, dia harus mencari seseorang yang dapat mengambil alih beberapa pekerjaan yang dia tinggalkan sementara sampai dia kembali ke tempat kerjanya, yaitu aplikasi pupuk. Beruntungnya ia karena ibu angkatnya bersedia mengambil alih pekerjaannya selama kurang lebih dua (2) bulan. Dia tidak mendapat asuransi kesehatan atau cuti hamil. Ia menyusui bayi laki-lakinya sejak hari pertama hingga sekarang ketika ia berusia lima tahun. Ia juga menyadari bahwa ia kadang-kadang terpapar pada kondisi tertentu atau bekerja di blok perkebunan dekat atau di samping blok ketika penyemprot pestisida dan herbisida kimia sedang bertugas atau ahli kimia baru saja selesai menyemprotkan pestisida atau herbisida. Dia tidak mengetahui dampak kesehatan dan bahaya jika sesekali terkena pestisida dan herbisida berbahaya.

PT Sintang Raya menyediakan susu untuk para penyemprot yang melakukan penyemprotan untuk menetralkan atau membersihkan dampak racun dalam tubuh terpapar pestisida dan herbisida. Namun dia tidak menerima sekaleng susu atau merekomendasikan untuk mengonsumsi susu meskipun dia hanya bekerja memberikan pupuk di dekat blok tempat ahli kimia menyemprotkan pestisida dan herbisida.

Dia memang pernah mengalami kecelakaan kerja. Dia terjatuh dari John Deer dan tertimpa kantong pupuk yang berat 50 kg. Dia tidak mendapat asuransi atau perawatan medis yang tepat. Perusahaan memang mencoba membantunya tetapi perusahaan hanya membantu mengirimnya ke klinik terdekat dimana dia tidak mendapatkan perawatan medis yang sesuai. Dia berada dalam kondisi yang sangat menyakitkan dan mengharapkan perawatan yang tepat. Dia malah meminta agar dia dipulangkan ke rumah karena dia menyadari dia tidak mendapatkan perawatan medis yang layak.

Kondisinya tidak lebih baik dibandingkan perempuan lain dari desa tetangga lainnya. Terdapat tiga puluh (30) hingga empat puluh (40) ibu muda dari desa tetangga yang mempunyai anak dan masih menyusui anaknya. Ibu-ibu muda ini juga bekerja di PT Sintang Raya.

- **Buruknya keselamatan dan kesehatan pekerjaan**

Efisiensi dan efektifitas dalam budidaya dan produksi minyak sawit memaksa manajemen perusahaan serampangan dan abai terhadap perlindungan dan jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja. Keadaan kerja dalam

perkebunan kelapa sawit sangat penuh risiko dan berbahaya ditengah lemahnya pembinaan dan pengawasan oleh instansi berwenang dibidang ketenagakerjaan. Penggunaan bahan kimia pertanian termasuk pestisida, herbisida, fungisida dan bahan beracun berbahaya lainnya (B3) yang sangat berbahaya para pekerja apabila terpaar dalam jangka waktu yang lama dengan dampak kesehatan yang permanen dan berbahaya.

- **Perlakuan diskriminatif terhadap perempuan**

Upah kerja perempuan dan laki-laki berbeda terhadap pekerjaan yang sama. Risiko dan beban kerja perempuan. Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Mitra Abadimas Sejahtera (PT MAS). Perempuan adat secara khusus mengalami dampak ketenagakerjaan yang berganda secara negatif dan bahkan semakin buruk dalam jangka panjang apabila tanpa pemulihan sebagaimana mestinya. *Pertama*, pekerjaan tradisional yang hilang akibat deforestasi dan konversi wilayah adat leluhur menjadi perkebunan kelapa sawit; *kedua*, kehilangan nilai, fungsi, jasa dan keberlanjutan lingkungan hidup menambah beban hidup kaum perempuan; *ketiga*, kehilangan hak atas tanah dan wilayah adat semakin parah ketika tanah yang dijanjikan, apabila mau bermitra dengan menyerahkan tanah dari 90:10 atau 60:40 di Sumatera, sebagai bagian dari pola dan corak kemitraan dalam pembangunan perkebunan kelapa sawit hanya kembali sebagai kebun plasma kepada kepala keluarga yang pada umumnya adalah kaum laki-laki; *keempat*, menjadi pekerja perkebunan kelapa sawit merupakan pilihan terpaksa akibat tanpa pilihan dan alternatif setelah kehilangan pekerjaan tradisional, hak adat dan sumber pencaharian.

- **Meningkatnya target dan beban kerja**

Target dan beban kerja tidak manusiawi ditentukan sepihak oleh perusahaan. Penetapan capaian pemanenan, pemupukan dan pembersihan hama ditetapkan secara sepihak oleh perusahaan. Bahkan suami harus mengajak istri agar target panen buah sawit (TBS) dapat tercapai dan bahkan terjadi kasus anak-anak bawah umur atau usia sekolah juga turut membantu memungut berondolan. Keadaan areal kebun yang berbukit, kadang sulit akses dan infrastruktur jalan panen kurang terpelihara semakin membuat pekerja sulit memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Jarak yang jauh, medan terjal atau kadang-kadang pengangkutan buah dari pohon ke tempat penimbangan dan penitipan hasil (TPH); denda dan teguran keras apabila tidak patuh aturan wajib memungut bersih berondol yang jatuh dari tandan buah; selain tidak transparan dan dibuat secara sepihak, target dan beban kerja yang ditentukan perusahaan perkebunan bahkan tidak mampu bersaing dengan upah harian yang dibayar petani mandiri untuk melakukan pemanenan buah sawit.

- **Tidak dilaksanakannya Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

Dampak berlakunya UU Cipta Kerja kebijakan sistem dan jasa pengadaan kerja *outsourcing* atau alih daya oleh perusahaan lain. Di Kabupaten Sanggau, 42 orang anggota satuan pengamanan (Satpam) diberhentikan oleh PT MAS tanpa pesangon dan disuruh menandatangani persetujuan dipekerjakan oleh perusahaan jasa pengamanan yaitu PT SAS. Dampak dari kebijakan alih daya, pembayaran upah kerja hanya 50% dari UMR juga dialami pekerja perkebunan warga masyarakat di Kecamatan Subah di Kabilek, Sempuat, Karangan dan Ganeng yang bekerja di PT Mitra Abadimas Sejahtera (PT MAS) Kecamatan Subah, Kabupaten Sambas. Di PT Palmdale Agroasia Lestari Makmur, masyarakat pekerja setempat (pemilik tanah dan wilayah adat) dipaksa memilih: apabila mau tetap bekerja, maka wajib mengikuti aturan yang dibuat oleh

manajemen baru dan apabila menolak dianggap mengundurkan diri dengan konsekuensi tidak diberikan pesangon; selama dan setelah proses akuisisi dan atau take over manajemen kepemilikan atau saham perusahaan.

Sistem kerja alih daya atau **outsourcing** pekerjaan juga terjadi di areal PT Palmdale di Desa Teluk Bakung, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya. Dibawah (outsourcing) rezim Undang-Undang Cipta Kerja. Perusahaan perkebunan tidak bertanggungjawab langsung terhadap karyawan dan pekerja perkebunan seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dilakukan oleh manajemen PT Mitra Austral Sejahtera (PT MAS) terhadap tenaga satuan pengamanan (Satpam) yang kemudian dialihkan dan direkrut kembali oleh perusahaan penyedia jasa pengamanan PT SAS tanpa memberikan pesangon atau pengakuan masa kerja. Upah yang ditawarkan oleh penyedia jasa tenaga kerja pengamanan juga jauh dari upah minimum kabupaten dan regional (UMP/UMR). Jika menolak karyawan dan pekerja dianggap mengundurkan diri secara sukarela.

- **Praktek perdagangan manusia**

... korban kerangkeng mengalami kekerasan berupa ditempeleng, ditendang, diceburkan ke kolam, hingga digantung seperti monyet. Tak hanya itu, korban juga "Dicambuk anggota tubuhnya menggunakan selang, mata dilakban, dan kaki dipukul menggunakan palu atau martil hingga kuku terlepas, dipaksa tidur di atas daun atau ulat gatal, dipaksa makan cabai, dan juga tindakan kekerasan lainnya," terang Yasdad, Analis Pelanggaran HAM Komnas HAM Yasdad Al Farisi.²⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) disebutkan bahwa perdagangan manusia atau human trafficking adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negeri maupun di luar negeri untuk tujuan eksploitasi, atau mengakibatkan orang tereksplorasi.

Praktek TPPO dalam sektor perkebunan kelapa sawit yang sangat umum adalah perekrutan tenaga kerja antar pulau, misalnya Nias ke Sumatera Utara atau Nusa Tenggara Timur (NTT) ke Kalimantan Barat. Praktek TPPO yang paling menonjol terjadi di perkebunan kelapa sawit adalah paling adalah iming-iming gaji tinggi dan tempat tinggal nyaman, penjeratan utang, pemalsuan identitas, kerja eksploitatif²⁷, tidak ada kontrak kerja, tidak ada jaminan perlindungan kerja, upah dipotong oleh kepala rombongan (KR), gaji tidak tepat waktu, dan bentuk-bentuk kerja terselubung lainnya.

- **Buruknya jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS)**

BPJS ketenagakerjaan berlaku terhadap usaha yang memperkerjakan diatas 15 orang karyawan. Dalam praktek perbudakan modern di kasus Kerangkeng Manusia di Kabupaten Langkat, meskipun pekerja tanpa dibayar bekerja dari 08.00 – 18.00 atau 10 sampai 12 jam di pabrik dan kebun sawit, jelas tidak perlindungan ketenagakerjaan, lemahnya akuntabilitas pembinaan dan pengawasan serta tanpa ada jaminan sosial tenaga kerja. Bantuan Khusus (Bansus) COVID-19 tidak diberikan kepada pekerja

perkebunan (PT Mitra Abadimas Sejahtera); buruh harian lepas tidak masuk dalam data; walaupun ada, proses klaim tidak mudah dan sulit.²⁸

- **Eksplotasi anak dan pekerja anak dalam industri perkebunan**

Beberapa kasus dimana terjadi eksploitasi pekerja dibawah umur. Anak-anak sengaja dibiarkan turut serta dalam proses pemanenan. Pekerja anak berondolan di Serawai (Mongabay, 2013); anak-anak usia sekolah (SMP) bekerja panen Tandan Buah Segar (TBS) di PT Mitra Austral Sejahtera (PT MAS). Dalam laporan IPOR kepada ILO (IPOR 2009)²⁹, diperkirakan lebih dari 1.5 juta anak yang berusia antara 10 – 17 tahun bekerja di sektor pertanian, termasuk perkebunan di Indonesia. Pekerjaan di sektor perkebunan sangat berbahaya mengingat potensi keracunan pestisida, temperatur ekstrim, dan debu organik yang membahayakan kesehatan. Selain itu waktu kerja yang panjang, menggunakan mesin dan alat-alat berat dan banyaknya pelanggaran standar keamanan kerja kerap terjadi sebagai risiko yang tak bisa ditawar. Sementara, lokasi perusahaan perkebunan umumnya didirikan dekat dengan perkampungan yang banyak menyuplai tenaga kerja lokal, termasuk pekerja anak (IPOR 2009, p. 2).³⁰

Jenis Tugas yang Dikerjakan Pekerja Anak di Perkebunan Kelapa Sawit Berdasarkan Usia³¹

Usia (Tahun)	Tugas yang Dikerjakan	Usia (Tahun)	Tugas yang Dikerjakan
7	Leles³²	15	- Angkut buah - Leles - Mbokor - Ngoret - Memupuk - Membantu panen - Menyemprot/membersihkan hama - Mencangkul - Membersihkan areal perkebunan secara keseluruhan
8	- Leles - Ngoret³³ - Memupuk		
9	- Leles - Ngoret - Memupuk		
10	- Leles - Mbokor³⁴ - Ngoret - Memupuk - Membantu panen		
11	- Leles - Mbokor - Ngoret - Memupuk - Membantu panen	16	- Mengangkut buah - Leles - Mbokor - Ngoret - Memupukan - Membantu panen - Menyemprot/pembersihan hama - Mencangkul - Membersihkan areal perkebunan
12	- Leles - Mbokor - Ngoret - Memupuk - Membantu panen - Membersihkan areal perkebunan - Menanam sawit		
13	- Leles - Mbokor	17	- Mengangkut buah - Leles

14	● Ngoret ● Memupuk ● Membantu panen ● Menyemprot/membersihkan hama ● Mencangkul		● Mbokor ● Ngoret ● Memupuk ● Membuat parit ● Menyerbuk bunga sawit ● Membantu panen ● Menyemprot/pembersihan hama ● Mencangkul ● Membersihkan areal perkebunan ● Membibit ● Mengolah minyak sawit ● Menyonggol kelapa sawit ● Membongkar muat sawit
	● Leles ● Mbokor ● Ngoret ● Memupuk ● Membantu panen ● Menyemprot/membersihkan hama ● Mencangkul ● Membersihkan areal perkebunan		

Tahap Proses Kerja, Keterlibatan Anak dan Bahayanya di Perkebunan Kelapa Sawit

Berdasarkan survei di provinsi Lampung³⁵, terhadap sejumlah tahap dimana pekerja anak-anak secara umum terlibat. Tempat, pekerjaan, proses dan bahaya dimana anak-anak dibawah umur terlibat dalam aktifitas pembibitan, pemeliharaan, pemanenan dan pengolahan.

1. Pembibitan

Jenis pekerjaan yang dilakukan adalah membibit, menyerbuk bunga sawit, memupuk, dan menyemprot/membersihkan hama terjadi di kebun bibit sawit. Keterlibatan anak biasanya anak berusia 15-17 tahun. Bahaya keracunan bahan kimia misal pemakaian pestisida, insektisida, herbisida, dan fertilizer. Keracunan terhadap materi-materi tersebut dapat membahayakan kulit, dan susunan syaraf. Secara kronis, itu dapat menyebabkan kematian. Karena bahan kimia atau jamur di kebun dapat terjadi gatal-gatal, dan dermatitis.

2. Pemeliharaan

Pada tahap ini pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak di kebun sawit, diantaranya termasuk membuat parit, mencangkul, leles, mbokor, ngoret, memupuk, dan membersihkan areal perkebunan. Keterlibatan anak tinggi, bahkan ada yang mulai dari usia 7 tahun. Bahaya-bahaya yang bisa dialami adalah termasuk kecelakaan karena peralatan kerja yang tajam misal alat penyadap karet, dan sabit/pisau pemotong rumput. *Kedua*, keracunan bahan kimia misal pemakaian pestisida, insektisida, herbisida. Keracunan terhadap materi-materi tersebut dapat membahayakan kulit, dan susunan syaraf. Secara kronis, itu dapat menyebabkan kematian. *Ketiga*, jam kerja yang berlebihan, bila melebihi 40 jam seminggu. Keempat, bila sering kejatuhan buah kelapa sawit, memindahkan barang berat dapat terjadi sakit pinggang, sakit leher-pundak-lengan, pegal-pegal seluruh badan. *Kelima*, karena bahan kimia atau jamur di kebun dapat terjadi gatal-gatal, dan dermatitis. *Keenam*, bahaya mendapatkan serangan binatang buas misal harimau, gajah, dan ular. *Ketujuh*, bekerja di tempat yang terisolasi dapat menyebabkan pekerja anak dapat mengakibatkan bahaya psikososial, termasuk di antaranya rendah diri.

3. Pemanenan

Aktifitas ini terjadi di kebun termasuk mengangkat buah, menyonggol kelapa sawit, dan membongkar muat sawit. Keterlibatan anak tinggi – mulai dari usia 12 tahun. Bahaya yang dialami dalam pemanenan termasuk karena sering harus mengangkat, memindahkan barang berat dapat terjadi sakit pinggang, sakit leher-pundak-lengan, pegal-pegal seluruh badan. *Kedua*, jam kerja yang berlebihan, bila melebihi 40 jam seminggu.

4. Pengolahan

Jenis pekerjaan secara umum adalah mengolah minyak sawit terjadi di pabrik dimana keterlibatan pekerja anak dibawah umur juga masih terjadi. Biasanya anak berusia 17 tahun. Bahaya yang dialami adalah keracunan bahan kimia dan bahaya posisi kerja yang tak ergonomis.

Kebijakan Upah Minimum di Indonesia³⁶

Provinsi/Region	Upah Minimum per Bulan
Nanggroe Aceh Darussalam	2,935,985
Sumatera Utara	2,303,402.00
Sumatera Barat	2,662,025.00
Sumatera Selatan	2,805,751.00
Riau	2,662,025.00
Kepulauan Riau	2,769,754.00
Jambi	2,423,888.00
Kepulauan Bangka Belitung	2,976,705.00
Bengkulu	2,040,406.00
Jakarta	3,940,972.00
Banten	2,267,965.00
Nusa Tenggara Barat	1,971,547.00
Nusa Tenggara Timur	1,793,298.00
Kalimantan Barat	2,211,266.00
Kalimantan Selatan	2,651,781.00
Kalimantan Tengah	2,615,735.00
Kalimantan Timur	2,747,560.00
Maluku	2,400,664.00
Maluku Utara	2,319,427.00
Gorontalo	2,384,020.00
Sulawesi Tenggara	2,351,869.00
Sulawesi Tengah	2,123,040.00
Sulawesi Barat	2,369,670.00
Sulawesi Selatan	2,860,382.00
Sulawesi Utara	3,051,076.00
Papua	3,128,170.00
Papua Barat	2,881,160.00
Lampung	2,241,269.00
Jawa Barat	1,668,372.00
Jawa Tengah	1,605,396.00
Jawa Timur	1,630,058.00
Yogyakarta	1,570,922.00
Bali	2,297,967.00
Kalimantan Utara	2,765,463.00

Dalam Upah Minimum (UMP) Pekerja tahun 2022 UMP, UMK, UMR Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat 2023 ditetapkan oleh Dewan Pengupahan yang merupakan representasi dari Pemerintah Daerah, utusan beberapa perusahaan dan serikat pekerja. UMP Kalimantan Barat 2022 adalah sebesar Rp 2.434.328,19 dan UMP Kalimantan Barat 2023 ditetapkan sebesar Rp 2.608.601,75. Dari data pemerintah tersebut, ada kenaikan upah dari penetapan besaran UMP Kalimantan Barat. Antara Tahun tahun 2018-2022, walaupun kecil dari tren besaran upah, terdapat kenaikan UMP sebagai berikut 2018 (Rp2.046.900,00), 2019 (Rp2.211.500,00), 2020 (Rp2.399.699,00), 2021 (Rp2.399.699,00) dan 2022 (Rp2.434.328,19).³⁷

Untuk tingkat Kabupaten Sintang, tercatat UMK Kabupaten Sintang 2023 telah ditetapkan oleh Gubernur Kalimantan Barat, Sutarmidji, mengalami kenaikan 6,09 persen atau sekitar Rp 159.068,70 dari UMK Kabupaten Sintang 2022 adalah sebesar Rp 2.611.966,41. UMK tahun 2023 sudah ditetapkan gubernur. Ada kenaikan 6,09 persen dari UMK tahun 2022 Rp 2.611.966,41, atau sekitar naik Rp 159.068,70 ribu rupiah.

Sementara itu, UMK Kabupaten Sanggau Tahun 2024 sebesar Rp. 2.789.563,- Naik 3,18 Persen³⁸ sebagaimana ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten (DPK) Kabupaten Sanggau terhadap Upah Minimum Kabupaten (UMK) untuk tahun 2024 sebesar Rp2.789.563,- Dari nominal UMK 2024 Kabupaten Sanggau ada kenaikan sebesar 3,18 persen dari UMK tahun 2023 yang sebesar Rp2.703.536, atau kenaikannya Rp.86.027,-.

Penetapan besaran UMK menggunakan rumus yang ditentukan dalam PP nomor 51 tahun 2023 di pasal 26, disitu kesepakatan DPK Sanggau apakah menggunakan alfa 0,1, 0,2, atau 0,3 dan berdasarkan kesepakatan bersama dengan menggunakan alfa 0,2 tidak tinggi tidak rendah sehingga didapat UMK Sanggau tahun 2024 sebesar Rp 2.789.563,-.

3) Temuan Penelitian: Tinjauan literatur dan lapangan

Dari tinjauan literatur Pada Tahun 2017, sebuah laporan kajian tentang perbandingan standar ketenagakerjaan sertifikasi terkait sektor minyak sawit terkemuka (Angus McIness, 2017).³⁹ Temuan dari analisis perbandingan standar buruh atau ketenagakerjaan dari skema sertifikasi dengan skala nilai dari 0, 1, 2, dan 3. Penjabaran skala nilai standar buruh atau ketenagakerjaan dijabarkan secara berjejang dengan skala nilai 0 = tema dan isi kebijakan tidak dimasukan dan/atau tidak jelas dijabarkan; 1 = tema dan isi kebijakan tidak dimasukan secara langsung dan/atau persyaratan tidak dijabarkan atau longgar; 2 = tema dan isi kebijakan dimasukan tetapi persyaratan kurang jelas; dan 3 = persyaratan kebijakan kuat dan jelas.

Temuan dari perbandingan standar buruh sistem sertifikasi terkemuka yang dimaksud termasuk (1) Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) Sertifikasi produksi minyak sawit; Palm Oil Innovation Group (POIG); Kecewa terhadap P&C RSPO 2013 & lahirnya ISPO; (2) Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO); Sertifikasi budidaya kelapa sawit berdasarkan UU dan Peraturan Nasional Indonesia; (3) Malaysian Sustainable Palm Oil (MSPO); Sertifikasi budidaya kelapa sawit berdasarkan UU dan Peraturan Nasional Malaysia; (4) International Sustainability & Carbon Certification (ISCC); (5) Sertifikasi industri biomassa dan bioenergi (pengurangan emisi perubahan iklim); (6) Roundtable on Sustainable Biomaterials (RSB) untuk Sertifikasi bahan bakar nabati (biodiesel, bioethanol); (7) Sustainable Agriculture Network (SAN); Sertifikasi komoditas pertanian; dan (8) High Carbon Stocks Approach (HCS) Pendekatan penilaian cadangan karbon lahan (35 ton per hektar).

Tabel perbandingan standar buruh utama

Standar utama buruh	RSPO	RSB	SAN	ISCC	HCS	MSPO	ISPO
1. Kondisi dan manfaat	3	3	3	3	3	3	1
2. Upah minimum	3	3	3	3	3	3	3
3. Kebebasan kesepakatan bersama (HKB)	3	3	3	3	3	2	2
4. Tidak ada buruh anak	3	3	3	3	3	2	2
5. Tidak ada praktek mirip perbudakan	3	3	3	3	2	0	0
6. Kontrak pihak ketiga	2	3	2	2	2	2	2
7. Mekanisme keberatan	3	3	2	1	0	1	0
8. Perlindungan buruh migran	3	0	1	1	1	0	0
Total nilai	23	21	20	19	17	14	8

Sumber: Adaptasi kajian perbandingan standar sertifikasi minyak sawit, McIness 2017

3.1 Tanggung Jawab Kepatuhan Menurut Standar Sukarela internasional

Dari hasil diskusi dan penilaian secara partisipatif dengan masyarakat adat yang terlibat, penelitian ini menjabarkan tiga (4) kategori tema dari temuan-temuan hasil penilaian yang erat kaitannya dengan hak buruh dalam hubungannya dengan bidang ketenagakerjaan untuk produksi dan konsumsi minyak sawit di Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Tema-tema yang dimaksud, dari tujuh (7) Prinsip yang adalah dalam standar

produksi minyak sawit berkelanjutan RSPO adalah tema (1) Anti korupsi, transparansi dan tata kelola perusahaan yang baik; (2) Kepatuhan terhadap Hukum Nasional dan Internasional; dan (3) Penghormatan dan Pemajuan Hak Asasi Manusia; dan (4) Menghormati Hak Pekerja dan Kondisi Kerja.

3.1.1 Anti korupsi, transparansi dan tata kelola perusahaan yang baik

Prinsip 1 Berperilaku Etis dan Transparan⁴⁰

Kriteria 1.1 Unit sertifikasi memberikan informasi memadai kepada pemangku kepentingan terkait mengenai persoalan lingkungan, sosial, dan legal yang berkaitan dengan Kriteria RSPO, dalam bahasa dan bentuk yang sebagaimana mestinya sehingga partisipasi dapat dilaksanakan secara efektif dalam pengambilan keputusan.

Temuan dari indikator-indikator wajib dan biasa dari kriteria ini belum dipenuhi, yaitu:

- i. **Belum terpenuhinya indikator wajib 1.1.1 (C)** Dokumen-dokumen pengelolaan yang diatur dalam P&C RSPO disediakan secara publik;
- ii. **Belum terpenuhinya indikator 1.1.2** Informasi disajikan dalam bahasa yang sesuai dan dapat diakses oleh para pemangku kepentingan yang relevan;
- iii. **Belum terpenuhinya indikator wajib 1.1.3 (C)** Dikelolanya catatan permintaan informasi dan tanggapan yang diberikan.;
- iv. **Belum terpenuhinya indikator wajib 1.1.4 (C)** Prosedur konsultasi dan komunikasi didokumentasikan, diungkapkan, dilaksanakan, disediakan secara publik, dan dijelaskan kepada semua pemangku kepentingan terkait oleh seorang pejabat manajemen yang ditunjuk; dan
- v. **Belum terpenuhinya indikator 1.1.5** Terdapat daftar kontak dan informasi rinci pemangku kepentingan beserta perwakilannya yang ditunjuk.

Kriteria 1.2 Unit sertifikasi berkomitmen pada perilaku etis di semua operasi dan transaksi usaha.

- i. *Semua indikator dari kriteria ini belum dijalankan* 1.2.1 Berlakunya kebijakan untuk perilaku etis, yang dilaksanakan dalam semua operasi dan transaksi usaha, termasuk perekrutan dan kontrak; dan
- ii. *Belum dipenuhi indikator* 1.2.2 Berlakunya sistem untuk memonitor kepatuhan dan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta praktik usaha etis secara keseluruhan.

3.1.2 Kepatuhan terhadap Hukum Nasional dan Internasional

Prinsip 2

Beroperasi Secara Legal dan Menghormati Hak.

Hasil dan dampak dari prinsip ini adalah melaksanakan kewajiban-kewajiban hukum sebagai prinsip dasar operasi di wilayah hukum mana pun.

Kriteria 2.1 Terdapat kepatuhan terhadap semua peraturan perundangan yang berlaku pada tingkat daerah dan nasional, serta internasional yang diratifikasi menjadi undang-undang.

- i. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib dari*** 2.1.1 (C) Unit sertifikasi mematuhi kewajiban hukum yang berlaku;
- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator biasa dari*** 2.1.2 Berlakunya sistem terdokumentasi untuk memastikan kepatuhan hukum. Sistem ini memiliki sarana untuk melacak perubahan

- pada hukum yang berlaku serta mencakup daftar dan bukti uji tuntas (due diligence) hukum terhadap semua pihak ketiga, agensi perekrutan, penyedia jasa, dan kontraktor pekerja, yang dikontrak; dan
- iii. ***Tidak dipatuhinya indikator biasa dari 2.1.3*** Batas-batas sesuai hukum atau yang diberikan oleh otoritas yang berwenang ditentukan dengan jelas dan pengelolaannya pun dapat dilihat dengan jelas, serta tidak ada penanaman yang dilakukan melewati batas tersebut.

Kriteria 2.2 Semua kontraktor yang memberikan jasa operasional dan menyediakan tenaga kerja, serta pemasok Tandan Buah Segar (TBS), mematuhi kewajiban-kewajiban hukum yang berlaku.

- i. ***Belum dipatuhinya indikator 2.2.1*** Dikelolanya daftar pihak-pihak yang dikontrak.
- ii. ***Belum dipatuhinya indikator 2.2.2*** Semua kontrak, termasuk kontrak untuk pasokan TBS, memiliki klausul tersendiri mengenai pemenuhan kewajiban hukum yang berlaku, dan hal ini dapat dibuktikan oleh pihak ketiga yang bersangkutan.
- iii. ***Belum dipatuhinya indikator 2.2.3*** Semua kontrak, termasuk kontrak untuk pasokan TBS, memiliki klausul tersendiri yang melarang praktik yang melibatkan pekerja anak, pekerja paksa, dan pekerja dari perdagangan manusia. Jika terdapat pekerja usia muda, kontrak tersebut mencakup klausul untuk melindungi mereka.

Kriteria 2.3 Semua pasokan TBS dari luar unit sertifikasi diperoleh dari sumber yang legal.

- 3.1.2.1 ***Tidak dijalankannya indikator wajib 2.3.1 (C)*** Untuk semua TBS yang diperoleh langsung dari sumbernya, PKS mempersyaratkan adanya: informasi mengenai geolokasi dari lokasi asal TBS; bukti status kepemilikan atau hak/klaim atas lahan oleh pekebun/petani; dan jika ada, izin tanam/operasi/perdagangan yang sah, atau sebagai bagian dari koperasi sehingga pembelian dan penjualan TBS dapat dilakukan.
- 3.1.2.2 ***Tidak dijalankannya indikator 2.3.2*** Untuk semua TBS yang diperoleh secara tidak langsung, unit sertifikasi mendapatkan bukti-bukti dalam Indikator 2.3.1 dari pusat-pusat pengumpulan, agen, atau perantara lainnya.

3.1.3 Penghormatan dan Pemajuan Hak Asasi Manusia

Prinsip 4

Menghormati Hak Masyarakat dan Hak Asasi Manusia serta Menghasilkan Manfaat.⁴¹ Menghormati hak-hak masyarakat, memberikan kesempatan yang setara, memperbesar manfaat yang diperoleh dari pelibatan, dan memastikan pemulihan jika diperlukan.

Kriteria 4.1 Unit sertifikasi menghormati HAM, di mana hal ini turut mencakup penghormatan terhadap hak-hak Pembela HAM.

- 3.1.3.1 ***Belum dipatuhinya indikator wajib 4.1.1 (C)*** Adanya kebijakan yang didokumentasikan untuk menghormati HAM, yang mencakup pencegahan terjadinya tindak balasan terhadap Pembela HAM serta intimidasi dan kekerasan yang dilakukan oleh unit sertifikasi dan jasa-jasa yang dikontrak, termasuk jasa pengamanan yang dikontrak, di mana kebijakan ini disampaikan kepada semua tingkatan tenaga kerja, operasi, rantai pasok, dan masyarakat setempat.

- 3.1.3.2 **Belum dipatuhinya indikator** 4.1.2 Unit sertifikasi tidak memulai kekerasan atau menggunakan segala bentuk gangguan, termasuk di dalamnya penggunaan tentara bayaran dan paramiliter, dalam operasinya.

Kriteria 4.2 Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, yang dilaksanakan dan diterima oleh semua pihak terdampak.

- i. **Belum dipatuhinya indikator wajib** 4.2.1 (C) Sistem yang disepakati bersama tersebut terbuka bagi semua pihak yang terdampak, menyelesaikan sengketa dengan efektif, tepat waktu dan sebagaimana mestinya, memastikan dilindunginya (anonimitas) identitas pengadu, pembela HAM, perwakilan masyarakat, dan saksi pengungkap/ pelapor (whistleblower) jika diminta demikian, tidak disertai risiko tindak balasan atau intimidasi, serta mengikuti kebijakan RSPO tentang penghormatan terhadap pembela HAM.
- ii. **Belum dipatuhinya indikator** 4.2.2 Berjalannya prosedur untuk memastikan agar sistem tersebut dipahami oleh para pihak terdampak, termasuk pihak yang tidak dapat baca tulis.
- iii. **Belum dipatuhinya indikator** 4.2.3 Unit sertifikasi mengusahakan agar para pihak dalam kasus keluhan terus mendapatkan informasi mengenai perkembangan kasus tersebut, termasuk terkait dengan jadwal yang telah disepakati, dan agar hasilnya disampaikan kepada para pemangku kepentingan terkait.
- iv. **Belum dipatuhinya indikator** 4.2.4 Mekanisme penyelesaian konflik mencakup opsi untuk mengakses nasihat legal dan teknis dari pihak ketiga independen, kemampuan pihak pengadu untuk memilih orang-orang atau kelompok yang dapat memberikan dukungan dan/atau bertindak selaku pengamat, serta opsi untuk melibatkan mediator pihak ketiga.

Kriteria 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi pada pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat.

- i. **Belum dipatuhinya indikator** yang mensyaratkan 4.3.1 Dibuktikannya kontribusi pada pengembangan masyarakat dengan berdasarkan hasil konsultasi bersama masyarakat setempat.

Kriteria 4.4 Pemanfaatan lahan untuk kelapa sawit tidak mengurangi hak legal, adat atau pemanfaatan yang dimiliki pemanfaat lainnya, kecuali dengan persetujuan mereka atas dasar informasi di awal dan tanpa paksaan.

- i. **Belum dipatuhinya indikator wajib** 4.4.1 (C) Dokumen-dokumen yang menunjukkan kepemilikan atau sewa secara legal, atau izin pemanfaatan lahan adat yang diberikan oleh pemilik lahan adat (ulayat) melalui suatu proses Keputusan Bebas, Didahulukan dan Diinformasikan (*Free, Prior and Informed Consent (FPIC)*). Terdapat dokumen yang berkaitan dengan sejarah kepenguasaan lahan dan pemanfaatan aktual, secara legal ataupun adat.
- ii. **Belum dipatuhinya indikator** 4.4.2 Adanya salinan dokumen yang membuktikan proses penyusunan kesepakatan- tan beserta kesepakatan hasil negosiasi yang mengatur rinci proses FPIC, yang mencakup:
 - a. bukti-bukti telah dikembangkannya suatu rencana melalui konsultasi dan diskusi yang diselenggarakan dengan itikad baik bersama semua kelompok yang terdampak dalam masyarakat, dengan jaminan secara khusus bahwa kelompok-kelompok rentan, minoritas dan jenis kelamin tertentu turut dimintakan pendapatnya, dan bahwa telah diberikan informasi kepada semua kelompok terdampak, termasuk di dalamnya informasi mengenai langkah-langkah yang dilakukan untuk melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan;
 - b. bukti-bukti penghormatan terhadap keputusan masyarakat oleh unit sertifikasi terkait diberikan atau tidaknya persetujuan mereka terhadap operasi, pada saat keputusan tersebut diambil; dan

- c. bukti-bukti telah dipahami dan diterimanya konsekuensi legal, ekonomi, lingkungan dan sosial oleh masyarakat terdampak jika menyetujui operasi yang dilakukan di atas lahannya, termasuk di dalamnya konsekuensi terkait status legal tanahnya jika alas hak, konsesi atau sewa yang dimiliki oleh unit sertifikasi berakhir.
- iii. **Dijalankannya indikator wajib 4.4.3 (C)** Peta dengan skala yang semestinya, yang menunjukkan sejauh mana hak legal, adat, atau pemanfaatan yang diakui dikembangkan melalui pemetaan partisipatif yang melibatkan para pihak terdampak (termasuk masyarakat di kawasan berdekatan, jika ada, dan otoritas yang berwenang).
 - iv. **Adanya kepatuhan terhadap indikator 4.4.4** Tersedianya semua informasi terkait dalam bentuk dan bahasa yang sebagaimana mestinya, termasuk di dalamnya penilaian dampak, alih bagi manfaat yang diusulkan, dan kesepakatan legal.
 - v. **Belum dipatuhinya indikator wajib 4.4.5 (C)** Tersedianya bukti-bukti yang menunjukkan bahwa masyarakat diwakili melalui lembaga atau perwakilan pilihannya sendiri, termasuk oleh penasihat hukum jika memilih demikian; dan
 - vi. **Belum dipatuhinya indikator 4.4.6** Adanya bukti ditinjaunya pelaksanaan kesepakatan yang dinegosiasikan melalui proses FPIC setiap tahun dalam konsultasi bersama pihak-pihak terdampak.

Kriteria 4.5 Tidak ada penanaman baru yang dilakukan di atas lahan masyarakat setempat tanpa FPIC jika di atas lahan tersebut dapat dibuktikan adanya hak legal, adat, atau pemanfaatan. Hal ini dilakukan melalui sistem terdokumentasi yang dapat digunakan untuk mencapai FPIC dan dapat digunakan oleh pemangku kepentingan lain untuk menyampaikan pendapatnya melalui lembaga perwakilannya sendiri.

- i. **Belum dipatuhinya indikator wajib 4.5.1 (C)** Tersedianya dokumen yang menunjukkan identifikasi dan penilaian terhadap hak-hak hukum, adat, dan pemanfaatan.
- ii. **Belum dipatuhinya indikator wajib 4.5.2 (C)** Diperolehnya FPIC untuk semua pengembangan kelapa sawit melalui proses yang menyeluruh, yang khususnya mencakup penghormatan sepenuhnya terhadap hak-hak legal dan adat masyarakat atas wilayah, lahan, dan sumber dayanya, melalui lembaga perwakilan masyarakat setempat, di mana semua informasi dan dokumen yang terkait disediakan, dan masyarakat diberikan opsi untuk mendapatkan akses penuh dan lengkap terhadap nasihat dari pihak ketiga independen melalui proses konsultasi dan negosiasi yang terdokumentasi, berjangka panjang dan dua arah.
- iii. **Belum dipatuhinya indikator 4.5.3** Adanya bukti bahwa masyarakat setempat yang terdampak memahami bahwa pihaknya berhak untuk menolak operasi yang direncanakan dilakukan di atas lahannya sebelum dan pada saat diskusi awal, selama tahap pengumpulan informasi dan konsultasi terkait, selama negosiasi, hingga penandatanganan kesepakatan dengan unit sertifikasi dan diterima secara formal oleh masyarakat setempat. Kesepakatan hasil negosiasi bukanlah hasil paksaan, ditandatangani secara sukarela, dan dicapai sebelum dimulainya operasi baru.
- iv. **Belum dipatuhinya indikator 4.5.4** Untuk memastikan keamanan pangan dan air setempat, sebagai bagian dari proses FPIC, SEIA partisipatif, dan perencanaan pemanfaatan lahan partisipatif bersama masyarakat setempat, berbagai pilihan penyediaan makanan dan air dipertimbangkan. Adanya transparansi dalam proses alokasi lahan.
- v. **Belum dipatuhinya indikator 4.5.5** Adanya bukti bahwa masyarakat dan pemegang hak terdampak memiliki opsi untuk mengakses informasi dan nasihat mengenai konsekuensi legal, ekonomi, lingkungan dan sosial dari operasi yang dilakukan di atas lahan mereka, yang tidak tergantung pada pemrakarsa proyek.
- vi. **Telah adanya kepatuhan terhadap indikator 4.5.6** Adanya bukti bahwa masyarakat (atau perwakilannya) telah memberikan persetujuan untuk tahap perencanaan awal dari

operasi sebelum dikeluarkan,kannya konsesi atau alas hak atas tanah baru kepada pelaksana operasi.

- vii. ***Dipatuhinya indikator*** 4.5.7 Setelah tanggal 15 November 2018, tidak ada lahan baru yang diperoleh untuk perkebunan dan PKS, yang berasal dari penggusuran yang dilakukan baru-baru ini (2005 seterusnya) demi kepentingan nasional tanpa disertai persetujuan (kekuasaan mutlak pengambil alihan atau eminent domain), kecuali dalam kasus-kasus petani yang mendapat manfaat dari reformasi agraria atau program anti obat-obatan terlarang.
- viii. ***Tidak ada komunitas terpencil terkait indikator wajib*** 4.5.8 (C) Tidak ada lahan baru yang diperoleh di kawasan-kawasan yang didiami oleh masyarakat yang mengisolasi diri secara sukarela.

Kriteria 4.6 Semua negosiasi untuk kompensasi hilangnya hak legal, adat atau pemanfaatan dilakukan melalui sistem terdokumentasi yang dapat digunakan masyarakat adat, penduduk setempat, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menyampaikan pendapatnya melalui lembaga perwakilannya sendiri.

- i. ***Belum dipatuhinya indikator wajib*** 4.6.1 (C) Berlakunya prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk mengidentifikasi hak legal, adat, atau pemanfaatan, serta prosedur untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang berhak mendapatkan kompensasi.
- ii. ***Belum dipatuhinya indikator wajib*** 4.6.2 (C) Prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk menghitung dan menyampaikan kompensasi yang adil dan setara secara gender (dalam bentuk uang atau lainnya) disusun, dilaksanakan, dipantau dan dievaluasi dengan cara yang partisipatif, serta dilakukannya tindakan perbaikan sebagai hasil dari evaluasi.
- iii. ***Belum dipatuhinya indikator*** 4.6.3 Adanya bukti-bukti diberikannya kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk memiliki hak atas tanah untuk kebun.
- iv. ***Belum dipatuhinya indikator*** 4.6.4 Didokumentasikannya proses dan hasil dari semua kesepakatan, kompensasi, dan pembayaran yang dihasilkan dari negosiasi, lengkap dengan bukti partisipasi pihak-pihak terdampak, dan dokumen dimaksud disediakan secara publik untuk pihak-pihak tersebut.

Kriteria 4.7 Jika dapat dibuktikan bahwa masyarakat setempat memiliki hak legal, adat, atau pemanfaatan, maka mereka diberikan kompensasi untuk semua perolehan lahan dan penglepasan hak yang disepakati, dengan tunduk pada FPIC dan kesepakatan hasil negosiasi mereka.

- i. ***Belum dipatuhinya indikator wajib*** 4.7.1 (C) Berjalannya prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang berhak mendapatkan kompensasi.
- ii. ***Belum dipatuhinya indikator wajib*** 4.7.2 (C) Prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk menghitung dan menyampaikan kompensasi yang adil (uang atau lainnya) berlaku dan terdokumentasi, serta tersedia bagi para pihak terdampak.
- iii. ***Dipatuhinya indikator*** 4.7.3 Diberikannya kesempatan kepada masyarakat yang telah kehilangan akses dan hak atas lahan untuk perluasan perkebunan agar mendapatkan manfaat dari pembangunan perkebunan.

Kriteria 4.8 Hak pemanfaatan lahan dibuktikan dan tidak digugat secara sah oleh anggota masyarakat setempat yang mampu membuktikan bahwa mereka memiliki hak legal, adat, atau pemanfaatan.

- i. ***Adanya kepatuhan indikator*** 4.8.1 Dalam hal adanya (atau pernah terjadi) perselisihan, bukti perolehan sah atas hak milik dan bukti bahwa kompensasi yang disetujui bersama telah dilakukan untuk semua orang yang memegang hak legal, adat, atau hak pengguna

pada saat akuisisi, tersedia dan diberikan kepada pihak yang berselisih, dan bahwa setiap kompensasi diterima melalui proses FPIC yang terdokumentasi.

- ii. ***Belum dipatuhinya indikator wajib 4.8.2 (C)*** Tidak ada konflik lahan di kawasan unit sertifikasi. Jika ada konflik lahan, maka proses penyelesaian konflik yang dapat diterima (lihat Kriteria 4.2 dan Kriteria 4.6) dilaksanakan dan disepakati oleh para pihak yang terlibat. Untuk perkebunan yang baru diperoleh, unit sertifikasi menangani semua konflik yang belum terselesaikan melalui mekanisme penyelesaian konflik yang sesuai.
- iii. ***Belum dipatuhinya indikator 4.8.3*** Jika ada bukti perolehan lahan melalui perampasan atau pengabaian paksa terhadap hak adat dan hak pemanfaatan sebelum operasi yang dijalankan saat ini, sementara masih ada pihak-pihak pemegang hak adat dan hak pemanfaatan yang dapat dibuktikan, maka klaim ini akan diselesaikan menggunakan ketentuan yang sesuai (Indikator 4.4.2, Indikator 4.4.3, dan Indikator 4.4.4).
- iv. ***Adanya kepatuhan terhadap indikator 4.8.4*** Untuk segala konflik atau sengketa lahan, luas kawasan sengketa dipetakan secara partisipatif, di mana pihak-pihak terdampak (termasuk masyarakat di lokasi berdekatan, jika ada) turut dilibatkan di dalamnya.

Prinsip 6

Menghormati Hak Pekerja dan Kondisi Kerja.

Hasil dan dampak dari prinsip ini adalah melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kondisi kerja yang aman dan layak.

Kriteria 6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang.

- i. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib 6.1.1 (C)*** Dilaksanakannya kebijakan non diskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang tersedia bagi publik, dengan cara yang mencegah diskriminasi berdasar-kan etnis, kasta, kebangsaan, agama, disabilitas, gender, orientasi seksual, identitas gender, keanggotaan di serikat pekerja, afiliasi politik, atau usia.
- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib 6.1.2 (C)*** Diberikannya bukti bahwa pekerja dan kelompok yang mencakup masyarakat setempat, perempuan, dan pekerja migran tidak menjadi korban diskriminasi. Termasuk dalam bukti dimaksud adalah tidak dikenakannya biaya perekrutan kepada pekerja migran.
- iii. ***Tidak dipatuhinya indikator 6.1.3*** Unit sertifikasi membuktikan bahwa seleksi perekrutan, pemberian kerja, akses terhadap pelatihan, dan promosi dilakukan atas dasar keterampilan, kemampuan, kualitas, dan kelayakan medis sebagaimana diperlukan untuk pekerjaan yang ada.
- iv. ***Tidak dipatuhinya indikator 6.1.4*** Tidak dilakukannya uji kehamilan yang menjadi ukuran diskriminatif. Uji kehamilan hanya dapat dilakukan jika diperintahkan oleh hukum yang berlaku. Perempuan hamil ditawarkan pula alternatif posisi pekerjaan lain yang setara.
- v. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib 6.1.5 (C)*** Adanya komite gender dengan tujuan spesifik untuk meningkatkan kesadaran, mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan yang ada, serta memberikan kesempatan dan peningkatan bagi perempuan.
- vi. ***Tidak dipatuhinya indikator 6.1.6*** Adanya bukti pembayaran upah yang setara untuk cakupan kerja yang sama.

Kriteria 6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (“UHL”).

- i. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib 6.2.1 (C)*** Tersedianya dokumen peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan, perjanjian serikat pekerja dan/atau Perjanjian

Kerja Bersama (“PKB”) lainnya, dan dokumentasi pembayaran dan persyaratan kerja bagi pekerja dalam bahasa nasional, beserta penjelasannya kepada pekerja dalam bahasa yang mereka pahami.

- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.2.2 (C) Kontrak kerja beserta dokumen-dokumen terkait yang mengatur rinci upah dan syarat pemberian kerja (contohnya jam kerja reguler, potongan, lembur, cuti sakit, hak mendapatkan libur, cuti kehamilan, alasan pemberhentian, masa pemberitahuan jelang pemberhentian kerja, dsb. sesuai ketentuan legal nasional) dan dokumen daftar gaji yang ada memberikan informasi akurat mengenai kompensasi untuk semua pekerjaan yang dilakukan, termasuk di dalamnya pekerjaan yang turut dilakukan oleh anggota keluarga.
- iii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.2.3 (C) Adanya bukti kepatuhan legal untuk jam kerja reguler, potongan, lembur, cuti sakit, hak mendapatkan libur, cuti kehamilan, alasan pemberhentian, masa pemberitahuan jelang pemberhentian kerja, dan ketentuan ketenagakerjaan lainnya yang diatur oleh hukum yang berlaku.
- iv. ***Telah dipatuhinya indikator wajib*** 6.2.4 (C) Unit sertifikasi menyediakan sarana rumah tinggal yang memadai serta fasilitas sanitasi, persediaan air, kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sesuai dengan standar nasional atau yang lebih tinggi, jika fasilitas publik demikian tidak tersedia atau tidak dapat diakses. Hukum nasional, atau jika tidak ada maka Panduan ILO tentang Rekomendasi Perumahan Pekerja No. 115, ditaati. Dalam hal akuisisi terhadap unit non sertifikat, maka dikembangkan rencana yang menjelaskan rinci mengenai peningkatan infrastruktur. Diberikan waktu yang wajar (5 tahun) untuk meningkatkan infrastruktur.
- v. ***Telah dipatuhinya indikator*** 6.2.5 Unit sertifikasi berupaya meningkatkan akses pekerja untuk mendapatkan makanan yang layak, cukup, dan terjangkau.
- vi. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.2.6 Diberikannya UHL kepada semua pekerja, termasuk pekerja yang bekerja atas dasar borongan/kuota yang penghitungan upahnya didasarkan atas kuota yang dapat dicapai selama jam kerja reguler.
- vii. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.2.7 Digunakannya posisi pekerjaan yang tetap dan penuh waktu untuk semua pekerjaan inti yang dilakukan unit sertifikasi. Pekerja harian lepas, sementara, dan harian digunakan secara terbatas hanya pada posisi-posisi yang bersifat sementara atau musiman.

Kriteria 6.3 Unit sertifikasi menghormati hak-hak semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang mereka pilih sendiri serta menyusun PKB. Jika hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB dibatasi oleh hukum yang berlaku, maka pemberi kerja memfasilitasi sarana lainnya untuk serikat pekerja yang mandiri dan bebas beserta penyusunan PKB untuk semua pekerjanya.

- i. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.3.1 (C) Adanya pernyataan yang dipublikasikan, yang mengakui kebebasan berserikat dan hak penyusunan PKB, dalam bahasa nasional. Pernyataan tersebut dijelaskan kepada semua pekerja dalam bahasa yang mereka pahami dan dapat dibuktikan pelaksanaannya.
- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.3.2 Didokumentasikannya notulensi pertemuan antara unit sertifikasi dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja yang dipilih pekerja secara bebas, dalam bahasa nasional. Dokumen notulensi tersebut tersedia jika diminta.
- iii. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.3.3 Pihak manajemen tidak mencampuri pembentukan atau kegiatan organisasi/serikat pekerja yang terdaftar, atau perwakilan lain yang dipilih secara bebas untuk semua pekerja, termasuk pekerja migran dan pekerja kontrak.

Kriteria 6.4 Anak-anak tidak dipekerjakan atau dieksploitasi

- i. ***Dipatuhinya indikator*** 6.4.1 Berjalannya kebijakan formal perlindungan anak, termasuk larangan praktik pekerja anak dan pemulihannya, di mana kebijakan ini tercakup dalam kontrak jasa dan perjanjian pemasok.
- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.4.2 (C) Tersedia bukti dipenuhinya persyaratan usia minimum. Dokumen pekerja menunjukkan bahwa semua pekerja berusia di atas usia minimum nasional atau usia minimum kebijakan perusahaan, tergantung mana yang lebih tinggi. Adanya prosedur terdokumentasi untuk verifikasi seleksi usia
- iii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.4.3 (C) Orang usia muda dapat dipekerjakan hanya untuk posisi kerja yang tidak berbahaya, dan berlaku pembatasan protektif untuk pekerjaan dimaksud.
- iv. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.4.4 Unit sertifikasi membuktikan adanya penyampaian kebijakan ‘tanpa pekerja anak’ dan informasi mengenai dampak negatif dari praktik pekerja anak dan dukungan terhadap perlindungan anak kepada penyelia beserta staf kunci lainnya, petani, pemasok TBS, dan masyarakat tempat tinggal pekerja.

Kriteria 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi

- i. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.5.1 (C) Kebijakan untuk mencegah pelecehan dan kekerasan, baik secara seksual maupun segala bentuk lainnya, dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada semua level pekerja
- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.5.2 (C) Kebijakan untuk melindungi hak reproduksi semua pekerja, khususnya perempuan, dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada level pekerja.
- iii. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.5.3 Pihak manajemen telah melakukan penilaian kebutuhan ibu muda dengan memintakan pendapat mereka, serta melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi.
- iv. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.5.4 Mekanisme keluhan yang menghormati perlindungan identitas (anonimitas) dan melindungi pihak pengadu jika diminta, disusun dan dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada semua level pekerja.

Kriteria 6.6 Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia.

- i. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.6.1 (C) Semua pekerjaan bersifat sukarela, dan hal-hal sebagai berikut ini dilarang dilakukan. Praktik-praktik yang dilarang termasuk Penahanan dokumen identitas atau paspor; Kewajiban pembayaran biaya perekrutan; Alih kontrak; Paksaan kerja lembur; Tidak adanya kebebasan pekerja untuk berhenti dari hubungan kerja; Penalti untuk pemutusan hubungan kerja; Praktik kerja ijon; dan Penahanan upah.
- ii. ***Tidak dipatuhinya indikator wajib*** 6.6.2 (C) Jika ada pekerja sementara atau migran yang dipekerjakan, ada kebijakan dan prosedur ketenagakerjaan khusus yang disusun dan dilaksanakan.

Kriteria 6.7 Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan.

- i. ***Dipatuhinya indikator wajib*** 6.7.1 (C) Diidentifikasinya penanggung jawab urusan K3. Tersedianya catatan pertemuan berkala antara penanggung jawab tersebut dan para pekerja. Pertemuan tersebut membahas persoalan-persoalan semua pihak terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, dan mencatat segala persoalan yang muncul.
- ii. ***Dipatuhinya indikator*** 6.7.2 Berjalannya prosedur penanganan kecelakaan dan keadaan darurat, dan instruksi-instruksi yang ada dipahami dengan jelas oleh semua

pekerja. Prosedur kecelakaan tersedia dalam bahasa yang dipahami pekerja. Ada operator yang ditunjuk dan dilatih dalam bidang Penanganan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), baik pada operasi lapangan maupun operasi lainnya, dan peralatan P3K tersedia di tempat kerja. Catatan semua kecelakaan yang terjadi disimpan dan ditinjau berkala.

- iii. ***Dipatuhinya indikator*** 6.7.3 (C) Pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) perorangan yang sesuai, yang disediakan tanpa dipungut bayaran kepada semua pekerja di tempat kerja, sebagai perlindungan dalam semua operasi yang memiliki potensi bahaya seperti aplikasi pestisida, pengoperasian mesin, persiapan lahan, dan panen. Fasilitas sanitasi tersedia bagi pekerja yang menggunakan pestisida sehingga pekerja dapat melepas APD, membersihkan diri dan mengenakan pakaian pribadinya.
- iv. ***Dipatuhinya indikator*** 6.7.4 Semua pekerja diberikan perawatan kesehatan dan dilindungi oleh asuransi kecelakaan. Biaya-biaya yang timbul akibat insiden terkait kerja, yang mengakibatkan cedera atau sakit, ditanggung sesuai dengan hukum nasional atau oleh unit sertifikasi jika hukum nasional tidak memberikan perlindungan.
- v. ***Tidak dipatuhinya indikator*** 6.7.5 Dicatatnya kecelakaan kerja menggunakan ukuran Kecelakaan yang Menyebabkan Kehilangan Waktu Kerja (Lost Time Accident/LTA).

4) Kesimpulan dan Rekomendasi

A. Kesimpulan

Pertama, keadilan transisi sebagai tuntutan global dalam ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap sektor perkebunan kelapa sawit belum menjadi pertimbangan strategis dan kebijakan oleh pemerintah dan korporasi dalam produksi dan konsumsi minyak sawit lokal, nasional dan internasional secara khususnya perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Sanggau dan Kabupaten Sintang yang mengalami pertumbuhan dan perluasan pesat seiring tekanan pembangunan ekonomi berbasis sumber daya agraria berbasis tanah, hutan dan lingkungan dengan kebutuhan penyediaan tenaga kerja untuk memastikan keberlanjutan produksi minyak kelapa sawit untuk tujuan produksi pasar, pendapatan negara dan pertumbuhan ekonomi.

Kedua, hak-hak ketenagakerjaan adalah hak asasi manusia yang dilindungi oleh konstitusi Negara Indonesia khususnya Pasal 27 Ayat 2 dari UUD 1945 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Ketiga, telah terjadi praktek pembiaran, pengabaian dan pelanggaran hak-hak buruh dan hukum ketenagakerjaan oleh sektor perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Sintang dan Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat;

Keempat, standar ketenagakerjaan belum dipenuhi dan dipatuhi oleh anggota RSPO dalam hal ini PT DPS, PT PSA dan PT MAS, khususnya **Prinsip 6 Menghormati Hak Pekerja dan Kondisi Kerja** yang mewajibkan standar ketenagakerjaan dengan hasil dan dampak adalah melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kondisi kerja yang aman dan layak.

- **Kriteria 6.1** Segala bentuk diskriminasi dilarang.
- **Kriteria 6.2** Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (“UHL”).
- **Kriteria 6.3** Unit sertifikasi menghormati hak-hak semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang mereka pilih sendiri serta menyusun PKB. Jika hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB dibatasi oleh hukum yang berlaku, maka pemberi kerja memfasilitasi sarana lainnya untuk serikat pekerja yang mandiri dan bebas beserta penyusunan PKB untuk semua pekerjanya.
- **Kriteria 6.4** Anak-anak tidak dipekerjakan atau dieksploitasi
- **Kriteria 6.5** Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi
- **Kriteria 6.6** Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia.
- **Kriteria 6.7** Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan.

B. Rekomendasi

1) Buruh

- i. Melaporkan keadaan kerja ke badan bipartit dan tripartit ketenagakerjaan
- ii. Memastikan semua pekerjaan harus berdasarkan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila;
- iii. Segera membentuk serikat buruh perkebunan independen;
- iv. Mendesak dinas dan instansi pemerintah daerah terkait melakukan pengawasan ketenagakerjaan

2) Masyarakat adat

- i. Mendesak percepatan proses perlindungan dan pengakuan masyarakat adat sesuai dengan Perda Kabupaten Sintang tentang Pengakuan dan Perlindungan Masyarakat Hukum Adat di Kabupaten Sintang
- ii. Segera menyusun dan melengkapi dokumentasi sumber-sumber pekerjaan tradisional yang punah dan terancam hilang akibat ekspansi perkebunan kelapa sawit;
- iii. Melaporkan segala unsur dan jenis pelanggaran korporasi terhadap pekerjaan tradisional yang hilang akibat ekspansi perkebunan kelapa sawit di wilayah adat (ladang, berburu, meramu, bangunan, mencari ikan, dll).

3) Perempuan adat

- i. Mendesak Kementerian Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Perempuan melakukan evaluasi dan analisis hukum diskriminasi berbasis gender oleh sektor perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat
- ii. Melaporkan dampak dan kerugian berganda yang diskriminatif terhadap kaum perempuan kepada Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) dan Komisi Nasional/Komnas Perempuan;

4) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

- i. Melakukan penegakan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- ii. Melakukan pembinaan dan pengawasan berkala ketenagakerjaan dengan melibatkan masyarakat adat khususnya pekerja, tokoh Masyarakat, aparat desa, pengurus adat, perwakilan perempuan dan kelompok rentan lainnya;
- iii. Memfasilitasi proses pembentukan lembaga bipartit dan tripartit ketenagakerjaan oleh korporasi perkebunan kelapa sawit;
- iv. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) menjamin pengakuan, perlindungan, pemulihan, dan pemenuhan HAM tenaga kerja yang dilanggar oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit sesuai dengan mandat UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

5) Perusahaan

- i. Perusahaan wajib memfasilitasi pembentukan serikat pekerja perkebunan dan sejenisnya;
- ii. Perusahaan wajib segera meninjau ulang semua kewajiban dan SOP ketenagakerjaan perusahaan;
- iii. Perusahaan wajib menyediakan laporan ketenagakerjaan termasuk laporan dan laporan perjanjian kerja bersama (PKB) oleh Badan Bipartit dan Badan Tripartit;
- iv. Perusahaan PT DPS dan PT PSA melaksanakan dan mematuhi semua Prinsip dan Kriteria RSPO Tahun 2018 khususnya yang terkait dengan ketenagakerjaan, hukum, tata kelola, dan hak asasi manusia.

6) RSPO

- i. Meninjau kepatuhan ketenagakerjaan DSN Group terhadap Kode Etik Anggota RSPO, Prosedur Sistem Sertifikasi RSPO, Prosedur Keluhan dan Banding RSPO
- ii. Menangguhkan sertifikat RSPO terhadap rencana perpanjangan dan pembaruan sertifikasi minyak sawit DSN Group.

7) Pembeli minyak sawit

- i. Menghentikan pembelian minyak sawit dari PT DPS, PT PSA dan PT MAS sampai terjadi pemulihan dan dipatuhinya seluruh hak-hak pekerja perkebunan kelapa sawit;
- ii. Segera melakukan kerjasama untuk menyusun rencana aksi dan tanggung jawab bersama (*shared responsibility*) untuk memulihkan hak-hak pekerja perkebunan kelapa sawit yang ada di PT DPS, PT PSA dan PT MAS;

8) WALHI Kalimantan Barat

- i. Menyusun tindak lanjut untuk analisis pelanggaran hukum ketenagakerjaan oleh perusahaan perkebunan kelapa sawit PT DPS, PT PSA dan PT MAS;
- ii. Melakukan pemetaan rantai pasok dan lembaga keuangan yang terlibat langsung dan tidak langsung dalam bisnis;
- iii. Menyusun peta jalan advokasi keadilan transisi berbasis keadilan iklim, konstitusi ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Pancasila (HIP);

Daftar Pustaka

- Paulus Florus (1999). *Panen Bencana Kelapa Sawit*. Institute Dayakologi Research and Development/IDRD (1999).
- Krissusandi Gunui dan Ansila Twiseda Mecer (2019). *Tampun Juah: Titik Balik Peradaban Dayak – Revitalisasi Identitas Budaya melalui Pemberdayaan Holistik*. Institut Dayakologi, Pontianak 2019.
- Griffiths, T. Jiwan N. “Demanding Accountability: Strengthening corporate accountability and supply chain due diligence to protect human rights and safeguard the environment.” Forest Peoples Programme, TuK INDONESIA, WALHI Jambi dan WALHI Sulawesi Tengah (2021). Akses di https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/210615_Demanding%20Accountability%20v10.pdf
- PRAKARSA, The. (2021). Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit : Studi Kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah Jakarta: The PRAKARSA. Akses di <https://repository.theprakarsa.org/media/publications/352627-pelanggaran-hak-buruh-perkebunan-sawit-s-99e6636e.pdf>; versi bahasa Inggris akses di <https://repository.theprakarsa.org/media/publications/352627-labour-rights-violation-in-palm-oil-plan-26dbd9c7.pdf>
- Kementerian Ketenagakerjaan Repblik Indonesia (2020). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Akses di <https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/informasi Publik/655202710.pdf>
- Perram A, Jiwan N. Human Rights Violations Connected with Deforestation – Emerging and Diverging Approaches to Human Rights Due Diligence. *Business and Human Rights Journal*. 2023;8(1):110-114. doi:10.1017/bhj.2022.38. Akses di <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/abs/human-rights-violations-connected-with-deforestation-emerging-and-diverging-approaches-to-human-rights-due-diligence/47DC5131DE66EB94040A2A6EE9C8485C#article>
- International Labour Organization Article 24 Representation Non-Observance of Convention No. 111 by the Republic of Indonesia. Submission 12 August 2019. A submission by SERIKAT BURUH PERKEBUNAN INDONESIA (SERBUNDO) (The Indonesian Union of Plantation Workers). Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Ompu%20Ronggur%20ILO111%20Art24%20Representation%20%2B%20Annexes.pdf>
- Santika, Truly, Kerrie A. Wilson, Elizabeth A. Law, Freya A. V. St. John, Kimberly M. Carlson, Holly K. Gibbs, Courtney L. Morgans, Marc Ancrenaz, Erik Meijaard and Matthew J. Struebig. “Impact of palm oil sustainability certification on village well-being and poverty in Indonesia.” *Nature Sustainability* 4 (2020): 109 - 119. Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Santika%20et%20al.%202019%20-%20oil%20palm%20and%20village%20welfare.pdf>
- Sri Palupi, P. Prasetyohadi, Chelluz Pahun, Andriani S. Kusni, Kusni Sulang, Johanes Jenito dan Dudik Warnadi. *“Industri Perkebunan Sawit dan Hak Asasi Manusia”. Potret Pelaksanaan Tanggung Jawab Pemerintah dan Korporasi terhadap Hak Asasi Manusia di Kalimantan Tengah*. The Institute for Ecosoc Rights & Norwegian Center Human Rights (2015).

- Christopher Fon Achobang, Afrizal, Leonard Alaza, Nikodemus Ale, Patrick Anderson, Andiko Sutan Mancayo, Alfred Brownell, Fandy Achmad Chalifah, Sophie Chao, Wong Meng Chuo, Intan Cinditiara, Marcus Colchester, Asep Yunan Firdaus, Nurul Firmansyah, Emmanuel Freudenthal, Fatilda Hasibuan, Hermawansyah, Thomas Jalong, Norman Jiwan, Justin Kenrick, Andi Kiki, Emilola Kleden, Tawangatri Kusumohartono, Tom Lomax, Agustinus Karlo Lumban Raja, Thapat Maneerat, Jean-Marie Muanda, Arthur Neame, Samuel Nguiffo, Kittisak Rattanakrangsri, Y.L. Franky Samperante, Brendan Schwartz, Edy Subahani, Messe Venant, Stéphanie Vig, Portia Villarante, Isal Wardhana, Antonius Priyani Widjaya and Zulkifli (2013). *Conflict or Consent? The oil palm sector at a crossroads*. FPP, Sawit Watch and TuK INDONESIA. Akses di
- HUMAN RIGHTS AND AGRIBUSINESS: *Plural Legal Approaches to Conflict Resolution, Institutional Strengthening and Legal Reform*. 2012. Forest Peoples Programme and Sawit Watch. Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/fpp/files/publication/2012/09/bali-proceedings-2012.pdf>
- Marcus Colchester, Norman Jiwan, Patrick Anderson, Asril Darussamin, Andi Kiky (2011). Securing High Conservation Values in Central Kalimantan: Report of the Field Investigation in Central Kalimantan of the RSPO Ad Hoc Working Group on High Conservation Values in Indonesia, Roundtable on Sustainable Palm Oil. Authors: Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/publication/2012/08/final-report-field-investigation-rspo-ad-hoc-wg-hcv-indo-july-20113.pdf>
- Joint Statement of Indigenous Peoples, Smallholders and NGOs to IFC Consultation on Palm Oil (2010). Akses di <https://www.forestpeoples.org/en/topics/palm-oil-rspo/publication/2010/joint-statement-indigenous-peoples-smallholders-and-ngos-ifc-c>
- Marcus Colchester, Patrick Anderson, Norman Jiwan, Andiko and Su Mei Toh (2009). *Report of an independent investigation into the effectiveness of the application of High Conservation Value zoning in palm oil development in Indonesia*. Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/publication/2010/08/rspoindonesiahcvstudyreportoct09eng.pdf>
- Yohanes RJ, Nurhidayat, Niko, Saban Stiawan, Thomas Daliman, Nursita, Sahroni dan Ayan. *“Air Mata Manismata”: Penilaian Ekonomi dan Ekologi Sumber Daya Alam yang Hilang Akibat Alih Fungsi Menjadi Perkebunan Kelapa Sawit*. WALHI Kalbar, Pontianak (2006).
- Marcus Colchester, Norman Jiwan, Andiko, Martua Sirait, Asep Yunan Firdaus, A. Surambo, Herbert Pane (2006). *Promised Land: Palm Oil and Land Acquisition in Indonesia - Implications for Local Communities and Indigenous Peoples*. Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/publication/2010/08/promisedlandeng.pdf>

Lampiran I:

Lembar penilaian kepatuhan praktek terbaik dan standar buruh sukarela internasional

PRINSIP DAN KRITERIA RSPO

Untuk Produksi Minyak Kelapa Sawit Berkelanjutan

2018*

Disclaimer/bantahan: Dokumen ini adalah bersifat internal untuk kalangan terbatas dan tidak untuk disebarluaskan serta disalahgunakan apalagi diluar tujuan advokasi pemulihan dan pemenuhan hak masyarakat. Bahan ini hanya merupakan salah satu dari banyak dokumen internal yang dijadikan sebagai panduan bahan diskusi dan berbagi pengalaman masyarakat adat dalam pembangunan kelapa sawit di wilayah adat khususnya para peserta yang hadir dalam kegiatan pelatihan. Bahan ini sebagai pemantik diskusi dan sharing kritis serta penggalian persoalan terhadap situasi terkini dan dampak dari pembangunan perkebunan kelapa sawit di wilayah adat wilayah dampingan WALHI Kalimantan Barat dan relevan dengan kondisi masyarakat sebagai pekerja dan memiliki informasi keadaan dan tenaga kerja saat diskusi dan sharing dilakukan dalam pelatihan. Adaptasi Prinsip dan Kriteria RSPO dokumen 2018 yang Disahkan oleh Dewan Gubernur RSPO dan diadopsi pada Sidang Umum Tahunan RSPO ke-15 oleh Anggota RSPO pada tanggal 15 November 2018 semata-mata untuk diseminasi dan hak atas informasi sebagai hak asasi manusia, yang memandu panduan penggalian informasi dan pengetahuan untuk pengayaan diskusi dan pembahasan persoalan keberlanjutan perkebunan kelapa sawit ketika pelatihan termasuk masalah buruh atau tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit di wilayah adat. Proses pengamatan dan penilaian berangkat dari realitas dan pengalaman yang dialami masyarakat sebagai pemilik tanah dalam wilayah adat, masyarakat adat, petani dan juga pekerja.

Definisi penting:

Hak asasi manusia	Hak dasar yang melekat pada diri manusia yang, sifatnya kodrati dan universal sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa dan berfungsi untuk menjamin kelangsungan hidup, kemerdekaan, perkembangan manusia dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan, dirampas, atau diganggu-gugat oleh siapapun (TAP MPR XVII/MPR/1998).
Hak Asasi Manusia	Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia (Pasal 1 Ayat 1 UU/39/1999);
Pelanggaran hak asasi manusia	Setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku (Pasal 1 Ayat 6 UU/39/1999).

Diskriminasi	Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya (Pasal 1 Ayat 3 UU/39/1999).
Penipuan	Barang siapa dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, dengan memakai nama palsu atau martabat palsu, dengan tipu muslihat, ataupun rangkaian kebohongan, menggerakkan orang lain untuk menyerahkan barang sesuatu kepadanya, atau supaya memberi hutang maupun menghapuskan piutang, diancam karena penipuan dengan pidana penjara paling lama 4 tahun (Pasal 378 KUHP) ⁴²
	Setiap orang yang dengan maksud menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum dengan memakai nama palsu atau kedudukan palsu, menggunakan tipu muslihat atau rangkaian kata bohong, menggerakkan orang supaya menyerahkan suatu barang, memberi utang, membuat pengakuan utang, atau menghapus piutang, dipidana karena penipuan , dengan pidana penjara paling lama 4 tahun atau pidana denda paling banyak kategori V, yaitu Rp500 juta (Pasal 492 UU 1/2023)
Penggelapan	Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan , dengan pidana penjara paling lama 4 tahun atau pidana denda paling banyak Rp900 ribu. (Pasal 372 KUHP)
	Setiap orang yang secara melawan hukum memiliki suatu barang yang sebagian atau seluruhnya milik orang lain, yang ada dalam kekuasaannya bukan karena tindak pidana, dipidana karena penggelapan , dengan pidana penjara paling lama 4 tahun atau pidana denda paling banyak kategori IV, yaitu Rp200 juta. (Pasal 486 UU 1/2023) ⁴³
Itikad atau niat baik	Prinsip itikad baik berarti bahwa semua pihak melakukan segala upaya untuk mencapai kesepakatan, melakukan negosiasi yang tulus dan konstruktif, menghindari penundaan yang tidak sepatutnya dalam melakukan negosiasi, menghormati kesepakatan yang dicapai dan dilakukan dalam keyakinan yang baik, dan memberikan waktu yang memadai untuk mendiskusikan dan menyelesaikan sengketa kolektif. Untuk perusahaan multinasional, perusahaan yang demikian tidak sepatutnya mengancam untuk memindahkan suatu unit operasi, baik secara keseluruhan maupun sebagian, dari negara yang dimaksud untuk mempengaruhi negosiasi secara tidak adil. ⁴⁴
Pelecehan dan intimidasi	Intimidasi dan pelecehan mencakup hilangnya pendapatan karena, atau yang menyebabkan, pembatasan kelembagaan, ancaman dipecat dari pekerjaan, pembatasan gerak/perjalanan, pembatasan cakupan lingkungan yang menjadi wilayah operasi pembela HAM, gangguan disengaja terhadap penyelenggaraan pertemuan antara pembela HAM, permusuhan di dalam masyarakat di mana pembela HAM tinggal karena klaim yang ada dapat dianggap merusak kehormatan dan budaya masyarakat (hal ini terutama dapat terjadi pada pembela HAM yang perempuan). Langkah yang lebih serius dapat mencakup pembunuhan karakter pembela HAM, pendiskreditan, ajakan kepada orang lain untuk turut mencemarkan nama baiknya, penggunaan aparat keamanan dengan sewenang-wenang, pengawasan, Gugatan Strategis terhadap Partisipasi Publik (Strategic Lawsuits against Public Participation/SLAPP) karena pekerjaan dan/atau dalam kegiatan yang dilakukannya, ancaman kekerasan fisik, dan ancaman pembunuhan. Diperlukan perhatian khusus untuk menghindari

	kekerasan spesifik gender seperti perkosaan atau ancaman kekerasan seksual yang digunakan untuk membungkam perempuan. ⁴⁵
--	---

Keterangan tabel penilaian partisipatif

Disiapkan sebagaimana tabel berikut, merupakan penyederhanaan input data agar dapat lebih mudah dilakukan satu ringkasan dari 10 eksemplar berkas tercetak yang telah digunakan dalam proses penilaian partisipatif oleh para peserta pelatihan. Contoh tabel penilaian dibawah ini:

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1.1 Unit sertifikasi memberikan informasi memadai kepada pemangku kepentingan terkait mengenai persoalan lingkungan, sosial, dan legal yang berkaitan dengan Kriteria RSPO, dalam bahasa dan bentuk yang sebagaimana mestinya sehingga partisipasi dapat dilaksanakan secara efektif dalam pengambilan keputusan.	1.1.1 (C) Dokumen-dokumen pengelolaan yang diatur dalam P&C RSPO disediakan secara publik.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	1.1.2 Informasi disajikan dalam bahasa yang sesuai dan dapat diakses oleh para pemangku kepentingan yang relevan	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	1.1.3 (C) Dikelolanya catatan permintaan informasi dan tanggapan yang diberikan.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	1.1.4 (C) Prosedur konsultasikan komunikasi didokumentasikan, diungkapkan, dilaksanakan, disediakan secara publik, dan dijelaskan kepada semua pemangku kepentingan terkait oleh seorang pejabat manajemen yang ditunjuk.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	1.1.5 Terdapat daftar kontak dan informasi rinci pemangku kepentingan beserta perwakilannya yang ditunjuk.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
1.2 Unit sertifikasi berkomitmen pada perilaku etis di semua operasi dan transaksi usaha.	1.2.1 Berlakunya kebijakan untuk perilaku etis, yang dilaksanakan dalam semua operasi dan transaksi usaha, termasuk perekrutan dan kontrak.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	1.2.2 Berlakunya sistem untuk memonitor kepatuhan dan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta praktik usaha etis secara keseluruhan.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Pada kolom **penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit** terdapat angka Romawi I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX dan X merupakan peserta mandiri atau tim dalam kelompok yang mengisi berkas eksemplar. Kelompok I, II, adalah III kaum perempuan dan IV, V, VI, VII, VIII, IX dan X adalah tim atau kelompok laki-laki. Kolom tim atau kelompok, terdapat nomor 1 dan 2 yang dalam pengelompokan ini untuk menunjukan bahwa **(1) patuh atau sudah dilaksanakan dan (2) belum patuh atau tidak dilaksanakan.**

Sasaran Dampak

KESEJAHTERAAN: SEKTOR YANG KOMPETITIF, BERKETAHANAN, DAN BERKELANJUTAN

TUJUAN DAN HASIL

Sektor minyak kelapa sawit yang berkelanjutan, kompetitif dan berketahanan akan memastikan kelangsungan jangka panjang pada seluruh rantai pasok, dan manfaat bersama bagi sektor swasta maupun mata pencaharian masyarakat di sekitar tempat beroperasinya perkebunan kelapa sawit. Sistem perencanaan dan pengelolaan yang efektif akan menyelesaikan kelayakan dari aspek ekonomi, kepatuhan dan risiko lingkungan dan sosial, dan mendukung peningkatan terus menerus menuju minyak kelapa sawit yang berkelanjutan.

Prinsip 1: Berperilaku etis dan transparan

Prinsip 2: Beroperasi secara sah dan menghormati hak

Prinsip 3: Mengoptimalkan produktivitas, efisiensi, dampak positif dan ketahanan

Prinsip 1

BERPERILAKU ETIS DAN TRANSPARAN

Kendalikan perilaku usaha yang etis, bangun kepercayaan dan transparansi dengan pemangku kepentingan guna memastikan hubungan yang kuat dan sehat.

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1.1 Unit sertifikasi memberikan informasi memadai kepada pemangku kepentingan terkait mengenai persoalan lingkungan, sosial, dan legal yang berkaitan dengan Kriteria RSPO,	1.1.1 (C) Dokumen-dokumen pengelolaan yang diatur dalam P&C RSPO disediakan secara publik.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	1.1.2 Informasi disajikan dalam bahasa yang sesuai dan dapat diakses oleh para pemangku kepentingan yang relevan		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
dalam bahasa dan bentuk yang sebagaimana mestinya sehingga partisipasi dapat dilaksanakan secara efektif dalam pengambilan keputusan.	1.1.3 (C) Dikelolanya catatan permintaan informasi dan tanggapan yang diberikan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	1.1.4 (C) Prosedur konsultasi dan komunikasi didokumentasikan, diungkapkan, dilaksanakan, disediakan secara publik, dan dijelaskan kepada semua pemangku kepentingan terkait oleh seorang pejabat manajemen yang ditunjuk.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	1.1.5 Terdapat daftar kontak dan informasi rinci pemangku kepentingan beserta perwakilannya yang ditunjuk.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
1.2 Unit sertifikasi berkomitmen pada perilaku etis di semua operasi dan transaksi usaha.	1.2.1 Berlakunya kebijakan untuk perilaku etis, yang dilaksanakan dalam semua operasi dan transaksi usaha, termasuk perekrutan dan kontrak.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	1.2.2 Berlakunya sistem untuk memonitor kepatuhan dan pelaksanaan kebijakan tersebut, serta praktik usaha etis secara keseluruhan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Prinsip 2

BEROPERASI SECARA LEGAL DAN MENGHORMATI HAK

Laksanakan kewajiban-kewajiban hukum sebagai prinsip dasar operasi di wilayah hukum mana pun.

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
2.1 Terdapat kepatuhan terhadap semua peraturan perundangan yang berlaku pada tingkat daerah dan nasional, serta internasional yang diratifikasi menjadi undang-undang.	2.1.1 (C) Unit sertifikasi mematuhi kewajiban hukum yang berlaku.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	2.1.2 Berlakunya sistem terdokumentasi untuk memastikan kepatuhan hukum. Sistem ini memiliki sarana untuk melacak perubahan pada hukum yang berlaku serta mencakup daftar dan bukti uji tuntas (due diligence) hukum terhadap semua pihak ketiga, agensi perekrutan, penyedia jasa, dan kontraktor pekerja, yang dikontrak		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	2.1.3 Batas-batas sesuai hukum atau yang diberikan oleh otoritas yang berwenang ditentukan dengan jelas dan pengelolaannya pun dapat dilihat dengan jelas, serta tidak ada penanaman yang dilakukan melewati batas tersebut.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
2.2 Semua kontraktor yang memberikan jasa operasional dan menyediakan tenaga kerja, serta pemasok Tandan Buah Segar ("TBS"), mematuhi kewajiban-kewajiban hukum yang berlaku.	2.2.1 Dikelolanya daftar pihak-pihak yang dikontrak.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	2.2.2 Semua kontrak, termasuk kontrak untuk pasokan TBS, memiliki klausul tersendiri mengenai pemenuhan kewajiban hukum yang berlaku, dan hal ini dapat dibuktikan oleh pihak ketiga yang bersangkutan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	2.2.3 Semua kontrak, termasuk kontrak untuk pasokan TBS, memiliki klausul tersendiri yang melarang praktik yang melibatkan pekerja anak, pekerja paksa, dan pekerja dari perdagangan manusia. Jika terdapat		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	pekerja usia muda, kontrak tersebut mencakup klausul untuk melindungi mereka.																				
2.3 Semua pasokan TBS dari luar unit sertifikasi diperoleh dari sumber yang legal.	2.3.1 (C) Untuk semua TBS yang diperoleh langsung dari sumbernya, PKS mempersyaratkan adanya:		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	● informasi mengenai geolokasi dari lokasi asal TBS;		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	● bukti status kepemilikan atau hak/klaim atas lahan oleh pekebun/petani		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	● jika ada, izin tanam/operasi/perdagangan yang sah, atau sebagai bagian dari koperasi sehingga pembelian dan penjualan TBS dapat dilakukan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	2.3.2 Untuk semua TBS yang diperoleh secara tidak langsung, unit sertifikasi mendapatkan bukti-bukti dalam Indikator 2.3.1 dari pusat-pusat pengumpulan, agen, atau perantara lainnya.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Prinsip 3

MENGOPTIMALKAN PRODUKTIVITAS, EFISIENSI, DAMPAK POSITIF DAN KETAHANAN

Melaksanakan rencana, prosedur dan sistem untuk peningkatan terus menerus.

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3.1 Adanya rencana kelola yang dilaksanakan untuk unit sertifikasi, yang bertujuan untuk mencapai kelayakan ekonomi dan finansial jangka panjang.	3.1.1 (C) Adanya rencana kelola sekurangnya tiga tahun) yang didokumentasikan dan mencakup kasus usaha yang dikembangkan bersama untuk Petani Plasma, jika ada.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	3.1.2 Adanya program tahunan untuk penanaman kembali (replanting) yang diproyeksikan untuk sekurangnya lima tahun, yang ditinjau setiap tahunnya.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	3.1.3 Unit sertifikasi melakukan tinjauan pengelolaan dalam waktu yang direncanakan sesuai dengan skala dan sifat kegiatan yang dilakukan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
3.2 Unit sertifikasi memantau dan meninjau secara berkala kinerja ekonomi, sosial dan lingkungannya, serta mengembangkan dan melaksanakan rencana tindakan yang disusun untuk mencapai peningkatan terus menerus dalam operasi-operasi kunci, yang dapat dibuktikan.	3.2.1 (C) Dilaksanakannya rencana tindakan untuk peningkatan terus menerus, dengan berdasarkan pertimbangan mengenai dampak serta peluang sosial dan lingkungan utama yang dihadapi unit sertifikasi.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	3.2.2 Sebagai bagian dari proses pemantauan peningkatan terus menerus, laporan tahunan disampaikan kepada Sekretariat RSPO dengan menggunakan templat pengukuran (metrics template) RSPO.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
3.3 Prosedur operasional didokumentasikan dengan sebagaimana mestinya, dilaksanakan dengan konsisten, dan dipantau.	3.3.1 (C) Berjalannya Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk unit sertifikasi.		x		x			x		x			x		x		x		x		x
	3.3.2 Berjalannya mekanisme untuk memeriksa pelaksanaan prosedur yang konsisten.		x		x			x		x					x		x		x		x
	3.3.3 Dikelola dan tersedianya catatan pemantauan dan segala tindakan yang dilakukan.		x		x			x		x			x		x		x		x		x
3.4 Dilakukannya Kajian Dampak Sosial dan Lingkungan (<i>Social and Environmental Impact Assessment</i> (SEIA) yang menyeluruh sebelum memulai penanaman atau operasi baru, serta rencana kelola dan pemantauan sosial dan lingkungan dilaksanakan dan diperbaharuisecara berkala dalam operasi-operasi berjalan.	3.4.1 (C) Dalam penanaman atau operasi baru termasuk PKS, SEIA yang mandiri, dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan para pemangku kepentingan terdampak dan mencakup dampak-dampak dari semua skema petani/pemasok buah luar, didokumentasikan.		x		x			x		x			x		x		x		x		x
	3.4.2 Untuk unit sertifikasi, tersedia SEIA serta rencana pengelolaan dan pemantauan sosial & lingkungan yang telah dikembangkan dengan partisipasi dari para pemangku kepentingan terdampak.		x		x			x		x			x		x		x		x		x
	3.4.3 (C) Rencana pengelolaan dan pemantauan sosial dan lingkungan dilaksanakan, ditinjau dan diperbaharui secara berkala dengan cara partisipatif.		x		x			x		x			x		x		x		x		x
3.5 Berjalannya sistem untuk mengelola sumber daya manusia	3.5.1 Prosedur kerja untuk perekrutan, seleksi, pemberian kerja, promosi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja didokumentasikan dan disediakan bagi pekerja dan para perwakilannya		x		x			x		x			x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	3.5.2 Dilaksanakannya prosedur kerja dan dikelolanya catatan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
3.6 Rencana Kesehatan dan Keamanan Kerja (“K3”) didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan dilaksanakan.	3.6.1 (C) Dilakukannya penilaian risiko terhadap semua operasi untuk mengidentifikasi persoalan-persoalan K3. Didokumentasikan dan dilaksanakannya rencana dan prosedur mitigasi.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	3.6.2 (C) Dipantaunya efektivitas rencana K3 untuk menangani risiko kesehatan dan keselamatan bagi orang-orang yang terlibat.							x		x		x		x		x	x		x		
3.7 Semua staf, pekerja, Petani Plasma, pemasok buah luar, dan pekerja kontrak mendapatkan pelatihan dengan sebagaimana mestinya.	3.7.1 (C) Berjalannya program terdokumentasi yang memberikan pelatihan kepada semua staf, pekerja, Petani Plasma, dan pemasok buah luar, dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan spesifik terkait gender dan mencakup aspek-aspek yang berlaku dari P&C RSPO, dalam bentuk yang dapat mereka pahami dan mencakup penilaian pelatihan.		x		x		x			x		x		x		x		x		x	
	3.7.2 Dikelolanya catatan pelatihan, jika dapat, dilakukan secara individual.		x		x		x			x		x		x		x		x		x	
	3.7.3 Diselenggarakannya pelatihan yang sesuai bagi personil yang melakukan tugas-tugas yang sangat penting bagi pelaksanaan Standar Sertifikasi Rantai Pasok (<i>Supply Chain Certification Standard</i> / “SCCS”)		x		x		x			x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	secara efektif. Pelatihan bersifat spesifik dan sesuai dengan tugas yang dikerjakan.																				

MASYARAKAT: MATA PENCAHARIAN YANG BERKELANJUTAN DAN PENGURANGAN KEMISKINAN

Tujuan dan Hasil: apa yang tersurat dari prinsip keberlanjutan ini adalah dilindungi, dihormati, dan dipulihkannya HAM. Sektor minyak kelapa sawit berkontribusi pada pengurangan kemiskinan dan produksi minyak kelapa sawit menjadi sumber mata pencaharian berkelanjutan. Dilakukan penghormatan terhadap HAM. Masyarakat berpartisipasi dalam proses-proses yang memengaruhi kehidupannya dengan akses dan manfaat bersama. Semua yang terlibat dalam produksi minyak kelapa sawit memiliki kesempatan yang setara untuk memenuhi potensinya dalam bekerja dan hidup bermasyarakat dengan penuh martabat dan kesetaraan, dan dalam lingkungan kerja dan kehidupan yang sehat.

Prinsip 4

MENGHORMATI HAK MASYARAKAT DAN HAM SERTA MENGHASILKAN MANFAAT

Menghormati hak-hak masyarakat, memberikan kesempatan yang setara, memperbesar manfaat yang diperoleh dari pelibatan, dan memastikan pemulihan jika diperlukan.

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
4.1 Unit sertifikasi menghormati HAM, di mana hal ini turut mencakup penghormatan terhadap hak-hak Pembela HAM.	4.1.1 (C) Adanya kebijakan yang didokumentasikan untuk menghormati HAM, yang mencakup pencegahan terjadinya tindak balasan terhadap Pembela HAM serta intimidasi dan kekerasan yang dilakukan oleh unit sertifikasi dan jasa-jasa yang dikontrak, termasuk jasa pengamanan yang dikontrak, di mana kebijakan ini disampaikan kepada semua tingkatan tenaga kerja, operasi, rantai pasok, dan masyarakat setempat.		x			x					x		x		x		x		x		
	4.1.2 Unit sertifikasi tidak memulai kekerasan atau menggunakan segala bentuk gangguan, termasuk di dalamnya penggunaan tentara bayaran dan paramiliter, dalam operasinya.	x			x					x		x		x		x		x		x	
4.2 Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, yang	4.2.1 (C) Sistem yang disepakati bersama tersebut terbuka bagi semua pihak yang terdampak, menyelesaikan sengketa dengan efektif, tepat waktu dan sebagaimana mestinya, memastikan dilindunginya (anonimitas) identitas pengadu,		x			x					x		x		x		x		x		

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
dilaksanakan dan diterima oleh semua pihak terdampak.	pembela HAM, perwakilan masyarakat, dan saksi pengungkap/ pelapor (whistleblower) jika diminta demikian,tidak disertai risiko tindak balasan atau intimidasi, serta mengikuti kebijakan RSPO tentang penghormatan terhadap pembela HAM.																				
	4.2.2 Berjalannya prosedur untuk memastikan agar sistem tersebut dipahami oleh para pihak terdampak, termasuk pihak yang tidak dapat baca tulis.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.2.3 Unit sertifikasi mengusahakan agar para pihak dalam kasus keluhan terus mendapatkan informasi mengenai perkembangan kasus tersebut, termasuk terkait dengan jadwal yang telah disepakati, dan agar hasilnya disampaikan kepada para pemangku kepentingan terkait.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.2.4 Mekanisme penyelesaian konflik mencakup opsi untuk mengakses nasihat legal dan teknis daripihak ketiga independen, kemampuan pihak pengadu untuk memilih orang-orang atau kelompok yang dapat memberikan dukungan dan/atau bertindak selaku pengamat, serta opsi untuk melibatkan mediator pihak ketiga.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
4.3 Unit sertifikasi berkontribusi pada pengembangan setempat yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat.	4.3.1 Dibuktikannya kontribusi pada pengembangan masyarakat dengan berdasarkan hasil konsultasi bersama masyarakat setempat.	x		x		x				x		x		x		x		x		x	
4.4 Pemanfaatan lahan untuk kelapa sawit tidak mengurangi hak legal, adat atau pemanfaatan yang dimiliki pemanfaat lainnya, kecuali dengan persetujuan mereka atas dasar informasi di awal dan tanpa paksaan.	4.4.1 (C) Dokumen-dokumen yang menunjukkan kepemilikan atau sewa secara legal, atau izin pemanfaatan lahan adat yang diberikan oleh pemilik lahan adat (ulayat) melalui suatu proses Keputusan Bebas, Didahulukan dan Diinformasikan (<i>Free, Prior and Informed Consent (FPIC)</i>). Terdapat dokumen yang berkaitan dengan sejarah kepenguasaan lahan dan pemanfaatan aktual, secara legal ataupun adat.		x		x		x			x			x		x	x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																				
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
	4.4.2 Adanya salinan dokumen yang membuktikan proses penyusunan kesepakatan beserta kesepakatan hasil negosiasi yang mengatur rinci proses FPIC, yang mencakup: a. bukti-bukti telah dikembangkannya suatu rencana melalui konsultasi dan diskusi yang diselenggarakan dengan itikad baik bersama semua kelompok yang terdampak dalam masyarakat, dengan jaminan secara khusus bahwa kelompok-kelompok rentan, minoritas dan jenis kelamin tertentu turut dimintakan pendapatnya, dan bahwa telah diberikan informasi kepada semua kelompok terdampak, termasuk di dalamnya informasi mengenai langkah-langkah yang dilakukan untuk melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan; b. bukti-bukti penghormatan terhadap keputusan masyarakat oleh unit sertifikasi terkait diberikan atau tidaknya persetujuan mereka terhadap operasi, pada saat keputusan tersebut diambil; c. bukti-bukti telah dipahami dan diterimanya konsekuensi legal, ekonomi, lingkungan dan sosial oleh masyarakat terdampak jika menyetujui operasi yang dilakukan di atas lahannya, termasuk di dalamnya konsekuensi terkait status legal tanahnya jika alas hak, konsesi atau sewa yang dimiliki oleh unit sertifikasi berakhir.																					
			x								x			x			x			x		x
			x								x			x			x			x		x
			x								x			x			x			x		x
	4.4.3 (C) Peta dengan skala yang semestinya, yang menunjukkan sejauh mana hak legal, adat, atau pemanfaatan yang diakui dikembangkan melalui pemetaan partisipatif yang melibatkan para pihak terdampak (termasuk masyarakat di kawasan berdekatan, jika ada, dan otoritas yang berwenang).	x		x		x					x		x		x		x		x		x	
	4.4.4 Tersedianya semua informasi terkait dalam bentuk dan bahasa yang sebagaimana mestinya, termasuk di dalamnya penilaian dampak, alih bagi manfaat yang diusulkan, dan kesepakatan legal.	x		x		x					x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	4.4.5 (C) Tersedianya bukti-bukti yang menunjukkan bahwa masyarakat diwakili melalui lembaga atau perwakilan pilihannya sendiri, termasuk oleh penasihat hukum jika memilih demikian.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.4.6 Adanya bukti ditinjaunya pelaksanaan kesepakatan yang dinegosiasikan melalui proses FPIC setiap tahun dalam konsultasi bersama pihak-pihak terdampak.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
4.5 Tidak ada penanaman baru yang dilakukan di atas lahan masyarakat setempat tanpa FPIC jika di atas lahan tersebut dapat dibuktikan adanya hak legal, adat, atau pemanfaatan. Hal ini dilakukan melalui sistem terdokumentasi yang dapat digunakan untuk mencapai FPIC dan dapat digunakan oleh pemangku kepentingan lain untuk menyampaikan pendapatnya melalui lembaga perwakilannya sendiri.	4.5.1 (C) Tersedianya dokumen yang menunjukkan identifikasi dan penilaian terhadap hak-hak hukum, adat, dan pemanfaatan.		x				x				x		x		x		x		x		x
	4.5.2 (C) Diperolehnya FPIC untuk semua pengembangan kelapa sawit melalui proses yang menyeluruh, yang khususnya mencakup penghormatan sepenuhnya terhadap hak-hak legal dan adat masyarakat atas wilayah, lahan, dan sumber dayanya, melalui lembaga perwakilan masyarakat setempat, di mana semua informasi dan dokumen yang terkait disediakan, dan masyara- kat diberikan opsi untuk mendapatkan akses penuh dan lengkap terhadap nasihat dari pihak ketiga independen melalui proses konsultasi dan negosiasi yang terdokumentasi, berjangka panjang dan dua arah.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.5.3 Adanya bukti bahwa masyarakat setempat yang terdampak memahami bahwa pihaknya berhak untuk menolak operasi yang direncanakan dilakukan di atas lahannya sebelum dan pada saat diskusi awal, selama tahap pengumpulan informasi dan konsultasi terkait, selama negosiasi, hingga penandatanganan kesepakatan dengan unit sertifikasi dan diterima secara formal oleh masyarakat setempat. Kesepakatan hasil negosiasi bukanlah hasil paksaan, ditandatangani secara suka rela,dan dicapai sebelum dimulainya operasi baru.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.5.4 Untuk memastikan keamanan pangan dan air setempat, sebagai bagian dari proses FPIC, SEIA partisipatif, dan		x		x		x				x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	perencanaan pemanfaatan lahan partisipatif bersama masyarakat setempat, berbagai pilihan penyediaan makanan dan air dipertimbangkan. Adanya transparansi dalam proses alokasi lahan.																				
	4.5.5 Adanya bukti bahwa masyarakat dan pemegang hak terdampak memiliki opsi untuk mengakses informasi dan nasihat mengenai konsekuensi legal, ekonomi, lingkungan dan sosial dari operasi yang dilakukan di atas lahan mereka, yang tidak tergantung pada pemrakarsa proyek.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.5.6 Adanya bukti bahwa masyarakat (atau perwakilannya) telah memberikan persetujuan untuk tahap perencanaan awal dari operasi sebelum dikeluar- kannya konsesi atau alas hak atas tanah baru kepada pelaksana operasi.	x		x		x				x		x		x		x		x		x	
	4.5.7 Setelah tanggal 15 November 2018, tidak ada lahan baru yang diperoleh untuk perkebunan dan PKS, yang berasal dari penggusuran yang dilakukan baru-baru ini (2005 seterusnya) demi kepentingan nasional tanpa disertai persetujuan (kekuasaan mutlak pengambil alihan atau eminent domain), kecuali dalam kasus-kasus petani yang mendapat manfaat dari reformasi agraria atau program anti obat-obatan terlarang.	x		x		x				x		x		x		x		x		x	
	4.5.8 (C) Tidak ada lahan baru yang diperoleh di kawasan-kawasan yang didiami oleh masyarakat yang mengisolasi diri secara sukarela.	x		x		x				x		x		x		x		x		x	
4.6 Semua negosiasi untuk kompensasi hilangnya hak legal, adat atau pemanfaa- tan dilakukan melalui sistem terdokumentasi yang dapat digunakan masyarakat adat, penduduk setempat, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menyampa- kan	4.6.1 (C) Berlakunya prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk mengidentifikasi hak legal, adat, atau pemanfaatan, serta prosedur untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang berhak mendapatkan kompensasi.		x		x		x				x				x		x		x		x
	4.6.2 (C) Prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk menghitung dan menyampaikan kompensasi yang adil dan setara secara gender (dalam bentuk uang atau lainnya) disusun, dilaksanakan, dipantau dan dievaluasi dengan cara yang		x		x		x				x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
pendapatnya melalui lembaga perwakilannya sendiri.	partisipatif, serta dilakukannya tindakan perbaikan sebagai hasil dari evaluasi.																				
	4.6.3 Adanya bukti-bukti diberikannya kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk memiliki hak atas tanah untuk kebun.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.6.4 Didokumentasikannya proses dan hasil dari semua kesepakatan, kompen- sasi, dan pembayaran yang dihasilkan dari negosiasi, lengkap dengan bukti partisipasi pihak-pihak terdampak, dan dokumen dimaksud disediakan secara publik untuk pihak-pihak tersebut.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
4.7 Jika dapat dibuktikan bahwa masyarakat setempat memiliki hak legal, adat, atau pemanfaatan, maka mereka diberikan kompensasi untuk semua perolehan lahan dan penglepasan hak yang disepakati, dengan tunduk pada FPIC dan kesepakatan hasil negosiasi mereka.	4.7.1 (C) Berjalannya prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang berhak mendapatkan kompensasi.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.7.2 (C) Prosedur yang disepakati semua pihak terkait untuk menghitung dan menyampaikan kompensasi yang adil (uang atau lainnya) berlaku dan terdokumentasi, serta tersedia bagi para pihak terdampak.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.7.3 Diberikannya kesempatan kepada masyarakat yang telah kehilangan akses dan hak atas lahan untuk perluasan perkebunan agar mendapatkan manfaat dari pembangunan perkebunan.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
4.8 Hak pemanfaatan lahan dibuktikan dan tidak digugat secara sah oleh anggota masyarakat setempat yang mampu membuktikan bahwa mereka memiliki hak legal, adat, atau pemanfaatan.	4.8.1 Dalam hal adanya (atau pernah terjadi) perselisihan, bukti perolehan sah atas hak milik dan bukti bahwa kompensasi yang disetujui bersama telah dilakukan untuk semua orang yang memegang hak legal, adat, atau hak pengguna pada saat akuisisi, tersedia dan diberikan kepada pihak yang berselisih, dan bahwa setiap kompensasi diterima melalui proses FPIC yang terdokumentasi.		x		x		x				x		x		x		x		x		x
	4.8.2 (C) Tidak ada konflik lahan di kawasan unit sertifikasi. Jika ada konflik lahan, maka proses penyelesaian konflik yang dapat diterima (lihat Kriteria 4.2 dan Kriteria 4.6) dilaksanakan dan disepakati oleh para pihak yang terlibat.		x		x		x					x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	Untuk perkebunan yang baru diperoleh, unit sertifikasi menangani semua konflik yang belum terselesaikan melalui mekanisme penyelesaian konflik yang sesuai.																				
	4.8.3 Jika ada bukti perolehan lahan melalui perampasan atau pengabaian paksa terhadap hak adat dan hak pemanfaatan sebelum operasi yang dijalankan saat ini, sementara masih ada pihak-pihak pemegang hak adat dan hak pemanfaatan yang dapat dibuktikan, maka klaim ini akan diselesaikan menggunakan ketentuan yang sesuai (Indikator 4.4.2, Indikator 4.4.3, dan Indikator 4.4.4).																				
	4.8.4 Untuk segala konflik atau sengketa lahan, luas kawasan sengketa dipetakan secara partisipatif, di mana pihak-pihak terdampak (termasuk masyarakat di lokasi berdekatan, jika ada) turut dilibatkan di dalamnya.	x		x		x				x		x		x		x		x		x	

Prinsip 5

MENDUKUNG KEIKUTSERTAAN PETANI

Ikut sertakan petani dalam rantai pasok RSPO dan tingkatkan taraf mata pencahariannya melalui kemitraan yang adil dan transparan

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
5.1 Unit sertifikasi berhubungan dengan semua petani (Petani Mandiri dan Petani Plasma) dan semua pelaku usaha setempat lainnya secara adil dan transparan.	5.1.1 Harga yang dibayarkan untuk TBS saat ini maupun periode lalu tersedia secara publik dan dapat diakses petani.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.2 (C) Tersedianya bukti-bukti bahwa unit sertifikasi memberi penjelasan tentang penentuan harga TBS secara berkala kepada petani.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.3 (C) Penentuan harga yang adil, termasuk penentuan nilai premi, jika ada, disepakati bersama petani dalam basis pasok, dan didokumentasikan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.4 (C) Tersedianya bukti-bukti bahwa semua pihak, termasuk perempuan dan organisasi perwakilan mandiri yang membantu petani jika diminta, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan memahami kontraknya. Ini mencakup bukti-bukti yang melibatkan keuangan, pinjaman/kredit, dan pembayaran kembali melalui pemotongan harga TBS untuk penanaman kembali (replanting) dan/atau mekanisme dukungan lainnya jika ada.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.5 Kontrak-kontrak yang ada dibuat dengan adil, sesuai hukum yang berlaku, dan transparan, serta memiliki jangka waktu yang disetujui.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.6 (C) Pembayaran yang disepakati dilakukan secara tepat waktu dan diberikan tanda terima yang		x		x		x		x		x	x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	menjelaskan harga, bobot, pemotongan, dan jumlah yang dibayar.																				
	5.1.7 Peralatan untuk menimbang diverifikasi berkala oleh pihak ketiga mandiri (bisa dilakukan pemerintah).		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.8 Unit sertifikasi mendukung Petani Mandiri dengan sertifikasi, jika dapat dilakukan, yang memastikan kesepakatan bersama antara unit sertifikasi dan petani yang bersangkutan mengenai pihak yang menjalankan Sistem Kendali Internal (ICS), pihak yang memegang sertifikat, dan pihak yang memiliki dan menjual bahan bersertifikat.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.1.9 (C) Unit sertifikasi memiliki mekanisme keluhan untuk petani, dan semua keluhan yang diajukan diselesaikan dengan tepat waktu.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian petani dan keikutsertaannya dalam rantai nilai minyak kelapa sawit berkelanjutan.	5.2.1 Unit sertifikasi berkonsultasi dengan para petani yang berminat (terlepas dari jenis petani tersebut), termasuk perempuan, atau mitra lainnya yang ada dalam basis pasoknya untuk menilai kebutuhan mereka akan dukungan untuk meningkatkan taraf mata pencahariannya dan minatnya dalam mengikuti sertifikasi RSPO.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.2.2 Unit sertifikasi mengembangkan dan melaksanakan program-program peningkatan taraf mata pencaharian, termasuk sekurangnya peningkatan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, kemampuan berorganisasi dan manajerial,		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	dan unsur tertentu dalam sertifikasi RSPO (termasuk di dalamnya Standar RSPO untuk Petani Mandiri). ⁴⁶																				
	5.2.3 Jika dapat dilakukan, unit sertifikasi memberikan dukungan kepada petani untuk mendukung legalitas produksi TBS.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.2.4 (C) Adanya bukti bahwa unit sertifikasi memberikan pelatihan penanganan pestisida kepada Petani Plasma.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	5.2.5 Unit sertifikasi meninjau dan melaporkan secara publik perihal perkembangan program dukungan petani secara berkala.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Prinsip 6

MENGHORMATI HAK PEKERJA DAN KONDISI KERJA

Melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kondisi kerja yang aman dan layak.

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang.	6.1.1 (C) Dilaksanakannya kebijakan non diskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang tersedia bagi publik, dengan cara yang mencegah diskriminasi berdasar- kan etnis, kasta, kebangsaan, agama, disabilitas, gender, orientasi seksual, identitas gender, keanggotaan di serikat pekerja, afiliasi politik, atau usia.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.1.2 (C) Diberikannya bukti bahwa pekerja dan kelompok yang mencakup masyarakat setempat, perempuan, dan pekerja migran tidak menjadi korban diskriminasi. Termasuk dalam bukti dimaksud adalah tidak dikenakannya biaya perekrutan kepada pekerja migran.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.1.3 Unit sertifikasi membuktikan bahwa seleksi perekrutan, pemberian kerja, akses terhadap pelatihan, dan promosi dilakukan atas dasar keterampilan, kemampuan, kualitas, dan kelayakan medis sebagaimana diperlukan untuk pekerjaan yang ada.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.1.4 Tidak dilakukannya uji kehamilan yang menjadi ukuran diskriminatif. Uji kehamilan hanya dapat dilakukan jika diperintahkan oleh hukum yang berlaku. Perempuan hamil ditawarkan pula alternatif posisi pekerjaan lain yang setara.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	6.1.5 (C) Adanya komite gender dengan tujuan spesifik untuk meningkatkan kesadaran, mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan yang ada, serta memberikan kesempatan dan peningkatan bagi perempuan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.1.6 Adanya bukti pembayaran upah yang setara untuk cakupan kerja yang sama.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
6.2 Upah dan syarat kerja bagi staf, pekerja, dan pekerja kontrak selalu memenuhi sekurangnya standar minimum legal atau industri yang berlaku, serta cukup dan memenuhi Upah Hidup Layak (“UHL”).	6.2.1 (C) Tersedianya dokumen peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan, perjanjian serikat pekerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) lainnya, dan dokumentasi pembayaran dan persyaratan kerja bagi pekerja dalam bahasa nasional, beserta penjelasannya kepada pekerja dalam bahasa yang mereka pahami.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.2.2 (C) Kontrak kerja beserta dokumen-dokumen terkait yang mengatur rinci upah dan syarat pemberian kerja (contohnya jam kerja reguler, potongan, lembur, cuti sakit, hak mendapatkan libur, cuti kehamilan, alasan pemberhentian, masa pemberitahuan jelang pemberhentian kerja, dsb. sesuai ketentuan legal nasional) dan dokumen daftar gaji yang ada memberikan informasi akurat mengenai kompensasi untuk semua pekerjaan yang dilakukan, termasuk di dalamnya pekerjaan yang turut dilakukan oleh anggota keluarga.		x				x		x		x		x		x		x				x
	6.2.3 (C) Adanya bukti kepatuhan legal untuk jam kerja reguler, potongan, lembur, cuti sakit, hak mendapatkan libur, cuti kehamilan, alasan pemberhentian, masa pemberitahuan jelang pemberhentian kerja, dan ketentuan		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	ketenagakerjaan lainnya yang diatur oleh hukum yang berlaku.																				
	6.2.4 (C) Unit sertifikasi menyediakan sarana rumah tinggal yang memadai serta fasilitas sanitasi, persediaan air, kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan sesuai dengan standar nasional atau yang lebih tinggi, jika fasilitas publik demikian tidak tersedia atau tidak dapat diakses. Hukum nasional, atau jika tidak ada maka Panduan ILO tentang Rekomendasi Perumahan Pekerja No. 115, ditaati. Dalam hal akuisisi terhadap unit non sertifikat, maka dikembangkan rencana yang menjelaskan rinci mengenai peningkatan infrastruktur. Diberikan waktu yang wajar (5 tahun) untuk meningkatkan infrastruktur.	x		x			x	x		x		x		x		x		x		x	
	6.2.5 Unit sertifikasi berupaya meningkatkan akses pekerja untuk mendapatkan makanan yang layak, cukup, dan terjangkau.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	6.2.6 Diberikannya UHL kepada semua pekerja, termasuk pekerja yang bekerja atas dasar borongan/kuota yang penghitungan upahnya didasarkan atas kuota yang dapat dicapai selama jam kerja reguler. ⁴⁷		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.2.7 Digunakannya posisi pekerjaan yang tetap dan penuh waktu untuk semua pekerjaan inti yang dilakukan unit sertifikasi. Pekerja harian lepas, sementara, dan harian digunakan secara terbatas hanya pada posisi-posisi yang bersifat sementara atau musiman.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6.3 Unit sertifikasi menghormati hak-hak semua pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang mereka pilih sendiri serta menyusun PKB. Jika hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB dibatasi oleh hukum yang berlaku, maka pemberi kerja memfasilitasi sarana lainnya untuk serikat pekerja yang mandiri dan bebas beserta penyusunan PKB untuk semua pekerjanya.	6.3.1 (C) Adanya pernyataan yang dipublikasikan, yang mengakui kebebasan berserikat dan hak penyusunan PKB, dalam bahasa nasional. Pernyataan tersebut dijelaskan kepada semua pekerja dalam bahasa yang mereka pahami dan dapat dibuktikan pelaksanaannya.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.3.2 Didokumentasikannya notulensi pertemuan antara unit sertifikasi dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja yang dipilih pekerja secara bebas, dalam bahasa nasional. Dokumen notulensi tersebut tersedia jika diminta.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.3.3 Pihak manajemen tidak mencampuri pembentukan atau kegiatan organisasi/serikat pekerja yang terdaftar, atau perwakilan lain yang dipilih secara bebas untuk semua pekerja, termasuk pekerja migran dan pekerja kontrak.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
6.4 Anak-anak tidak dipekerjakan atau dieksploitasi	6.4.1 Berjalannya kebijakan formal perlindungan anak, termasuk larangan praktik pekerja anak dan pemulihannya, di mana kebijakan ini tercakup dalam kontrak jasa dan perjanjian pemasok.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	6.4.2 (C) Tersedia bukti dipenuhinya persyaratan usia minimum. Dokumen pekerja menunjukkan bahwa semua pekerja berusia di atas usia minimum nasional atau usia minimum kebijakan perusahaan, tergantung mana yang lebih tinggi. Adanya prosedur terdokumentasi untuk verifikasi seleksi usia		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.4.3 (C) Orang usia muda dapat dipekerjakan hanya untuk posisi kerja yang tidak berbahaya, dan berlaku pembatasan protektif untuk pekerjaan dimaksud.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	6.4.4 Unit sertifikasi membuktikan adanya penyampaian kebijakan ‘tanpa pekerja anak’ dan informasi mengenai dampak negatif dari praktik pekerja anak dan dukungan terhadap perlindungan anak kepada penyelia beserta staf kunci lainnya, petani, pemasok TBS, dan masyarakat tempat tinggal pekerja.		x		x				x		x		x		x		x		x		x
6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja, dan diberikan perlindungan terhadap hak reproduksi	6.5.1 (C) Kebijakan untuk mencegah pelecehan dan kekerasan, baik secara seksual maupun segala bentuk lainnya, dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada semua level pekerja		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.5.2 (C) Kebijakan untuk melindungi hak reproduksi semua pekerja, khususnya perempuan, dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada level pekerja.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.5.3 Pihak manajemen telah melakukan penilaian kebutuhan ibu muda dengan memintakan pendapat mereka, serta melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	6.5.4 Mekanisme keluhan yang menghormati perlindungan identitas (anonimitas) dan melindungi pihak pengadu jika diminta, disusun dan dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada semua level pekerja.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
6.6 Tidak ada bentuk penggunaan pekerja paksa dan pekerja dari perdagangan manusia.	6.6.1 (C) Semua pekerjaan bersifat sukarela, dan hal-hal sebagai berikut ini dilarang dilakukan. • Penahanan dokumen identitas atau paspor. • Kewajiban pembayaran biaya perekrutan. • Alih kontrak. • Paksaan kerja lembur.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	• Tidak adanya kebebasan pekerja untuk berhenti dari hubungan kerja. • Penalti untuk pemutusan hubungan kerja. • Praktik kerja ijon. • Penahanan upah.																				
	6.6.2 (C) Jika ada pekerja sementara atau migran yang dipekerjakan, ada kebijakan dan prosedur ketenagakerjaan khusus yang disusun dan dilaksanakan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
6.7 Unit sertifikasi memastikan bahwa lingkungan kerja yang berada di bawah kendalinya tetap aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan.	6.7.1 (C) Diidentifikasinya penanggung jawab urusan K3. Tersedianya catatan pertemuan berkala antara penanggung jawab tersebut dan para pekerja. Pertemuan tersebut membahas persoalan-persoalan semua pihak terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, dan mencatat segala persoalan yang muncul.	x				x		x		x		x		x		x		x		x	
	6.7.2 Berjalannya prosedur penanganan kecelakaan dan keadaan darurat, dan instruksi-instruksi yang ada dipahami dengan jelas oleh semua pekerja. Prosedur kecelakaan tersedia dalam bahasa yang dipahami pekerja. Ada operator yang ditunjuk dan dilatih dalam bidang Penanganan Pertama Pada Kecelakaan (P3K),baik pada operasi lapangan maupun operasi lainnya, dan peralatan P3K tersedia di tempat kerja. Catatan semua kecelakaan yang terjadi disimpan dan ditinjau berkala.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	6.7.3 (C) Pekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) perorangan yang sesuai, yang disediakan tanpa	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	dipungut bayaran kepada semua pekerja di tempat kerja, sebagai perlindungan dalam semua operasi yang memiliki potensi bahaya seperti aplikasi pestisida, pengoperasian mesin, persiapan lahan, dan panen. Fasilitas sanitasi tersedia bagi pekerja yang menggunakan pestisida sehingga pekerja dapat melepas APD, membersihkan diri dan mengenakan pakaian pribadinya.																				
	6.7.4 Semua pekerja diberikan perawatan kesehatan dan dilindungi oleh asuransi kecelakaan. Biaya-biaya yang timbul akibat insiden terkait kerja, yang mengakibatkan cedera atau sakit, ditanggung sesuai dengan hukum nasional atau oleh unit sertifikasi jika hukum nasional tidak memberikan perlindungan.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	6.7.5 Dicatatnya kecelakaan kerja menggunakan ukuran Kecelakaan yang Menyebabkan Kehilangan Waktu Kerja (Lost Time Accident/LTA).		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Sasaran Dampak

PLANET: EKOSISTEM YANG DILESTARIKAN, DILINDUNGI, DAN DITINGKATKAN, SEBAGAI BEKAL BAGI GENERASI YANG AKAN DATANG

Tujuan dan hasil

Ekosistem beserta jasa yang diberikannya dilindungi, dipulihkan, dan memiliki sifat yang berketahanan, dengan didukung oleh konsumsi dan produksi berkelanjutan, dan manajemen sumber daya alam berkelanjutan (sesuai dengan SDG 15 – hutan yang dikelola secara berkelanjutan, melawan penggurunan, menahan dan mengembalikan degradasi lahan, dan menahan kehilangan keanekaragaman hayati). Persoalan perubahan iklim diselesaikan melalui pengurangan Gas Rumah Kaca (GRK) secara terus menerus; dan dilakukan pengendalian polusi udara dan air. Produksi pangan dan serat yang kita butuhkan akan semakin berketahanan. Air dan udara menjadi lebih bersih, dan karbon dihilangkan dari udara untuk meregenerasikan tanah demi generasi saat ini dan mendatang. Ada pengurangan terhadap input, sementara hasil panen dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Prinsip 7

MELINDUNGI, MELESTARIKAN DAN MENINGKATKAN KUALITAS EKOSISTEM DAN LINGKUNGAN HIDUP

Lindungi lingkungan, lestarikan keanekaragaman hayati, dan pastikan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
7.1 Hama, penyakit, gulma, dan spesies yang diperkenalkan dan bersifat invasif dikelola secara efektif menggunakan teknik Pengelolaan Hama Terpadu (“PHT”) dengan sebagaimana semestinya.	7.1.1 (C) Rencana PHT dilaksanakan dan dipantau untuk memastikan pengendalian hama yang efektif.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.1.2 Tidak digunakannya spesies-spesies yang disebutkan dalam Basis Data Spesies Invasif Global dan CABI.org di kawasan yang dikelola, kecuali dilaksanakan rencana untuk mencegah dan memantau penyebarannya.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.1.3 Tidak ada penggunaan api untuk pengendalian hama, kecuali dalam keadaan-keadaan luar biasa, yaitu keadaan di mana tidak ada metode lainnya yang efektif untuk dilakukan, dan dengan persetujuan terlebih dahulu dari	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	otoritas pemerintah yang berwenang. [Proses akan diatur oleh NI]																				
7.2 Pestisida digunakan dengan cara yang tidak membahayakan kesehatan pekerja, keluarganya, masyarakat, atau lingkungan.	7.2.1 (C) Dibuktikannya alasan untuk penggunaan semua pestisida. Diprioritaskannya produk dan metode aplikasi selektif, yang spesifik untuk menangani hama, gulma atau penyakit yang menjadi sasaran.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.2 (C) Disediakkannya catatan penggunaan pestisida (termasuk di dalamnya bahan aktif yang digunakan dan dosis LD50-nya, luas wilayah yang menggunakan pestisida, jumlah bahan aktif yang diaplikasikan per hektar, dan jumlah aplikasi).	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.3 (C) Sebagai bagian dari rencana, semua penggunaan pestisida diminimalkan, atau jika memungkinkan dihilangkan, sesuai dengan rencana PHT.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.4 Tidak ada pestisida yang digunakan untuk tujuan profilaksis (pencega- han), kecuali dalam keadaan luar biasa sebagaimana diatur dalam Panduan praktik terbaik nasional.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.5 Tidak digunakannya pestisida yang masuk dalam daftar World Health Organisation (WHO) Kelas 1A atau 1B atau masuk dalam Konvensi Stockholm atau Rotterdam, serta paraquat, kecuali dalam keadaan luar biasa yang divalidasi oleh proses uji tuntas (<i>due diligence</i>) atau jika diizinkan oleh otoritas pemerintah yang berwenang untuk menghadapi keadaan wabah hama	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Uji tuntas dimaksud mengacu pada:																				

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	a. Penilaian mengenai ancaman,dan verifikasi mengenai alasan dianggapnya ancaman tersebut sebagai ancaman besar. b. Alasan tidak adanya alternatif lain yang dapat digunakan. c. Proses yang dilakukan untuk memverifikasi alasan tidak adanya alternatif lain yang lebih tidak berbahaya. d. Proses untuk membatasi dampak-dampak negatif aplikasi tersebut. e. Perkiraan rentang waktu aplikasi tersebut,berikut langkah-langkah yang dilakukan untuk membatasinya untuk mengatasi wabah tertentu yang spesifik.																				
	7.2.6 (C) Pestisida ditangani, digunakan atau diaplikasikan hanya oleh orang-orang yang telah menyelesaikan pelatihan yang diperlukan dan selalu diaplikasikan sesuai dengan label produknya. Semua informasi peringatan yang ditempelkan pada produk tersebut diamati, diaplikasikan, dan dipahami sebagaimana mestinya oleh pekerja (Lih. Kriteria 3.6). Personil yang mengaplikasikan pestisida harus menunjukkan bukti adanya pembaharuan berkala terhadap pengetahuan mengenai kegiatan yang dilakukannya.		x		x		x		x		x		x	x			x		x		x
	7.2.7 (C) Penyimpanan semua pestisida sesuai dengan praktik terbaik yang diakui.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.8 Semua wadah pestisida dibuang dengan sebagaimana mestinya dan/atau ditangani dengan penuh tanggung jawab jika akan digunakan untuk tujuan lain.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.9 (C) Dilarang untuk melakukan penyemprotan pestisida melalui udara, kecuali dalam keadaan-keadaan luar biasa di mana tidak ada alternatif lainnya yang memenuhi kelayakan untuk dilakukan. Hal demikian membutuhkan	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	persetujuan dari otoritas pemerintah yang berwenang terlebih dahulu. Semua informasi yang sesuai diberikan kepada masyarakat setempat yang terdampak sekurangnya 48 jam sebelum aplikasi penyemprotan melalui udara.																				
	7.2.10 (C) Dibuktikannya pengawasan medis tahunan yang spesifik bagi para operator pestisida dan tindakan terdokumentasi untuk perawatan kondisi-kondisi kesehatan yang sesuai	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.2.11 (C) Tidak ada pekerjaan pestisida yang dilakukan oleh orang-orang yang belum berusia 18 tahun, wanitahamil atau menyusui, atau orang dengan keterbatasan medis, dan mereka ditawarkan alternatif pekerjaan lain yang setara.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
7.3 Limbah dikurangi, didaur ulang, digunakan kembali, dan dibuang dengan cara yang bertanggung jawab secara lingkungan dan sosial.	7.3.1 Didokumentasikan dan dilaksanakannya rencana pengolahan limbah yang mencakup pengurangan, daur ulang, penggunaan kembali, dan pembuangan, dengan berdasarkan kadar racun (toksisitas) dan karakteristik lain yang berbahaya.		x		x		x		x		x		x	x			x		x		x
	7.3.2 Dibuktikannya pembuangan bahan limbah yang sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang sepenuhnya dipahami oleh pekerja dan manajer.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.3.3 Unit sertifikasi tidak menggunakan tempat pembakaran terbuka untuk pembuangan limbah.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
7.4 Praktik-praktik yang dilakukan untuk memper tahankan kesuburan tanah	7.4.1 Dilaksanakannya praktik-praktik pertanian yang baik sebagaimana diatur dalam SOP yang ada, untuk mengelola kesuburan tanah agar mengoptimalkan hasil panen dan meminimalkan dampak pada lingkungan.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	7.4.2 Dilakukannya pengambilan sampel jaringan dan tanah secara berkala untuk memantau dan mengelola perubahan pada kesuburan tanah dan kesehatan tanaman.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.4.3 Berjalannya strategi daur ulang unsur hara yang mencakup daur ulang janjang kosong, Limbah Cair PKS (<i>Palm Oil Mill Effluent</i> /"POME"), dan residu kelapa sawit, serta dimanfaatkannya pupuk non-organik secara optimal.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
7.5 Praktik-praktik yang meminimalkan dan mengendalikan erosi dan degradasi tanah.	7.5.1 (C) Tersedianya peta-peta yang mengidentifikasi tanah marginal dan rentan, termasuk lahan berlereng curam.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.5.2 Penanaman kembali kelapa sawit secara ekstensif tidak dilakukan di atas lahan berlereng curam.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.5.3 Penanaman baru kelapa sawit tidak dilakukan di atas lahan berlereng curam.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
7.6 Digunakannya survei tanah dan informasi topografis untuk perencanaan lokasi dalam pengembangan penanaman baru, di mana hasilnya digabungkan ke dalam rencana dan operasi yang ada.	7.6.1 (C) Ditunjukkannya kesesuaian jangka panjang antara lahan dan budi daya kelapa sawit, dan dipertimbangkannya peta tanah atau survei tanah yang mengidentifikasi tanah marginal dan rentan, termasuk di dalamnya lahan berlereng curam, dalam rencana dan operasi yang ada.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.6.2 Dihindari penanaman ekstensif di atas tanah marginal dan rentan atau, jika diperlukan, dilakukan sesuai dengan rencana kelola tanah untuk praktik terbaik		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	7.6.3 Informasi survei tanah dan topografis menjadi Panduan dalam perencanaan sistem saluran drainase dan irigasi, jalan, dan infrastruktur lainnya.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
7.7 Penanaman baru tidak dilakukan di atas gambut, terlepas	7.7.1 (C) Tidak ada penanaman baru yang dilakukan di atas lahan gambut, terlepas dari kedalamannya, setelah tanggal 15	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
dari kedalamannya, setelah tanggal 15 November 2018, dan semua lahan gambut dikelola secara bertanggung jawab.	November 2018 di area pengembangan yang ada maupun di area pengembangan yang baru.																				
	7.7.2 Diinventarisasi, didokumentasikan, dan dilaporkan kawasan-kawasan gambut yang ada dalam kawasan yang dikelola (berlaku efektif mulai tanggal 15 November 2018) kepada Sekretariat RSPO.	x		x				x		x		x		x		x		x		x	
	CATATAN PROSEDURAL: Peta dan dokumentasi lainnya untuk lahan gambut disajikan, disusun dan dialih bagikan sesuai dengan Panduan audit Kelompok Kerja RSPO untuk Lahan Gambut (Peatland Working Group/PLWG) (lih. Catatan Prosedural untuk Indikator 7.7.5 di bawah ini).											x		x				x			
	7.7.3 (C) Penurunan permukaan tanah (subsistensi) gambut dipantau, didokumentasikan dan diminimalkan.	x				x		x		x		x		x		x		x			
	7.7.4 (C) Berjalannya program yang terdokumentasi untuk pengelolaan air dan tutupan lahan.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.7.5 (C) Dilakukannya kajian drainabilitas untuk lahan perkebunan yang telah ditanam di atas lahan gambut dengan mengikuti Prosedur Penilaian Drainabilitas RSPO, atau cara lain yang diakui RSPO, sekurangnya lima tahun sebelum melakukan penanaman kembali. Hasil penilaian tersebut digunakan untuk menentukan jangka waktu penanaman kembali yang akan dilakukan serta untuk menghilang- kan budi daya kelapa sawit secara bertahap sekurangnya 40 tahun atau dua kali siklus, tergantung mana yang lebih lama, sebelum mencapai batas drainabilitas gravitasi alami untuk gambut. Jika kelapa sawit dihilangkan bertahap, komoditas ini digantikan oleh tanaman komoditas lain yang sesuai untuk	x		x		x		x		x		x		x				x		x	

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	muka air tanah yang lebih tinggi (paludikultur) atau direhabilitasi dengan vegetasi alami.																				
	CATATAN PROSEDURAL: Informasi lengkap mengenai Panduan Penilaian Drainabilitas RSPO beserta konsep-konsep terkait dan tindakan terperinci ada dalam Panduan yang saat ini tengah disesuaikan/diuji coba oleh Kelompok Kerja RSPO untuk Lahan Gambut (<i>Peatland Working Group/PLWG</i>). Versi akhir harus mendapatkan persetujuan PLWG pada bulan Januari 2019 dan akan mencakup Panduan tambahan tentang langkah-langkah yang harus diikuti setelah memutuskan untuk tidak melakukan penanaman kembali serta konsekuensinya bagi pemangku kepentingan lain, petani, masyarakat setempat, dan unit sertifikasi yang bersangkutan. Direkomendasikan agar periode metodologi uji coba diusulkan untuk diperpanjang selama 12 bulan bagi semua unit manajemen yang terkait (yaitu unit manajemen yang memiliki perkebunan di atas gambut) untuk memanfaatkan metodologi tersebut dan memberikan masukan kepada PLWG agar prosedur yang ada dapat semakin disempurnakan sebagaimana mestinya sebelum bulan Januari 2020. Unit sertifikasi memiliki opsi untuk menunda penanaman kembali hingga dikeluarkannya Panduan hasil revisi atas pedoman tersebut. Panduan tambahan untuk tanaman komoditas alternatif dan rehabilitasi vegetasi alami akan diatur oleh PLWG.			x																	
	CATATAN PROSEDURAL: PLWG dan Grup Interim Petani (<i>Smallholder Interim Group/SHIG</i>) akan bekerja sama mengembangkan Panduan untuk Petani Mandiri [acuan silang kepada persoalan SHIG dan Gas Rumah Kaca (GRK)].																				

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																				
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X		
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
	7.7.6 (C) Dikelolanya semua penanaman yang saat ini masih berjalan di atas lahan gambut sesuai dengan Panduan RSPO untuk Praktik Pengelolaan Terbaik (PPT) untuk budi daya kepala sawit yang masih berjalan di atas gambut’, versi 2 (2018) beserta panduan audit yang terkait.				x		x		x				x		x		x		x			x
	7.7.7 (C) Semua kawasan yang tidak ditanami dan lahan gambut pencadangan yang ada di kawasan yang dikelola (terlepas dari kedalamannya) dilindungi sebagai ‘kawasan konservasi lahan gambut’; dilarangnya pembuatan saluran drainase baru, bangunan jalan dan jalur listrik baru oleh unit sertifikasi di atas lahan gambut; dikelolanya lahan gambut sesuai dengan ‘Praktik Pengelolaan Terbaik RSPO untuk Pengelolaan dan Rehabilitasi Vegetasi Alami terkait dengan Budi Daya Kelapa Sawit di atas Gambut’ versi 2 (2018) beserta panduan audit terkait.							x		x			x		x			x		x		
7.8 Praktik-praktik yang dilakukan untuk menjaga kualitas dan ketersediaan air permukaan dan air tanah dalam.	7.8.1 Berjalannya rencana kelola air yang dilaksanakan untuk mendukung pemanfaatan sumber air yang efisien dan ketersediaan yang terus menerus, serta menghindari dampak negatif pada pemanfaat lain yang ada dalam daerah tangkapan air tersebut. Rencana dimaksud memuat hal-hal sebagai berikut: a. Unit sertifikasi tidak membatasi akses terhadap air bersih atau berkontribusi terhadap pencemaran pada air yang dimanfaatkan masyarakat. b. Para pekerja memiliki akses memadai untuk mendapatkan air bersih.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	7.8.2 (C) Dilindunginya aliran air dan lahan basah, di mana hal ini turut mencakup pemeliharaan dan restorasi zona riparian dan zona penyangga lainnya sesuai dengan ‘Panduan RSPO untuk PPT pengelolaan dan rehabilitasi cagar kawasan sungai/ riparian’ (April 2017).		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	7.8.3 Limbah cair PKS dikelola sesuai peraturan nasional yang berlaku. Kualitas bahan buangan dalam limbah cair PKS, khususnya Kebutuhan Oksigen Biokimia (Biochemical Oxygen Demand/BOD), dipantau berkala.																x				
	7.8.4 Dipantau dan dicatatnya penggunaan air PKS per ton TBS.																				
7.9 Efisiensi penggunaan bahan bakar fosil dan peningkatan penggunaan energi terbarukan.	7.9.1 Rencana untuk meningkatkan efisiensi pemanfaatan bahan bakar fosil dan mengoptimalkan penggunaan energi terbarukan berjalan, dipantau dan dilaporkan.																				x
7.10 Dikembangkan, dilaksanakan, dan dipantaunya rencana-rencana untuk mengurangi polusi dan emisi, termasuk Gas Rumah Kaca (GRK), dan dirancangnya pengembangan baru untuk meminimalkan emisi GRK.	7.10.1 (C) Emisi GRK untuk unit sertifikasi diidentifikasi dan dinilai. Rencana untuk mengurangi atau meminimalkan emisi GRK dilaksanakan, dipantau melalui <i>Palm GHG calculator</i> , dan dilaporkan secara publik.																				
	7.10.2 (C) Dimulai dari tahun 2014, dilakukan perkiraan terhadap cadangan karbon pada kawasan pengembangan yang diusulkan beserta potensi sumber emisi yang dapat terjadi secara langsung sebagai akibat dari pengembangan tersebut, serta rencana untuk meminimalkan emisi tersebut disusun dan dilaksanakan (dengan mengikuti Prosedur Penilaian GRK RSPO untuk Pengembangan Baru).		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	7.10.3 (C) Bahan pencemar signifikan lainnya diidentifikasi, dan rencana untuk mengurangi atau meminimalisasinya dilaksanakan dan dipantau.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
7.11 Api tidak digunakan untuk persiapan lahan dan dicegah di kawasan yang dikelola.	7.11.1 (C) Lahan untuk penanaman baru atau penanaman kembali tidak dipersiapkan dengan cara dibakar.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.11.2 Unit sertifikasi menyusun tindakan pencegahan dan pengendalian kebakaran untuk kawasan-kawasan yang dikelola secara langsung olehnya.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	7.11.3 Unit sertifikasi melibatkan para pemangku kepentingan di lokasi yang bersebelahan dengannya untuk tindakan pencegahan dan pengendalian kebakaran.																				
	CATATAN PROSEDURAL untuk Kriteria 7.12 P&C RSPO 2018 mencakup persyaratan-persyaratan baru untuk memastikan kontribusi efektif RSPO dalam menghentikan deforestasi. Hal ini akan tercapai dengan menggabungkan Panduan Pendekatan Stok Karbon Tinggi (<i>High Carbon Stock Approach/HCSA</i>) ke dalam standar hasil revisi tersebut.																				
	Teori perubahan (ToC) RSPO juga mendorong RSPO agar berkomitmen untuk menyeimbangkan antara mata pencaharian yang berkelanjutan dan pengentasan kemiskinan dengan kebutuhan untuk melestarikan, melindungi dan meningkatkan kualitas ekosistem.																				
	Negara Bertutupan Hutan Tinggi (<i>High Forest Cover Countries/HFCC</i>) sangat membutuhkan peluang ekonomi yang dapat membantu masyarakat memilih jalannya sendiri																				

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	dalam melakukan pembangunan, seraya memberikan manfaat dan penjagaan secara sosial dan ekonomi.																				
	Akan dikembangkan prosedur-prosedur yang diadaptasikan untuk mendukung pengembangan minyak kelapa sawit secara berkelanjutan oleh masyarakat adat dan masyarakat setempat yang memiliki hak legal atau hak adat. Prosedur dimaksud akan berlaku di negara HFCC tertentu dan di Lanskap Bertutupan Hutan Tinggi (<i>High Forest Cover Landscape/HFCL</i>) yang ada di dalamnya.																				
	Pengembangan prosedur ini akan dipandu oleh Kelompok Pengarah Bersama untuk Kebijakan Tanpa Deforestasi (No Deforestation Joint Steering Group/NDJSG) antara anggota-anggota RSPO dan HCSA. Di negara-negara HFCC, RSPO akan bekerja bersama pemerintah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengembangkan prosedur ini melalui proses partisipatif tingkat nasional dan daerah. Jangka waktu kegiatan ini ditentukan dalam Ketentuan Acuan untuk NDJSG dan tersedia secara publik.																				
7.12 Pembukaan lahan tidak menyebabkan terjadinya deforestasi atau kerusakan pada kawasan mana pun yang dipersyaratkan untuk melindungi atau meningkatkan kualitas hutan yang mengandung HCV atau HCS. Hutan yang mengandung	7.12.1 (C) Pembukaan lahan sejak bulan November 2005 tidak merusak hutan primer atau kawasan mana pun yang dipersyaratkan untuk melindungi atau men- ingkatkan HCV. Pembukaan lahan sejak tanggal 15 November 2018 tidak merusak hutan yang mengandung HCV atau HCS. Dilaksanakannya Analisis Perubahan Pemanfaatan Lahan (<i>Land Use Change Analysis/LUCA</i>) historis sebelum		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
HCV atau HCS yang ada di kawasan yang dikelola diidentifikasi dan dilindungi atau ditingkatkan.	pembukaan lahan mana pun yang baru, sesuai dengan dokumen Panduan LUCA RSPO.																				
	7.11.2 (C) Kawasan HCV, hutan mengandung HCS, dan kawasan konservasi lainnya diidentifikasi dengan ketentuan sebagai berikut: a. Untuk perkebunan yang masih beroperasi, yang memiliki penilaian HCV yang dilakukan oleh penilai yang disetujui RSPO (<i>RSPO approved assessor</i>) dan tidak ada pembukaan lahan baru yang dilakukan setelah tanggal 15 November 2018, maka penilaian HCV yang ada saat ini untuk perkebunan dimaksud tetap berlaku.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	b. Semua pembukaan lahan baru yang dilakukan (di perkebunan yang masih beroperasi atau penanaman baru) setelah tanggal 15 November 2018 didahului oleh suatu penilaian HCV-HCS yang menggunakan Panduan HCSA dan Panduan Penilaian HCV-HCSA. Ini akan mencakup konsultasi pemangku kepentingan dan memiliki pertimbangan yang lebih luas untuk tingkat lanskap.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	CATATAN PROSEDURAL untuk INDIKATOR 7.12.2: Untuk rincian tindakan transisional, lihat Lampiran 5: Transisi RSPO dari penilaian HCV ke penilaian HCV-HCSA																				
	7.12.3 (C) Pada Lanskap Bertutupan Hutan Tinggi (HFCL) yang ada di Negara Bertutupan Hutan Tinggi (HFCC), akan berlaku prosedur spesifik untuk kasus-kasus terdahulu (<i>legacy cases</i>) dan pengembangan oleh masyarakat adat dan masyarakat lokal yang memiliki hak legal atau adat, dengan mempertimbangkan proses-proses penyelesaian para		x		x		x				x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	pemangku kepentingan (<i>multi-stakeholder</i>) tingkat regional dan nasional. Indikator 7.12.2 berlaku hingga prosedur ini dikembangkan dan disahkan. CATATAN PROSEDURAL untuk INDIKATOR 7.12.3: Harus ada manfaat bagi masyarakat setempat yang dapat dibuktikan, dan pengakuan yang jelas terhadap lahan legal dan adat berdasarkan perencanaan partisipatif pemanfaatan lahan; pengembangan harus dilakukan secara proporsional mengikuti kebutuhan masyarakat setempat; dengan disertai keseimbangan antara konservasi dan pengembangan. Prosedur ini juga akan mencakup penanaman yang dilakukan di lahan pertanian/perkebunan yang sebelumnya atau yang telah ditinggalkan. Semua persyaratan P&C lainnya berlaku, termasuk di dalamnya persyaratan FPIC dan HCV.																				
	7.12.4 (C) Jika HCV, hutan HCS setelah tanggal 15 November 2018, lahan gambut, dan kawasan konservasi lainnya telah diidentifikasi, kawasan-kawasan ini dilindungi dan/atau ditingkatkan. Rencana kelola terpadu untuk melindungi dan/atau meningkatkan HCV, hutan HCS, lahan gambut, dan kawasan konservasi lainnya dikembangkan, dilaksanakan, dan disesuaikan jika dibutuhkan, dan dilengkapi dengan persyaratan-persyaratan pemantauan. Rencana kelola terpadu tersebut ditinjau sekurang-kurangnya sekali setiap lima tahun. Rencana kelola terpadu tersebut dikembangkan melalui konsultasi bersama para pemangku kepentingan terkait dan mencakup kawasan yang dikelola langsung beserta semua pertimbangan tingkat		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	lanskap lebih luas yang sesuai (jika pertimbangan tersebut telah diidentifikasi).																				
	7.12.5 Dalam hal telah diidentifikasinya hak-hak masyarakat setempat di kawasan HCV, hutan HCS setelah tanggal 15 November 2018, lahan gambut, dan kawasan konservasi lainnya, maka tidak ada pengurangan terhadap hak-hak tersebut jika tidak disertai bukti adanya kesepakatan hasil negosiasi yang didapatkan melalui proses FPIC, yang memberi kesempatan bagi masyarakat untuk terlibat dalam pemeliharaan dan pengelolaan kawasan-kawasan konservasi ini.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	7.12.6 Dilindunginya semua spesies Langka, Terancam atau Genting (<i>Rare, Threat- ened or Endangered</i> /RTE), baik teridentifikasi dalam penilaian HCV maupun tidak. Terdapat program yang berjalan untuk mengedukasi tenaga kerja secara berkala mengenai status spesies RTE. Diberikan dan didokumentasikannya tindakan disipliner dengan semestinya, sesuai dengan aturan perusahaan dan hukum nasional,apabila ada pekerja perusahaan yang diketahui menangkap, menyakiti, menyimpan, memperjualbelikan, memiliki, atau membunuh spesies-spesies tersebut.	x			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	7.12.7 Dipantaunya status HCV, hutan HCS setelah tanggal 15 November 2018, ekosistem alami lainnya, kawasan konservasi lahan gambut, dan spesies RTE. Hasil dari pemantauan ini dijadikan umpan balik bagi rencana kelola.		x																		
	7.12.8 (C) Jika terdapat pembukaan lahan yang tidak didahului penilaian HCV sebelum bulan November 2005, atau yang tidak didahului penilaian HCV-HCSA sejak tanggal 15 November 2018, maka berlaku Prosedur		x				x		x		x		x						x		x

Kriteria	Indikator	Penilaian dan kepatuhan perusahaan sawit																			
		I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		IX		X	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	Remediasi dan Kompensasi (<i>Remediation and Compensation Procedure/RaCP</i>).																				

II. Hukum Internasional dan Standar Terbaik Sukrela Internasional

Tema	Prinsip dan Kriteria berikut	Konvensi	Deklarasi	Prinsip Panduan/ Dokumen Kunci Hasil PBB	Ketentuan Kunci	Ringkasan Perlindungan
Perilaku Usaha Etis	1.1 1.2 2	Konvensi Anti Korupsi PBB (2000)			Pasal 12	Mendorong pengembangan standar dan prosedur untuk menjaga integritas entitas swasta (termasuk di dalamnya kode etik) agar dapat digunakan dalam kegiatan usaha dan mencegah konflik kepentingan. Mendorong transparansi. Memastikan bahwa perusahaan memiliki kendali audit internal yang memadai untuk mencegah terjadinya korupsi.
	1.2 2.1 2.2	Konvensi No. 181 Tahun 1997 tentang Agensi Tenaga Kerja Swasta				Mencakup perlindungan bagi mereka yang dipekerjakan melalui pihak ketiga dan/atau penyalur tenaga kerja swasta.
Penghormatan terhadap HAM	4.1 4.2		Deklarasi Pembela HAM			Mengandung standar HAM yang diabadikan dalam instrumen internasional lainnya, yang mengikat secara hukum, untuk perlindungan HAM, termasuk di dalamnya pembela HAM.

	4 5 6			Prinsip Panduan PBB mengenai Usaha dan HAM (2011)	Prinsip 11-24	Penghormatan terhadap HAM dengan menghindari dan/atau memitigasi dampak negatif, terlepas dari ukuran, sektor operasi atau kepemilikan organisasinya.
	4 5 6	Perjanjian Inti tentang HAM Internasional:- Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (<i>International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR</i>) - Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (<i>International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR</i>)			Semua traktat inti di bidang HAM	Penghormatan terhadap HAM, terlepas dari usia, kebangsaan, gender, ras, etnis, agama, kemampuan, status perkawinan, orientasi seksual dan identitas gender, opini atau afiliasi politik, dll.
	4 5 6	- Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (<i>Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination/ CERD</i>) - Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW</i>)			Semua traktat inti di bidang HAM	Penghormatan terhadap HAM, terlepas dari usia, kebangsaan, gender, ras, etnis, agama, kemampuan, status perkawinan, orientasi seksual dan identitas gender, opini atau afiliasi politik, dll.

		- Konvensi menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat (<i>Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment/CAT</i>) - Konvensi Hak-hak Anak (<i>Convention on the Rights of the Child/CRC</i>)				
	4 5 6	- Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Buruh Migran dan Anggota Keluarganya (<i>International Convention on Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families/ICMRW</i>) - Konvensi tentang Perlindungan terhadap Semua Orang dari Tindakan Penghilangan Secara Paksa (<i>Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance/CPED</i>) - Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (<i>Convention on the Rights of Persons with Disabilities/CRPD</i>)			Semua traktat inti di bidang HAM	Penghormatan terhadap HAM, terlepas dari usia, kebangsaan, gender, ras, etnis, agama, kemampuan, status perkawinan, orientasi seksual dan identitas gender, opini atau afiliasi politik, dll.

Akuisisi Lahan yang Dilakukan secara Adil	4	Konvensi ILO No. 169 Tahun 1989 tentang Masyarakat Adat dan Masyarakat Suku			Pasal 13-19	Penghormatan dan penjagaan hak atas sumber daya alam yang dimiliki atau digunakan secara tradisional; penghormatan terhadap adat-istiadat warisan; tidak ada penggusuran paksa; kompensasi untuk kerugian dan kerusakan.
	4		Deklarasi PBB Tahun 2007 tentang Hak-hak Masyarakat Adat		Pasal 25-26	Hak atas hubungan yang khas dengan tanah; hak untuk memiliki, memanfaatkan, membangun, dan mengendalikan tanah, wilayah, dan sumber daya lain.
	4	Konvensi PBB Tahun 1992 tentang Keanekaragaman Hayati			Pasal 10(c)	Perlindungan dan dorongan untuk memanfaatkan sumber daya alam hayati secara adat sesuai dengan praktik-praktik tradisional.

Partisipasi Publik oleh Masyarakat Terdampak	4.5 4.5			Deklarasi Rio Tahun 1992 tentang Lingkungan dan Pembangunan dan Agenda 21	Prinsip 10	Persoalan-persoalan lingkungan paling baik ditangani melalui partisipasi semua warga negara yang bersangkutan pada tingkat yang sesuai. Prinsip 10 menggabungkan partisipasi masyarakat dengan akses masyarakat terhadap informasi dan akses terhadap prosedur pemulihan. Berdasarkan Agenda 21, salah satu dari prinsip dasar untuk pencapaian pembangunan berkelanjutan adalah partisipasi masyarakat luas dalam pengambilan keputusan. Baik Agenda 21 maupun Deklarasi Rio menekankan pentingnya partisipasi dari semua kelompok utama, dan telah diberikan penekanan khusus, termasuk di dalamnya instrumen internasional yang mengikat secara hukum guna memastikan agar kelompok-kelompok yang dianggap dirugikan secara politis, seperti masyarakat adat dan kaum perempuan, dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
--	------------	--	--	---	---------------	---

Keterwakilan untuk dan Partisipasi yang Adil oleh Masyarakat Adat dan Masyarakat Suku	4.2 4.4 4.5. 4.6	Konvensi ILO No. 169 Tahun 1989 tentang Masyarakat Adat dan Masyarakat Suku			Pasal 6-9	Perwakilan diri melalui lembaga; konsultasi yang dilakukan dengan tujuan mencapai kesepakatan atau persetujuan; hak untuk menentukan prioritas sendiri; mempertahankan adat-istiadat dan menyelesaikan pelanggaran sesuai dengan hukum adat yang berlaku (yang sejalan dengan hukum internasional).
	4.4-4.8		Deklarasi PBB Tahun 2007 tentang Hak Masyarakat Adat		Pasal 3	Masyarakat adat memiliki hak untuk menentukan nasib sendiri dan bebas melakukan pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya.
	4.4 4.5 4.7		Deklarasi PBB Tahun 2007 tentang Hak Masyarakat Adat		Pasal 10, 11(2), 19, 28(1), 29(2) dan 32(2)	Hak atas FPIC terhadap proyek apa pun yang berdampak pada lahannya, sebagaimana disampaikan melalui lembaga perwakilan mereka.

	4.4 4.5 4.7	Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial; Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan, Budaya; Sistem Hak Asasi Manusia Antar Bangsa Amerika			Komite CERD PBB; Komite PBB untuk Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya; Komisi Hak Asasi Manusia Antar Bangsa Amerika	FPIC untuk keputusan yang dapat mempengaruhi masyarakat adat. (Standar ini telah diterima secara luas sebagai standar 'praktik terbaik' oleh badan-badan seperti Komisi Dunia untuk Bendungan, Tinjauan Industri Ekstraktif (<i>Extractive Industries Review/EIR</i>), <i>Forest Stewardship Council</i> (FSC), UNDP, CBD, IUCN, dan WWF).
Tidak Ada Kerja Paksa	2.2 6.6	Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930 tentang Kerja Paksa			Pasal 5	Konsesi yang diberikan kepada perusahaan tidak boleh melibatkan bentuk apa pun dari kerja paksa atau kerja wajib.
	6,6		Protokol 2014 dari Konvensi ILO tentang Kerja Paksa Tahun 1930		Pasal 1, 2, 4	Mengatur langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menghindari kerja paksa atau kerja wajib.
	6,6	Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa			Pasal 1	Tidak menggunakan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib.
Perlindungan Anak	6,4	Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 tentang Usia Minimum			Pasal 1-9	Penghapusan praktik pekerja anak dan definisi nasional di mana usia minimum bekerja tidak kurang dari 15-18 tahun (tergantung pekerjaan).

	6,4	Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak			Pasal 1-7	Penghapusan perbudakan anak, kerja ijon, perdagangan manusia dan pengadaan untuk prostitusi; metode yang cocok untuk memantau dan menegakkan kepatuhan.
	6,4	Konvensi No. 10 Tahun 1921 tentang Usia Minimum untuk Sektor Pertanian			Pasal 1-2	Berlaku untuk anak di bawah usia 14 tahun di luar jam sekolah.
	6,4	Konvensi Hak-hak Anak (CRC), 1989			Pasal 32	Hak anak untuk dilindungi dari eksploitasi ekonomi dan melakukan segala pekerjaan yang mungkin dapat berbahaya atau mengganggu pendidikan anak tersebut, atau membahayakan kesehatan atau pertumbuhan fisik, mental, spiritual, moral atau sosial anak.
	6.4 6.5		Deklarasi PBB Tahun 2007 tentang Hak Masyarakat Adat		Pasal 17(2), 21, 22(2)	Tidak ada eksploitasi atau paparan bahaya atau diskriminasi terhadap perempuan dan anak-anak masyarakat adat.
Kebebasan Berserikat dan Menyusun PKB	6,3	Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi			Pasal 2-11	Kebebasan untuk bergabung dengan serikat, federasi, dan konfederasi pilihannya sendiri; yang memiliki anggaran dasar dan aturan yang dipilih sendiri dengan bebas; langkah-langkah untuk melindungi hak berorganisasi.

	6,3	Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama			Pasal 1-4	Perlindungan terhadap tindakan-tindakan anti serikat dan tindakan-tindakan untuk mendominasi serikat; membentuk sarana negosiasi sukarela untuk membahas syarat dan ketentuan kerja melalui PKB.
	6,3	Konvensi ILO No. 141 Tahun 1975 tentang Organisasi Pekerja Pedesaan			Pasal 2-3	Hak petani penyewa, petani bagi hasil, dan petani pemilik lahan untuk berorganisasi; kebebasan berserikat; bebas dari gangguan dan paksaan.
	6,3	Kovenan Internasional Tahun 1966 tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya			Pasal 8 (1)	Hak setiap orang untuk membentuk serikat kerja dan bergabung dengan serikat kerja pilihannya sendiri, mengikatkan diri hanya kepada peraturan organisasi tersebut demi mendorong dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosialnya. Tidak boleh ada pembatasan dalam pelaksanaan hak ini kecuali sebagaimana diatur oleh hukum yang berlaku dan sebagaimana diperlukan dalam suatu masyarakat demokratis demi kepentingan keamanan nasional atau ketertiban umum, atau untuk perlindungan hak dan kebebasan orang lain.
	6,3	Konvensi No. 154 Tahun 1981 tentang Penyusunan PKB			Pasal 1, 2, 3(2), 4, 5, 7. 8	Dukungan terhadap hak penyusunan PKB.

	6,3	Konvensi No. 135 Tahun 1971 tentang Perwakilan Pekerja			Pasal 1-3	Dalam menunaikan tugasnya, perwakilan pekerja juga harus memperoleh perlindungan efektif dari segala tindakan yang merugikan mereka, termasuk pemecatan, berdasarkan status atau kegiatannya sebagai perwakilan pekerja atau anggota serikat, atau partisipasi pada kegiatan serikat, selama mereka bertindak sesuai dengan hukum atau perjanjian bersama atau peraturan lainnya yang berlaku sebagai hasil kesepakatan disepakati bersama.
Pengupahan yang Setara dan Non Diskriminatif	6,1	Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Setara			Pasal 1-3	Pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
	6,1	Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan)			Pasal 1-2	Kesetaraan kesempatan dan perlakuan terkait pekerjaan dan jabatan; tidak ada diskriminasi atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat.
	6,1		Deklarasi PBB Tahun 2007 tentang Hak Masyarakat Adat		Pasal 2, 8(e), 9, 15(2), 16(1), 21(2), 22, 24(1) 29(1), 46(3)	Tidak ada diskriminasi berdasarkan asal atau identitas; bebas untuk mengekspresikan identitas berdasarkan adat-istiadat; perhatian khusus terhadap hak perempuan adat beserta perlindungan penuh terhadap hak tersebut.

	6,1	Konvensi ILO No. 156 Tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga			Pasal 1-5, 7-10	Tidak ada bentuk diskriminasi apa pun terhadap pekerja laki-laki atau perempuan dengan tanggung jawab atas anak-anak yang menjadi tanggungannya, di mana tanggung jawab tersebut membatasi mereka dalam mempersiapkan, memasuki, berpartisipasi atau berkembang dalam kegiatan ekonomi.
	2,2	Konvensi ILO No. 181 Tahun 1997 tentang Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta			Pasal 1,2,4-12	Perihal perlindungan bagi pekerja yang dipekerjakan untuk menyediakan jasanya kepada pihak ketiga.
	6,1	Konvensi ILO No. 159 Tahun 1983 tentang Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (untuk Penyandang Cacat)			Pasal 1-4	
	6,1	Kovenan Internasional Tahun 1966 tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya			Pasal 7	Upah yang adil dan remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang nilainya sama tanpa perbedaan apa pun, terutama untuk pekerja perempuan yang syarat-syarat kerjanya dijamin tidak lebih rendah dari yang diperoleh pekerja laki-laki, dengan upah yang setara untuk pekerjaan yang setara. Kesempatan yang setara bagi semua orang untuk dipromosikan dalam pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi dengan sebagaimana

						mestinya, tanpa pertimbangan apa pun selain dari senioritas dan kompetensi.
Penghapusan Pelecehan dan Kekerasan di Tempat Kerja	6,5	Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan			Rekomen- dasi Umum 35	Pelibatan sektor swasta, termasuk pelaku usaha dan perusahaan transnasional, dalam upaya untuk menghapus segala bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan; mengembangkan protokol dan prosedur untuk menangani segala bentuk kekerasan berbasis gender yang dapat terjadi di tempat kerja atau berdampak terhadap pekerja perempuan, termasuk prosedur pengaduan internal yang efektif dan dapat diakses.
Pekerjaan yang Adil bagi Pendatang/ Migran	2.2 6.6	Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 tentang Migrasi untuk Memperoleh Pekerjaan				Penyediaan informasi; tidak ada hambatan dalam bepergian; penyediaan layanan kesehatan; prinsip non diskriminasi dalam pekerjaan; akomodasi, jaminan sosial dan remunerasi; tidak ada pemulangan terhadap pekerja migran yang legal; pengembalian tabungan.

	6,6	Konvensi ILO tentang Pekerja Migran (Ketentuan Pelengkap)			Pasal 1-12	Penghormatan terhadap hak-hak dasar asasi manusia; perlindungan bagi pendatang/migran ilegal dari pekerjaan yang disertai kekerasan; tidak ada perdagangan manusia yang melibatkan pendatang/migran ilegal; perlakuan adil bagi pekerja migran.
	2.2 6.6	Konvensi Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya			Pasal 11; 21; 25; 26	Pencegahan perbudakan; kerja paksa dan kerja wajib; tentang penyitaan dokumen identitas; kondisi kerja dan ketentuan kontrak; dan kebebasan dan hak membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja.
Perlindungan bagi Pekerja Perkebunan	6,1	Konvensi ILO No. 97 Tahun 1949 tentang Migrasi untuk Memperoleh Pekerjaan			Pasal 5-91	Perlindungan hak-hak anggota dari keluarga pekerja yang direkrut selama proses perekrutan dan transportasi; perjanjian kerja yang adil; penghapusan sanksi pidana; penghapusan sanksi pidana; upah dan syarat kerja yang adil; tidak ada paksaan atau kewajiban untuk belanja di toko perusahaan; akomodasi dan kondisi yang memadai; perlindungan kehamilan; kompensasi untuk cedera dan kecelakaan; kebebasan berserikat; hak berorganisasi dan menyusun PKB; inspeksi pekerja

						yang tepat; perumahan yang layak dan perawatan kesehatan.
	6,2	Konvensi ILO No. 11 Tahun 1921 tentang Hak Berserikat (di Sektor Pertanian)			Pasal 1	Semua orang yang bekerja di sektor pertanian diberikan hak yang sama dengan pekerja industri untuk membentuk serikat dan penggabungan.
	6	Konvensi ILO No. 110 Tahun 1958 tentang Perkebunan			Pasal 1,2,5,7,8, 11,12-15	Konvensi ini terkait dengan hak-hak pekerja dan keluarganya (termasuk pekerja migran) yang telah dipekerjakan di perkebunan.
Jam Kerja bagi Pekerja	6,2	Konvensi ILO No. 101 Tahun 1952 tentang Hari Libur Berbayar (di Sektor Pertanian)			Pasal 1,3,5,7-9	Pekerja yang dipekerjakan dalam kegiatan usaha pertanian dan bidang-bidang pekerjaan terkait harus diberikan libur tahunan yang dibayar setelah masa pekerjaan yang berkelanjutan dengan pemberi kerja yang sama.

Perlindungan Hak-Hak Perempuan untuk Bekerja	6.2	Konvensi ILO No. 47 Tahun 1935 tentang 40 Jam Kerja dalam Sepekan Konvensi Tahun 1979 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW</i>)			Pasal 1	Mewajibkan agar anggota menerapkan 40 jam kerja dalam satu pekan dengan cara yang tidak mengurangi standar hidup. Hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak mendapatkan promosi, keamanan kerja dan semua manfaat dan ketentuan layanan, dan hak menerima pelatihan kejuruan dan pelatihan kembali, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan berulang; Hak mendapatkan remunerasi yang setara termasuk manfaat, dan perlakuan sama terkait pekerjaan yang bernilai setara dan dalam evaluasi kualitas kerja.
	6.1				Pasal 11	
	6,1	Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Kehamilan			Pasal 9	Larangan mewajibkan tes kehamilan atau sertifikat tes yang demikian ketika perempuan melamar kerja, kecuali jika diwajibkan oleh peraturan perundangan nasional sehubungan dengan pekerjaan.
	6.5 6.7	Konvensi Tahun 1979 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (<i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW</i>)			Pasal 11 (f)	Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk perlindungan bagi fungsi reproduksi.

	6,5	Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Kehamilan			Pasal 10	Perempuan harus diberikan hak untuk beristirahat satu kali atau lebih dalam sehari, atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya. Istirahat atau pengurangan jam kerja harian ini harus dihitung sebagai waktu kerja dan dibayar dengan semestinya.
Perlindungan terhadap Penyewa dan Petani Penggarap	4,2			Rekomendasi ILO No. 132 Tahun 1968 tentang Petani Penyewa dan Petani Bagi Hasil	Pasal 4-8	Harga sewa yang wajar; pembayaran yang layak untuk hasil pertanian; ketentuan untuk kesejahteraan; organisasi; kontrak yang adil; prosedur penyelesaian perselisihan.
Perlindungan bagi Petani	5	Konvensi ILO No. 117 Tahun 1962 tentang Kebijakan Sosial (Tujuan dan Standar Dasar)			Pasal 4	Pengasingan karena hak adat; pendampingan untuk membentuk koperasi; pengaturan sewa untuk memperoleh standar hidup setinggi mungkin.
K3	3.6 6.7	Konvensi ILO No. 184 Tahun 2001 tentang Kesehatan dan Keselamatan di Sektor Pertanian			Pasal 7-21	Mengkaji risiko dan mengambil langkah-langkah pencegahan dan perlindungan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, mesin, serta alat dan pengolah kimia; memastikan dilakukannya sosialisasi, pelatihan yang tepat, supervisi, dan kepatuhan; perlindungan khusus untuk pekerja usia muda dan pekerja perempuan; perlindungan dari cedera dan penyakit karena pekerjaan.

	3.6 6.7	Konvensi ILO No. 139 Tahun 1974 tentang Penyakit Kanker akibat Pekerjaan				Anggota harus berupaya mengganti bahan karsinogenik yang dapat membuat pekerja terpapar dengan bahan tersebut dalam kegiatan kerjanya, dengan bahan non karsinogenik atau yang lebih rendah bahayanya; sifat karsinogenik, toksik, dan sifat bahan kimia pengganti lainnya harus diperhatikan.
	3.6 6.7	Konvensi ILO No. 38 Tahun 1933 tentang Jaminan Disabilitas (<i>Invalidity Insurance</i>) (di Sektor Pertanian)			Pasal 1-6, 13, 17, 20, 23	Pemeliharaan skema untuk jaminan disabilitas bagi pekerja.
	6.1 6.2	Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Kehamilan			Pasal 2-4	Perlindungan dan manfaat bagi kehamilan.
Mengendalikan atau Menghapus Penggunaan Bahan Kimia dan Pestisida Berbahaya	7,2	Konvensi Stockholm tahun 2001 tentang Polutan Organik yang Sulit Terurai			Pasal 1-5	Melarang dan/atau menghapus produksi dan penggunaan bahan kimia yang tercantum dalam Lampiran A (misalnya Aldrin, Chlordane PCB); membatasi produksi dan penggunaan bahan kimia dalam Lampiran B (misalnya DDT); mengurangi atau menghilangkan penglepasan bahan kimia yang tercantum dalam Lampiran C (misalnya Hexachlorobenze).

	7,2	Konvensi Rotterdam Tahun 1998 tentang Prosedur Persetujuan Atas Dasar Informasi Awal untuk Bahan Kimia dan Pestisida Berbahaya Tertentu dalam Perdagangan Internasional			Pasal 1, 5, dan 6	Membatasi perdagangan bahan kimia dan pestisida yang dilarang dan berbahaya; mengembangkan prosedur nasional untuk mengendalikan penggunaan dan perdagangannya; membuat daftar bahan kimia dan pestisida yang dilarang dan berbahaya.
			Deklarasi PBB Tahun 2007 tentang Hak-Hak Masyarakat Adat		Pasal 21(1), 23, 24, 29(3)	Peningkatan mata pencaharian dan sanitasi, kesehatan dan tempat tinggal, berpartisipasi dalam layanan kesehatan; mempertahankan sistem kesehatan tradisional; pemantauan kesehatan yang efektif.
		Konvensi ILO No. 148 Tahun 1977 tentang Lingkungan Kerja (Udara, Polusi, Suara, dan Getaran)			Pasal 1-3	Mengatur langkah-langkah yang harus dilakukan untuk pencegahan dan pengendalian, serta perlindungan terhadap bahaya kerja dari polusi udara, suara dan getaran di tempat kerja.
		Konvensi ILO No. 170 Tahun 1990 tentang Keamanan Penggunaan Bahan Kimia di Tempat Kerja			Pasal 2(c), dan Bagian IV	Mengatur langkah-langkah untuk mencegah atau mengurangi kejadian dari sakit yang disebabkan oleh bahan kimia dan cedera di tempat kerja; dan mengidentifikasi peran dan tanggung jawab pemberi kerja dalam hal identifikasi, pemindahan bahan kimia, paparan, kendali operasi, pembuangan dan penyebaran informasi serta pelatihan.

Hak Mendapatkan Makanan	6,2	Kovenan Internasional Tahun 1966 tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya			Art 11	Hak atas standar hidup yang layak, termasuk hak mendapatkan makanan.
Perlindungan bagi Lingkungan	3,4	Konvensi PBB Tahun 1992 tentang Keanekaragaman Hayati			Pasal 14	Penilaian dampak lingkungan terhadap proyek-proyek yang diusulkan, yang berkemungkinan menghasilkan dampak merugikan yang signifikan pada keanekaragaman hayati, dengan tujuan untuk menghindari atau meminimalkan dampak tersebut, serta memungkinkan dilakukannya partisipasi publik dalam prosedur tersebut, jika sesuai.
Konservasi Keanekaragaman Hayati		Konvensi PBB Tahun 1992 tentang Keanekaragaman Hayati			Pasal 1–18	Konservasi keanekaragaman hayati dan penggunaan komponen-komponennya secara berkelanjutan.
Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	7,1				Pasal 1-4	Bertujuan untuk menstabilkan konsentrasi atmosfer gas rumah kaca untuk menghindari gangguan antropogenik yang berbahaya, termasuk dalam sektor pertanian.

UU dan Peraturan terkait Standar RSPO

No	Kode	Pihak yang Menyetujui/ Mengesahkan	No	Tentang	Kriteria/Indikator Tekait
1	UU	DPR/Presiden	19 Tahun 2016	Perubahan atas Undang-Undang No. 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik	1.1.5
2	UU	DPR/Presiden	7 Tahun 2006	Pengesahan Konvensi PBB Melawan Korupsi	1,2
3	UU	DPR/Presiden	8 Tahun 2010	Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang	1,2
4	UU	DPR/Presiden	20 Tahun 2001	Perubahan UU No. 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi	1,2
5	UU	DPR/Presiden	13 Tahun 2003	Ketenagakerjaan	2.2/3.5.2/6.1/6.2/ 6.3/6.4/6.4.3/6.6
6	UU	DPR/Presiden	39 Tahun 1999	Hak Asasi Manusia	4.1/6.1
7	UU	DPR/Presiden	39 Tahun 2014	Perkebunan	4.1/4.4/4.5
8	UU	DPR/Presiden	5 Tahun 1960	Undang-Undang Pokok Agraria	4.4.2
9	UU	DPR/Presiden	7 Tahun 1984	Pengesahan Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita	6,1
10	UU	DPR/Presiden	21 Tahun 2000	Serikat Pekerja	6,3
11	UU	DPR/Presiden	20 Tahun 1999	Ratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja	6,4
12	UU	DPR/Presiden	35 Tahun 2014	Perubahan terhadap Undang-Undang No. 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Kesehatan	6.4
13	UU	DPR/Presiden	36 Tahun 2009		6.5.3
14	UU	DPR/Presiden	1 Tahun 1970	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	6,7
15	UU	DPR/Presiden	19 Tahun 2009	Pengesahan Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants (Konvensi Stockholm tentang Bahan Pencemar Organik yang Persisten)	7,2
16	UU	DPR/Presiden	32 Tahun 2009	Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup	4.1/7.3/7.11
17	UU	DPR/Presiden	18 Tahun 2008	Pengelolaan Sampah	7,3
18	UU	DPR/Presiden	5 Tahun 1990	Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya	7.12.7

19	UU	DPR/Presiden	16 Tahun 1992	Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan	7.12.7
20	UU	DPR/Presiden	5 Tahun 1994	Pengesahan Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Mengenai Keanekaragaman Hayati	7.12.7
21	UU	DPR/Presiden	30 Tahun 2000	Rahasia Dagang	1.1/1.1.5
22	UU	DPR/Presiden	14 Tahun 2008	Keterbukaan Informasi Publik	1.1.5
23	UU	DPR/Presiden	31 Tahun 2014	Perubahan Atas Undang-Undang No.13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban	4,1
24	UU	DPR/Presiden	8 Tahun 1981	Hukum Acara Pidana	4,1
25	UU	DPR/Presiden	40 Tahun 2008	Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis	4.1/6.1
26	UU	DPR/Presiden	25 Tahun 2007	Penanaman Modal	4,3
27	PP	Presiden	27 Tahun 2012	Perizinan Lingkungan	3,4
28	PP	Presiden	50 Tahun 2012	Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	3.6.2
29	PP	Presiden	40 Tahun 1996	Hak Guna Usaha, Hak Guna Bangunan dan Hak Pakai Atas Tanah	4.4.2
30	PP	Presiden	78 Tahun 2015	Pengupahan	6.1.6/6.2.6
31	PP	Presiden	20 Tahun 2018	Penggunaan Tenaga Kerja Asing	6,6
32	PP	Presiden	4 Tahun 2001	Pengendalian Kerusakan dan atau Pencemaran Lingkungan Hidup yang Berkaitan dengan Kebakaran Hutan dan/atau Lahan	7.1.3
33	PP	Presiden	101 Tahun 2014	Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun	7,2
34	PP	Presiden	74 Tahun 2001	Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun	7.2.7
35	PP	Presiden	82 Tahun 2001	Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air	7,3
36	PP	Presiden	81 Tahun 2012	Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga	7,3
37	PP	Presiden	57 Tahun 2016	Perubahan Atas Peraturan PP No. 71 Tahun 2014 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Ekosistem Gambut	7.7/7.7.3/7.7.4
38	PP	Presiden	71 Tahun 2014	Perlindungan dan Pengelolaan Ekosistem Gambut	7,7
39	PP	Presiden	38 Tahun 2011	Sungai	7.8/7.12.7
40	PP	Presiden	39 Tahun 2012	Pengelolaan Daerah Aliran Sungai	7,8
41	PP	Presiden	26 Tahun 2008	Tata Ruang Wilayah Nasional	7,8
42	PP	Presiden	13 Tahun 1994	Perburuan Satwa Buru	7.12.7
43	PP	Presiden	108 Tahun 2015	Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Kawasan Suaka Alam dan Kawasan Pelestarian Alam	7.12.7

44	KP	Presiden	59 Tahun 2002	Rencana Aksi Nasional Penghapusan Bentuk- Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak	6,4
45	KP	Presiden	32 Tahun 1990	Pengelolaan Kawasan Lindung	7.8/7.12.7
46	KP	Presiden	12 Tahun 2012	Penetapan Wilayah Sungai	7.8/7.12.7
47	KP	Presiden	43 Tahun 1978	Ratifikasi <i>Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES)</i>	7.12.7
48	Inpres	Presiden	1 Tahun 2013	Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi	1,2
49	PM	Menteri ATR/BPN	14 Tahun 2018	Izin Lokasi	4.4/4.5
50	PM	Menteri LH	14 Tahun 2010	Dokumen Lingkungan Hidup Bagi Usaha dan/atau Kegiatan yang Telah Memiliki Izin Usaha dan/atau Kegiatan Tetapi Belum Memiliki Dokumen Lingkungan Hidup	3,4
51	PM	Menteri LH	12 Tahun 2007	Dokumen Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan Hidup Bagi Usaha dan atau Kegiatan yang Tidak Memiliki Dokumen Pengelolaan Lingkungan Hidup	3,4
52	PM	Menteri LHK	38 Tahun 2019	Jenis Rencana Usaha dan/atau Kegiatan yang Wajib Memiliki AMDAL	3.4
53	PM	Menteri LHK	17 Tahun 2012	Pedoman Keterlibatan Masyarakat dalam Proses Analisis Dampak Lingkungan Hidup dan Izin Lingkungan	3.4
54	PM	Menteri LHK	25 Tahun 2018	Pedoman Penetapan Jenis Rencana Usaha Dan/ Atau Kegiatan Yang Wajib Memiliki Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup Dan Upaya Pemantauan Lingkungan Hidup Dan Surat Pernyataan Kesanggupan Pengelolaan Dan Pemantauan Lingkungan Hidup	3,4
55	PM	Menteri LH	16 Tahun 2012	Pedoman Penyusunan Dokumen Lingkungan Hidup	3,4
56	PM	Menteri LH	8 Tahun 2013	Tata Laksana Penilaian dan Pemeriksaan Dokumen Lingkungan Hidup serta Penerbitan Izin Lingkungan	3,4
57	PM	Menteri LH	7 Tahun 2010	Sertifikasi Kompetensi Penyusun Dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup dan Persyaratan Lembaga Pelatihan Kompetensi Penyusun Dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup	3,4
58	PM	Menteri LHK	22 Tahun 2018	Norma, Standar, Prosedur, Dan Kriteria Pelayanan Perizinan Terintegrasi Secara Elektronik Lingkup Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan	3.4
59	PM	Menteri LHK	23 Tahun 2018	Kriteria Perubahan Usaha Dan/Atau Kegiatan Dan Tata Cara Perubahan Izin Lingkungan	3.4

60	PM	Menteri LHK	102 Tahun 2018	Tata Cara Perizinan Pembuangan Air Limbah Melalui Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik	7,3
61	PM	Menteri LHK	16 Tahun 2017	Perlindungan dan Pengelolaan Ekosistem Gambut	7.7.3/7.7.4
62	PM	Menteri LHK	P.15 Tahun 2017	Tata Cara Pengukuran Muka Air Tanah di Titik Penataan Ekosistem Gambut	7.7.3/7.7.4
63	PM	Menteri LHK	24 Tahun 2018	Pengecualian Kewajiban Menyusun Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Untuk Usaha Dan/ Atau Kegiatan Yang Berlokasi Di Daerah Kabupaten/Kota Yang Telah Memiliki Rencana Detail Tata Ruang	3,4
64	PM	Menteri Dalam Negeri	52 Tahun 2014	Pedoman Pengakuan dan Perlindungan Masyarakat Hukum Adat	4.4.6/4.6.1
65	PM	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2 Tahun 1980	Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja	6,1
66	PM	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi	13 Tahun 2012	Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Permenaker No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak	6.2/6.2.6
67	PM	Menteri Tenaga Kerja	15 Tahun 2018	Upah Minimum	6.2.6
68	PM	Menteri Tenaga Kerja	28 Tahun 2014	Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	6.2.2
69	PM	Menteri Tenaga Kerja	21 Tahun 2016	Kebutuhan Hidup Layak	6.2.6
70	PM	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi	19 Tahun 2012	Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain	6.2.7
71	PM	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi	235 Tahun 2003	Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak	6,4
72	PM	Menteri Tenaga Kerja	4 Tahun 1987	Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) serta Tata Cara Penunjukkan Ahli Keselamatan Kerja	6,7
73	PM	Menteri Tenaga Kerja	4 Tahun 1993	Jaminan Kecelakaan Kerja	6,7
74	PM	Menteri LHK	94 Tahun 2016	Jenis Invasif	7.1.2
75	PM	Menteri LH	5 Tahun 2014	Baku Mutu Air Limbah	7,3

76	PM	Menteri LHK	68 Tahun 2016	Baku Mutu Air Limbah Domestik	7,3
77	PM	Menteri Pertanian	1 Tahun 2007	Daftar Bahan Aktif Pestisida yang Terlarang dan Pestisida Terbatas	7.2
78	PM	Menteri Pertanian	1 Tahun 2018	Penetapan Harga TBS	5.1
79	PM	Menteri Pertanian	39 Tahun 2015	Pendaftaran Pestisida	7,2
80	PM	Menteri Pertanian	11 Tahun 2015	Pedoman Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia	7,5
81	PM	Menteri Pertanian	47 Tahun 2006	Pedoman Umum Budidaya Pertanian pada Lahan Pegunungan	7,5
82	PM	Menteri Pertanian	14 Tahun 2009	Pedoman Pemanfaatan Lahan Gambut untuk Budidaya Kelapa Sawit	7,7
83	PM	Menteri Pertanian	131 Tahun 2013	Pedoman Budidaya Kelapa Sawit (<i>Elaeis guineensis</i>) yang Baik	3.3/7.6/7.5
84	PM	Menteri Pertanian	47 Tahun 2014	Brigade dan Pedoman Pelaksanaan Pencegahan serta Pengendalian Kebakaran Lahan dan Kebun	7,11
85	PM	Menteri LHK	16 Tahun 2019	Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No.5 Tahun 2014 tentang Baku Mutu Air Limbah	7,8
86	PM	Menteri Lingkungan Hidup	12 Tahun 2006	Persyaratan dan Tata Cara Perizinan Pembuangan Air Limbah ke Laut	7,8
87	PM	Menteri Pekerjaan Umum	18 Tahun 2009	Pedoman Pengalihan Alur Sungai dan/atau Pemanfaatan Ruas Bekas Sungai	7,8
88	PM	Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	28 Tahun 2015	Penetapan Garis Sempadan Sungai dan Garis Sempadan Danau	7,8
89	PM	Menteri Pertanian	5 Tahun 2018	Pembukaan dan/atau Pengolahan Lahan Perkebunan Tanpa Membakar	7,11
90	PM	Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan	106 Tahun 2018	Perubahan atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No P20.MENLHK/SETJEN/ KUM.1/6/2018 Tentang Jenis Tumbuhan dan Satwa yang dilindungi	7.12.7
91	PM	Menteri Kehutanan	P.48 Tahun 2008	Pedoman Penanggulangan Konflik Antara Manusia dan Satwa Liar	7.12.7

92	PM	Menteri Kehutanan	P.53 Tahun 2014	Perubahan Atas Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P. 48/Menhut-II/2008 tentang Pedoman Penanggulangan Konflik Antara Manusia Dan Satwa Liar	7.12.7
93	KM	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi	100 Tahun 2004	Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	6.2/6.2.7
94	KM	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi	609 Tahun 2012	Pedoman Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	6,7
95	KM	Menteri Lingkungan Hidup	28 Tahun 2003	Pedoman Teknis Pengkajian Pemanfaatan Air Limbah Dari Industri Minyak Sawit Pada Tanah di Perkebunan Kelapa Sawit	7.3/7.8
96	KM	Menteri Lingkungan Hidup	29 Tahun 2003	Pedoman Syarat dan Tata Cara Perizinan Pemanfaatan Air Limbah Industri Minyak Sawit Pada Tanah di Perkebunan Kelapa Sawit	7.3/7.8
97	PDir	Dirjen Perlindungan Hutan dan Konservasi	P.2 Tahun 2014	Pembentukan dan Pembinaan Masyarakat Peduli Api	7,11
98	Kep	Kepala Badan Pengendalian Dampak Lingkungan	299 Tahun 1996	Pedoman Teknis Kajian Aspek Sosial dalam Penyusunan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan	3,4

Lampiran III

Perubahan aturan ketenagakerjaan menurut Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

BAB IV

KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 80

Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42791;
- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256); dan
- d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141)

Bagian Kedua Ketenagakerjaan

Pasal 81

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42791) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:

- a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
- b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
- c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.

(2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

(3) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

(4) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

2. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

(1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan, Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten/ kota.

(2) Bagi lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

3. Ketentuan Pasal 37 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 37

(1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:

a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan; dan

b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.

(2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha

yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

(3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

4. Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 42

(1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:

a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;

b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau

c. Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

(4) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

(5) Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat

(4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

5. Pasal 43 dihapus.

6. Pasal 44 dihapus.

7. Ketentuan Pasal 45 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 45

(1) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib:

- a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
- b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
- c. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerjanya berakhir.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.

8. Pasal 46 dihapus.

9. Ketentuan Pasal 47 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 47

(1) Pemberi Kerja wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.

(2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

(3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

10. Pasal 48 dihapus.

11. Ketentuan Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 49

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah.

12. Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 56

(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

13. Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

14. Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 58

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

15. Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

16. Ketentuan Pasal 61 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

(2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.

- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/ Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

17. Di antara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 61A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 61A

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (f) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

18. Ketentuan Pasal 64 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 64

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

19. Pasal 65 dihapus.

20. Ketentuan Pasal 66 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 66

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak lagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

21. Judul Paragraf 1 pada BAB X diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Paragraf 1
Penyandang Disabilitas

22. Ketentuan Pasal 67 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 67

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

23. Ketentuan Pasal 77 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 77

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

24. Ketentuan Pasal 78 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 78

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan

b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

25. Ketentuan Pasal 79 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 79

(1) Pengusaha wajib memberi:

a. waktu istirahat; dan

b. cuti.

(2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

b. istirahat mingguan I (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

26. Ketentuan Pasal 84 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 84

Setiap Pekerja/ Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5), Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat Upah penuh.

27. Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu Upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

a. Upah minimum;

b. struktur dan skala Upah;

c. Upah kerja lembur;

d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

e. bentuk dan cara pembayaran Upah;

f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan

g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

28. Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

(1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

(3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan.

(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran Upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/Buruh.

(7) Pekerja/Buruh yang karena kesengajaan dikenakan denda.

(8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh dalam pembayaran Upah.

Pasal 88B

(1) Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/ atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C

(1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.

(2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.

(3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

(4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.

(5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(6) Dalam hal kabupaten / kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah minimum.

(2) Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula penghitungan Upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari I (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

(2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Pasal 88F

Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

29. Pasal 89 dihapus.

30. Pasal 90 dihapus.

31. Di antara Pasal 90 dan Pasal 91 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 90A dan Pasal 90B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 90A

Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 90B

(1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan lagi usaha mikro dan kecil.

(2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh di Perusahaan.

(3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

32. Pasal 91 dihapus.

33. Ketentuan Pasal 92 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92

(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

(2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

34. Di antara Pasal 92 dan Pasal 93 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 92A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 92A

Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

35. Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 94

Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

36. Ketentuan Pasal 95 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 95

(1) Dalam hal Perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh Pekerja/ Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

(2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

(3) Hak lainnya dari Pekerja/ Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

37. Pasal 96 dihapus.

38. Pasal 97 dihapus.

39. Ketentuan Pasal 98 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 98

(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.

(2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pakar, dan akademisi.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

40. Ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151

(1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

(2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

(3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

41. Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151A

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungan Kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
- d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

42. Pasal 152 dihapus.

43. Ketentuan Pasal 153 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. menikah;
- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/ Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
- g. mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/ Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menuntut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

44. Pasal 154 dihapus.

45. Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa *Sorce majeure*;
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar atau menganeam Pekerja/ Buruh;
 - 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;
 - 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/ Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/ Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

46. Pasal 155 dihapus.

47. Ketentuan Pasal 156 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 156

(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

48. Ketentuan Pasal 157 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157

(1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. Upah pokok; dan

b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya.

(2) Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari.

(3) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

(4) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah domisili Perusahaan.

49. Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/ Buruh.

(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

50. Pasal 158 dihapus.

51. Pasal 159 dihapus.

52. Ketentuan Pasal 160 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 160

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25o/o (dua puluh lima persen) dari Upah;

b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;

c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45o/o (empat puluh lima persen) dari Upah;

d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.

(3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali.

(5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.

53. Pasa1 161 dihapus.

54. Pasal 162 dihapus.

55. Pasal 163 dihapus.

56. Pasal 164 dihapus.

57. Pasal 165 dihapus.

58. Pasal 166 dihapus.

59. Pasal 167 dihapus.

60. Pasal 168 dihapus.

61. Pasal 169 dihapus.

62. Pasal 170 dihapus.

63. Pasal 171 dihapus.

64. Pasal 172 dihapus.

65. Pasal 184 dihapus.

66. Ketentuan Pasal 185 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 185

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

67. Ketentuan Pasal 186 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 186

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

68. Ketentuan Pasal 187 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 187

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 7L ayat (2), Pasal 76, Pasal 7a ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit

Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

69. Ketentuan Pasal 188 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 188

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

70. Ketentuan Pasal 190 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 190

(1) Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

71. Di antara Pasal 191 dan Pasal 192 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 191A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 191A

Pada saat berlakunya Undang-Undang ini:

a. untuk pertama kali Upah minimum yang berlaku, yaitu Upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan.

b. bagi Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.

Lampiran IV:
Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan

Sumber: <https://jdih.kemnaker.go.id/jdih.php?page=peraturan&haln00=5&jenis=4>

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023

tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2406-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023

tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2374-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2023

tentang Keselamatan Radiasi Pengion dan Keamanan Zat Radioaktif. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2373-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2023

tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Kementerian Ketenagakerjaan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2356-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2023

tentang Kewenangan Khusus Otorita Ibu Kota Nusantara. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2327-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2022

tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2193-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2022

tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2217-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2030-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021

tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1823-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1725-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

tentang Pengupahan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1724-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1723-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1723-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021

tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1722-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1722-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021

tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1842-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1842-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020

tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1693-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020

tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1681-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1681-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020

tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1665-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1665-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020

tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1648-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1648-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020

tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1640-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1640-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2020

tentang Penyelenggaraan Kawasan Ekonomi Khusus. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1639-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1639-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019

tentang Kesehatan Kerja. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1638-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1638-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2019

tentang Penyediaan Tenaga Teknis yang Kompeten di Bidang Perdagangan Jasa. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1632-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1632-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019

tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Akses di [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1631-Peraturan Pemerintah.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1631-Peraturan-Pemerintah.html)

Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2019

tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan

Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1593-PeraturanPemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1574-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018

tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1538-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017

tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1536-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1497-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017

tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1437-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016

tentang Perangkat Daerah. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1340-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015

tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1135-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015

tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-622-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015

tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1179-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-608-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-607-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015

tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1200-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013

tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-525-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2013

tentang Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2003 Tentang Subsidi Dan Iuran Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Asuransi Kesehatan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Penerima Pensiun. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-473-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 89 Tahun 2013

tentang Pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991 Tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil, Penerima Pensiun, Veteran, Perintis Kemerdekaan Beserta Keluarganya. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-472-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013

tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Bagi Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-471-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2013

tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Kesehatan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-470-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013

tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-469-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013

tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-468-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2013

tentang Modal Awal Untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-466-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2013

tentang Modal Awal Untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-465-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013

tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-524-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012

tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-434-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012

tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas Dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-417-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2012

tentang Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-416-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012

tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-58-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012

tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-57-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010

tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-448-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1846-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009

tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua yang Dibayarkan Sekaligus. <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-2149-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008

tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-64-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2008

tentang Tata Cara Dan Mekanisme Pelayanan Terpadu Bagi Saksi Dan/Atau Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-63-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008

tentang Dekonsentrasi Dan Tugas Pembantuan. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-62-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007

tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-65-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006

tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1388-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2005

tentang Perubahan Atas PP No. 32 Tahun 1994 tentang Visa Izin Masuk dan Izin Keimigrasian. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-70-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005

tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-69-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004

tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Hakim Ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial Dan Hakim Ad-hoc Pada Mahkamah Agung. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-74-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003

tentang Pajak Penghasilan Atas Penghasilan Yang Diterima Oleh Pekerja Sampai Dengan Sebesar Upah Minimum Propinsi Atau Upah Minimum Kabupaten/kota. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-75-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2002

tentang Pengelolaan Limbah Radioaktif. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-77-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2002

tentang Keselamatan Pengangkutan Zat Radioaktif. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-76-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998

tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-640-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1994

tentang Visa, Izin, Masuk dan Izin Keimigrasian. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1389-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990

tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Sosial Tenaga Kerja menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-88-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973

tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan Dan Penggunaan Pestisida. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-423-Peraturan%20Pemerintah.html>

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954

tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh. Akses di <https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-90-Peraturan%20Pemerintah.html>

V. Ratifikasi Hukum Buruh Internasional

Ratifications for Indonesia⁴⁸

20 Conventions - Fundamental Conventions: 9 of 10 - Governance Conventions (Priority): 2 of 4 - Technical Conventions: 9 of 177 - Out of 20 Conventions ratified by Indonesia, of which 19 are in force, 1 Convention has been denounced; none have been ratified in the past 12 months.	See also Conventions not ratified
Display the list by:	☒ Type ☐ Number ☐ Subject ☐ Status

Fundamental

Convention	Date	Status	Note
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	12 Jun 1950	In Force	
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	09 Jun 1998	In Force	
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	15 Jul 1957	In Force	
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	11 Aug 1958	In Force	
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	07 Jun 1999	In Force	
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	07 Jun 1999	In Force	
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <i>Minimum age specified: 15 years</i>	07 Jun 1999	In Force	
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	28 Mar 2000	In Force	

Convention	Date	Status	Note
C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)	31 Aug 2015	In Force	

Governance (Priority)

Convention	Date	Status	Note
C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)	29 Jan 2004	In Force	
C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)	17 Oct 1990	In Force	

Technical

Convention	Date	Status	Note
C019 - Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)	12 Jun 1950	In Force	
C027 - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27)	12 Jun 1950	In Force	
C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45)	12 Jun 1950	In Force	
C069 - Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69)	30 Mar 1992	Not in force	Automatic Denunciation on 12 Jun 2018 by convention MLC, 2006
C088 - Employment Service Convention, 1948 (No. 88)	08 Aug 2002	In Force	
C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)	23 Aug 1972	In Force	

Convention	Date	Status	Note
C120 - Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)	13 Jun 1969	In Force	
C185 - Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003, as amended (No. 185)	16 Jul 2008	In Force	
Amendments of 2016 to the Annexes of the Convention No. 185	08-Jun-2017	In Force	
MLC, 2006 - Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) <i>In accordance with Standard A4.5 (2) and (10), the Government has specified the following branches of social security: old-age benefit; employment injury benefit and invalidity benefit.</i>	12 Jun 2017	In Force	
Amendments of 2014 to the MLC, 2006	18-Jan-2017	In Force	
Amendments of 2016 to the MLC, 2006	08-Jan-2019	Not in force	Awaiting declaration of acceptance
Amendments of 2018 to the MLC, 2006	26-Dec-2020	In Force	
Amendments of 2022 to the MLC, 2006	23-Dec-2024	Not in force	Formal disagreement period until 23 Jun 2024

VI. Standar Utama Organisasi Buruh Internasional (ILO)

List of instruments by subject and status⁴⁹

Note: Withdrawn Conventions are closed for ratification.

1. Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations

1.1. Fundamental Conventions on Freedom of association and collective bargaining

Up-to-date instrument

1. **C087** - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
2. **C098** - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

1.2. Freedom of association (agriculture, non-metropolitan territories)

Up-to-date instrument

1. **C141** - Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)
2. **R149** - Rural Workers' Organisations Recommendation, 1975 (No. 149)

Instrument with interim status

1. **C011** - Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No. 11)
2. **C084** - Right of Association (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 84)

1.3. Industrial relations

Up-to-date instrument

1. **C135** - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
2. **R143** - Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)
3. **C151** - Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)
4. **R159** - Labour Relations (Public Service) Recommendation, 1978 (No. 159)
5. **C154** - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)
6. **R163** - Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)
7. **R091** - Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91)
8. **R113** - Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113)

Request for information

1. **R092** - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)
2. **R094** - Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94)
3. **R129** - Communications within the Undertaking Recommendation, 1967 (No. 129)
4. **R130** - Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130)

2. Forced labour

2.1. Fundamental Conventions on forced labour (and related Recommendations)

Up-to-date instrument

1. **C029** - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
2. **P029** - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930
3. **C105** - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
4. **R035** - Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation, 1930 (No. 35)

5. **R203** - Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203)

2.2. Other instruments on forced labour

Withdrawn

1. **R036** - Forced Labour (Regulation) Recommendation, 1930 (No. 36)

3. Elimination of child labour and protection of children and young persons

3.1. Fundamental Conventions on child labour (and related Recommendations)

Up-to-date instrument

1. **C138** - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
2. **R146** - Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)
3. **C182** - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
4. **R190** - Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)

3.2. Protection of children and young persons

Up-to-date instrument

1. **C077** - Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946 (No. 77)
2. **C078** - Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 78)
3. **C124** - Medical Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965 (No. 124)
4. **R079** - Medical Examination of Young Persons Recommendation, 1946 (No. 79)
5. **R125** - Conditions of Employment of Young Persons (Underground Work) Recommendation, 1965 (No. 125)

Instrument with interim status

1. **R041** - Minimum Age (Non-Industrial Employment) Recommendation, 1932 (No. 41)
2. **R052** - Minimum Age (Family Undertakings) Recommendation, 1937 (No. 52)

Instrument to be revised

1. **C006** - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)
2. **C079** - Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 79)
3. **R080** - Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Recommendation, 1946 (No. 80)
4. **C090** - Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948 (No. 90)
5. **R014** - Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 14)

Outdated instrument

1. **C005** - Minimum Age (Industry) Convention, 1919 (No. 5)
2. **C010** - Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921 (No. 10)
3. **C033** - Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932 (No. 33)
4. **C059** - Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937 (No. 59)
5. **C123** - Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965 (No. 123)
6. **R124** - Minimum Age (Underground Work) Recommendation, 1965 (No. 124)

Abrogated

1. **C015** - Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921 (No. 15)

Withdrawn

1. **R096** - Minimum Age (Coal Mines) Recommendation, 1953 (No. 96)
2. **C060** - Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937 (No. 60)

4. Equality of opportunity and treatment

4.1. Fundamental Conventions on equality of opportunity and treatment (and related Recommendations)

Up-to-date instrument

1. **C100** - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
2. **R090** - Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)
3. **C111** - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
4. **R111** - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)

4.2. Workers with family responsibilities

Up-to-date instrument

1. **C156** - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)
2. **R165** - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165)

Replaced

1. **R123** - Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123)

4.3. Other instruments on equality of opportunity and treatment

Up-to-date instrument

1. **C190** - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
2. **R206** - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)

5. Tripartite consultation

5.1. Governance Convention on tripartite consultation (and related Recommendation)

Up-to-date instrument

1. **C144** - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)
2. **R152** - Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152)

6. Labour administration and inspection

6.1. Governance Conventions on labour inspection (and related instruments)

Up-to-date instrument

1. **C081** - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)
2. **P081** - Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947
3. **R081** - Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81)
4. **R082** - Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82)
5. **C129** - Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)
6. **R133** - Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)

6.2. Other instruments on labour inspection

Outdated instrument

1. **C085** - Labour Inspectorates (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 85)

Withdrawn

1. **R020** - Labour Inspection Recommendation, 1923 (No. 20)
2. **R005** - Labour Inspection (Health Services) Recommendation, 1919 (No. 5)
3. **R054** - Inspection (Building) Recommendation, 1937 (No. 54)

6.3. Labour administration

Up-to-date instrument

1. **C150** - Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)
2. **R158** - Labour Administration Recommendation, 1978 (No. 158)
3. **C160** - Labour Statistics Convention, 1985 (No. 160)
4. **R170** - Labour Statistics Recommendation, 1985 (No. 170)

Outdated instrument

1. **C063** - Convention concerning Statistics of Wages and Hours of Work, 1938 (No. 63)

7. Employment policy and promotion

7.1. Governance Convention on employment policy (and related Recommendations)

Up-to-date instrument

1. **C122** - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)
2. **R122** - Employment Policy Recommendation, 1964 (No. 122)
3. **R169** - Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169)

7.2. Other instruments on employment policy and promotion

Up-to-date instrument

1. **C159** - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
2. **C088** - Employment Service Convention, 1948 (No. 88)
3. **R168** - Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)
4. **R099** - Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99)
5. **R083** - Employment Service Recommendation, 1948 (No. 83)
6. **C181** - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
7. **R188** - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188)
8. **R189** - Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189)
9. **R193** - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)
10. **R198** - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)
11. **R205** - Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)

Outdated instrument

1. **C002** - Unemployment Convention, 1919 (No. 2)
2. **C096** - Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 (No. 96)

Withdrawn

1. **C034** - Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933 (No. 34)
2. **R001** - Unemployment Recommendation, 1919 (No. 1)
3. **R042** - Employment Agencies Recommendation, 1933 (No. 42)
4. **R046** - Elimination of Recruiting Recommendation, 1936 (No. 46)
5. **R050** - Public Works (International Co-operation) Recommendation, 1937 (No. 50)
6. **R051** - Public Works (National Planning) Recommendation, 1937 (No. 51)
7. **R072** - Employment Service Recommendation, 1944 (No. 72)
8. **R073** - Public Works (National Planning) Recommendation, 1944 (No. 73)

Replaced

1. **R071** - Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71)

8. Vocational guidance and training

Up-to-date instrument

1. **C140** - Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)
2. **C142** - Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)
3. **R195** - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)
- ☐ **R208** - Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208) Instrument with interim status

1. **R136** - Special Youth Schemes Recommendation, 1970 (No. 136)
2. **R148** - Paid Educational Leave Recommendation, 1974 (No. 148)

Withdrawn

1. **R015** - Vocational Education (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 15)
- ☐ **R056** - Vocational Education (Building) Recommendation, 1937 (No. 56) Replaced
 1. **R057** - Vocational Training Recommendation, 1939 (No. 57)
 2. **R060** - Apprenticeship Recommendation, 1939 (No. 60)
 3. **R087** - Vocational Guidance Recommendation, 1949 (No. 87)
 4. **R088** - Vocational Training (Adults) Recommendation, 1950 (No. 88)
 5. **R101** - Vocational Training (Agriculture) Recommendation, 1956 (No. 101)
- ☐ **R117** - Vocational Training Recommendation, 1962 (No. 117)
- ☐ **R150** - Human Resources Development Recommendation, 1975 (No. 150)

9. Employment security

No conclusions

1. **C158** - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
- ☐ **R166** - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) Replaced
 1. **R119** - Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119)

10. Wages

Up-to-date instrument

1. **C095** - Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
2. **R085** - Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85)
3. **C131** - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
4. **R135** - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)
- ☐ **C173** - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173)
- ☐ **R180** - Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992 (No. 180) Instrument with interim status

1. **C026** - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
2. **R030** - Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928 (No. 30)
3. **C099** - Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951 (No. 99)
4. **R089** - Minimum Wage-Fixing Machinery (Agriculture) Recommendation, 1951 (No. 89)

11. Working time

11.1. Hours of work, weekly rest and paid leave

Up-to-date instrument

1. **C014** - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
2. **C106** - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)
3. **R103** - Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 103)
4. **C175** - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
5. **R182** - Part-Time Work Recommendation, 1994 (No. 182)
6. **R116** - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)

Instrument with interim status

1. **C001** - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
2. **C030** - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
3. **C047** - Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)
4. **C132** - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)
5. **R098** - Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98)

Instrument to be revised

1. **C153** - Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979 (No. 153)
2. **R161** - Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Recommendation, 1979 (No. 161)

Outdated instrument

1. **C052** - Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52)
2. **C043** - Sheet-Glass Works Convention, 1934 (No. 43)
3. **C049** - Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935 (No. 49)
4. **R047** - Holidays with Pay Recommendation, 1936 (No. 47)
5. **C101** - Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952 (No. 101)
6. **R093** - Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952 (No. 93)

Abrogated

1. **C067** - Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67)

Withdrawn

1. **C031** - Hours of Work (Coal Mines) Convention, 1931 (No. 31)
2. **C046** - Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935 (No. 46)
3. **C051** - Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention, 1936 (No. 51)
4. **C061** - Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937 (No. 61)
5. **R018** - Weekly Rest (Commerce) Recommendation, 1921 (No. 18)
6. **R021** - Utilisation of Spare Time Recommendation, 1924 (No. 21)
7. **R037** - Hours of Work (Hotels, etc.) Recommendation, 1930 (No. 37)
8. **R038** - Hours of Work (Theatres, etc.) Recommendation, 1930 (No. 38)
9. **R039** - Hours of Work (Hospitals, etc.) Recommendation, 1930 (No. 39)
10. **R063** - Control Books (Road Transport) Recommendation, 1939 (No. 63)

11. **R065** - Methods of Regulating Hours (Road Transport) Recommendation, 1939 (No. 65)
12. **R066** - Rest Periods (Private Chauffeurs) Recommendation, 1939 (No. 66)

11.2. Night work

Up-to-date instrument

1. **C171** - Night Work Convention, 1990 (No. 171)
2. **R178** - Night Work Recommendation, 1990 (No. 178)
3. **P089** - Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948

Instrument with interim status

1. **C089** - Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89)

Request for information

1. **R013** - Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 13)

Outdated instrument

1. **C020** - Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20)

Abrogated

1. **C004** - Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4)
2. **C041** - Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41)

Withdrawn

1. **R064** - Night Work (Road Transport) Recommendation, 1939 (No. 64)

12. Occupational safety and health

12.1. Fundamental Conventions on Occupational safety and health

Up-to-date instrument

1. **C155** - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
2. **C187** - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

12.2. General provisions

Up-to-date instrument

1. **P155** - Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981
2. **R164** - Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)
3. **C161** - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)
4. **R171** - Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171)
5. **R197** - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 (No. 197)
6. **R097** - Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97)
7. **R102** - Welfare Facilities Recommendation, 1956 (No. 102)
8. **R194** - List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194)

Withdrawn

1. **R031** - Prevention of Industrial Accidents Recommendation, 1929 (No. 31)

Replaced

1. **R112** - Occupational Health Services Recommendation, 1959 (No. 112)

12.3. Protection against specific risks

Up-to-date instrument

1. **C115** - Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)
2. **R114** - Radiation Protection Recommendation, 1960 (No. 114)

3. **C139** - Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)
4. **R147** - Occupational Cancer Recommendation, 1974 (No. 147)
5. **C148** - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)
6. **R156** - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977 (No. 156)
7. **C162** - Asbestos Convention, 1986 (No. 162)
8. **R172** - Asbestos Recommendation, 1986 (No. 172)
9. **C170** - Chemicals Convention, 1990 (No. 170)
10. **R177** - Chemicals Recommendation, 1990 (No. 177)
11. **C174** - Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)
12. **R181** - Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181)

Requiring further action to ensure continued and future relevance

1. **C013** - White Lead (Painting) Convention, 1921 (No. 13)
2. **C119** - Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119)
3. **R118** - Guarding of Machinery Recommendation, 1963 (No. 118)
4. **C127** - Maximum Weight Convention, 1967 (No. 127)
5. **R128** - Maximum Weight Recommendation, 1967 (No. 128)
6. **C136** - Benzene Convention, 1971 (No. 136)
7. **R144** - Benzene Recommendation, 1971 (No. 144)
8. **R003** - Anthrax Prevention Recommendation, 1919 (No. 3)
9. **R004** - Lead Poisoning (Women and Children) Recommendation, 1919 (No. 4)
10. **R006** - White Phosphorus Recommendation, 1919 (No. 6)

Withdrawn

1. **R032** - Power-driven Machinery Recommendation, 1929 (No. 32)

12.4. Protection in specific branches of activity

Up-to-date instrument

1. **C120** - Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)
2. **R120** - Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964 (No. 120)
3. **C167** - Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)
4. **R175** - Safety and Health in Construction Recommendation, 1988 (No. 175)
5. **C176** - Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)
6. **R183** - Safety and Health in Mines Recommendation, 1995 (No. 183)
7. **C184** - Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)
8. **R192** - Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192)

Outdated instrument

1. **C062** - Safety Provisions (Building) Convention, 1937 (No. 62)
2. **C045** - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45)

Replaced

1. **R053** - Safety Provisions (Building) Recommendation, 1937 (No. 53)
2. **R055** - Co-operation in Accident Prevention (Building) Recommendation, 1937 (No. 55)

13. Social security

13.1. Comprehensive standards

Up-to-date instrument

1. **C102** - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

2. **R068** - Social Security (Armed Forces) Recommendation, 1944 (No. 68)
3. **R067** - Income Security Recommendation, 1944 (No. 67)
4. **R202** - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)

Requiring further action to ensure continued and future relevance

1. **R017** - Social Insurance (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 17)

13.2. Protection provided in the different branches of social security

13.3. Medical care and sickness benefit

Up-to-date instrument

1. **R069** - Medical Care Recommendation, 1944 (No. 69)
2. **C130** - Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130)
3. **R134** - Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No. 134)

Outdated instrument

1. **C024** - Sickness Insurance (Industry) Convention, 1927 (No. 24)
2. **C025** - Sickness Insurance (Agriculture) Convention, 1927 (No. 25)
3. **R029** - Sickness Insurance Recommendation, 1927 (No. 29)

13.4. Old-age, invalidity and survivors' benefit

Up-to-date instrument

1. **C128** - Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967 (No. 128)
2. **R131** - Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Recommendation, 1967 (No. 131)

Outdated instrument

1. **C035** - Old-Age Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (No. 35)
2. **C036** - Old-Age Insurance (Agriculture) Convention, 1933 (No. 36)
3. **C037** - Invalidity Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (No. 37)
4. **C038** - Invalidity Insurance (Agriculture) Convention, 1933 (No. 38)
5. **C039** - Survivors' Insurance (Industry, etc.) Convention, 1933 (No. 39)
6. **C040** - Survivors' Insurance (Agriculture) Convention, 1933 (No. 40)

Withdrawn

1. **R043** - Invalidity, Old-Age and Survivors' Insurance Recommendation, 1933 (No. 43)

13.5. Employment injury benefit

Up-to-date instrument

1. **C121** - Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121)
2. **C012** - Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921 (No. 12)
3. **R121** - Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121)

Outdated instrument

1. **C017** - Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925 (No. 17)
2. **C018** - Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention, 1925 (No. 18)
3. **R024** - Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Recommendation, 1925 (No. 24)
4. **C042** - Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (Revised), 1934 (No. 42)

5. **R022** - Workmen's Compensation (Minimum Scale) Recommendation, 1925 (No. 22)
6. **R023** - Workmen's Compensation (Jurisdiction) Recommendation, 1925 (No. 23)

13.6. Unemployment benefit

Up-to-date instrument

1. **C168** - Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168)
2. **R176** - Employment Promotion and Protection against Unemployment Recommendation, 1988 (No. 176)

Outdated instrument

1. **R044** - Unemployment Provision Recommendation, 1934 (No. 44)
2. **C044** - Unemployment Provision Convention, 1934 (No. 44)

Withdrawn

1. **R011** - Unemployment (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 11)
2. **R045** - Unemployment (Young Persons) Recommendation, 1935 (No. 45)

13.7. Social security for migrant workers

Up-to-date instrument

1. **C118** - Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118)
2. **C157** - Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157)
3. **R167** - Maintenance of Social Security Rights Recommendation, 1983 (No. 167)

Instrument with interim status

1. **C019** - Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19)
2. **R025** - Equality of Treatment (Accident Compensation) Recommendation, 1925 (No. 25)

Outdated instrument

1. **C048** - Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935 (No. 48)

14. Maternity protection

Up-to-date instrument

1. **C183** - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
- ☐ **R191** - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191) Instrument with interim status

1. **C003** - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)

Outdated instrument

1. **R095** - Maternity Protection Recommendation, 1952 (No. 95)
2. **C103** - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103)

Withdrawn

1. **R012** - Maternity Protection (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 12)

15. Social policy

Up-to-date instrument

1. **C094** - Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)
2. **R115** - Workers' Housing Recommendation, 1961 (No. 115)
- ☐ **R084** - Labour Clauses (Public Contracts) Recommendation, 1949 (No. 84) Instrument with interim status

1. **C117** - Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962 (No. 117)
- Request for information
1. **C082** - Social Policy (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 82)
- Withdrawn
1. **R070** - Social Policy in Dependent Territories Recommendation, 1944 (No. 70)
- ☐ **R074** - Social Policy in Dependent Territories (Supplementary Provisions) Recommendation, 1945 (No. 74) Replaced
1. **R127** - Co-operatives (Developing Countries) Recommendation, 1966 (No. 127)

16. Migrant workers

Up-to-date instrument

1. **C097** - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
 2. **R086** - Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)
- ☐ **C143** - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
- ☐ **R151** - Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151) Instrument with interim status
1. **R100** - Protection of Migrant Workers (Underdeveloped Countries) Recommendation, 1955 (No. 100)

Request for information

1. **R019** - Migration Statistics Recommendation, 1922 (No. 19)

Abrogated

1. **C021** - Inspection of Emigrants Convention, 1926 (No. 21)

Withdrawn

1. **C066** - Migration for Employment Convention, 1939 (No. 66)
 2. **R061** - Migration for Employment Recommendation, 1939 (No. 61)
 3. **R002** - Reciprocity of Treatment Recommendation, 1919 (No. 2)
 4. **R062** - Migration for Employment (Co-operation between States) Recommendation, 1939 (No. 62)
- ☐ **R026** - Migration (Protection of Females at Sea) Recommendation, 1926 (No. 26)

17. HIV and AIDS

Up-to-date instrument

1. **R200** - HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200)

18. Seafarers

18.1. General provisions

Up-to-date instrument

1. **C185** - Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003, as amended (No. 185)
2. **MLC, 2006** - Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006)

Outdated instrument

1. **C108** - Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (No. 108)
2. **C147** - Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976 (No. 147)

Withdrawn

1. **R009** - National Seamen's Codes Recommendation, 1920 (No. 9)
2. **R107** - Seafarers' Engagement (Foreign Vessels) Recommendation, 1958 (No. 107)
3. **P147** - Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976

4. **R155** - Merchant Shipping (Improvement of Standards) Recommendation, 1976 (No. 155)

18.2. Protection of children and young persons

Outdated instrument

1. **C058** - Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936 (No. 58)

Abrogated

1. **C016** - Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921 (No. 16)

Withdrawn

1. **C007** - Minimum Age (Sea) Convention, 1920 (No. 7)
2. **R153** - Protection of Young Seafarers Recommendation, 1976 (No. 153)

18.3. Vocational guidance and training

Withdrawn

1. **R137** - Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1970 (No. 137)

Replaced

1. **R077** - Vocational Training (Seafarers) Recommendation, 1946 (No. 77)

18.4. Access to employment

Outdated instrument

1. **C069** - Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69)

Abrogated

1. **C053** - Officers' Competency Certificates Convention, 1936 (No. 53)
2. **C009** - Placing of Seamen Convention, 1920 (No. 9)
3. **C074** - Certification of Able Seamen Convention, 1946 (No. 74)

Withdrawn

1. **R139** - Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970 (No. 139)
2. **C179** - Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179)
3. **R186** - Recruitment and Placement of Seafarers Recommendation, 1996 (No. 186)

18.5. General conditions of employment

Outdated instrument

1. **C022** - Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926 (No. 22)
2. **C023** - Repatriation of Seamen Convention, 1926 (No. 23)
3. **C146** - Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No. 146)
4. **C166** - Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987 (No. 166)

Abrogated

1. **C091** - Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No. 91)

Withdrawn

1. **R027** - Repatriation (Ship Masters and Apprentices) Recommendation, 1926 (No. 27)
2. **C057** - Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1936 (No. 57)
3. **R174** - Repatriation of Seafarers Recommendation, 1987 (No. 174)
4. **R049** - Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1936 (No. 49)
5. **C180** - Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention, 1996 (No. 180)
6. **C076** - Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention, 1946 (No. 76)

7. **C093** - Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949 (No. 93)
8. **R187** - Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships Recommendation, 1996 (No. 187)
9. **C109** - Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958 (No. 109)
10. **C054** - Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (No. 54)
11. **C072** - Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (No. 72)

Replaced

1. **R109** - Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Recommendation, 1958 (No. 109)

18.6. Safety, health and welfare

Outdated instrument

1. **C092** - Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92)
2. **C068** - Food and Catering (Ships' Crews) Convention, 1946 (No. 68)
3. **C133** - Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133)
4. **C134** - Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970 (No. 134)
5. **C164** - Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987 (No. 164)

Abrogated

1. **C163** - Seafarers' Welfare Convention, 1987 (No. 163)
2. **C073** - Medical Examination (Seafarers) Convention, 1946 (No. 73)

Withdrawn

1. **R142** - Prevention of Accidents (Seafarers) Recommendation, 1970 (No. 142)
2. **C075** - Accommodation of Crews Convention, 1946 (No. 75)
3. **R048** - Seamen's Welfare in Ports Recommendation, 1936 (No. 48)
4. **R173** - Seafarers' Welfare Recommendation, 1987 (No. 173)
5. **R078** - Bedding, Mess Utensils and Miscellaneous Provisions (Ships' Crews) Recommendation, 1946 (No. 78)
6. **R140** - Crew Accommodation (Air Conditioning) Recommendation, 1970 (No. 140)
7. **R105** - Ships' Medicine Chests Recommendation, 1958 (No. 105)
8. **R141** - Crew Accommodation (Noise Control) Recommendation, 1970 (No. 141)
9. **R076** - Seafarers (Medical Care for Dependants) Recommendation, 1946 (No. 76)
10. **R106** - Medical Advice at Sea Recommendation, 1958 (No. 106)
11. **R138** - Seafarers' Welfare Recommendation, 1970 (No. 138)
12. **R108** - Social Conditions and Safety (Seafarers) Recommendation, 1958 (No. 108)

18.7. Security of employment

Abrogated

1. **C145** - Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (No. 145)

Withdrawn

1. **R154** - Continuity of Employment (Seafarers) Recommendation, 1976 (No. 154)

18.8. Social security

Instrument to be revised

1. **C071** - Seafarers' Pensions Convention, 1946 (No. 71)

Outdated instrument

1. **C056** - Sickness Insurance (Sea) Convention, 1936 (No. 56)
2. **C055** - Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen) Convention, 1936 (No. 55)

Abrogated

1. **C008** - Unemployment Indemnity (Shipwreck) Convention, 1920 (No. 8)

Withdrawn

1. **C165** - Social Security (Seafarers) Convention (Revised), 1987 (No. 165)
2. **R010** - Unemployment Insurance (Seamen) Recommendation, 1920 (No. 10)
3. **C070** - Social Security (Seafarers) Convention, 1946 (No. 70)
4. **R075** - Seafarers' Social Security (Agreements) Recommendation, 1946 (No. 75)

18.9. Inspections

Withdrawn

1. **C178** - Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996 (No. 178)
2. **R028** - Labour Inspection (Seamen) Recommendation, 1926 (No. 28)
3. **R185** - Labour Inspection (Seafarers) Recommendation, 1996 (No. 185)

19. Fishers

Up-to-date instrument

1. **C188** - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)
- ☐ **R199** - Work in Fishing Recommendation, 2007 (No. 199) Request for information
1. **C126** - Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966 (No. 126)

Instrument to be revised

1. **C113** - Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959 (No. 113)
 2. **C114** - Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959 (No. 114)
 3. **C125** - Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966 (No. 125)
- ☐ **R126** - Vocational Training (Fishermen) Recommendation, 1966 (No. 126) Outdated instrument

1. **C112** - Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959 (No. 112)

Withdrawn

1. **R007** - Hours of Work (Fishing) Recommendation, 1920 (No. 7)

Replaced

1. **R196** - Work in Fishing Recommendation, 2005 (No. 196)

20. Dockworkers

Up-to-date instrument

1. **C152** - Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)
- ☐ **R160** - Occupational Safety and Health (Dock Work) Recommendation, 1979 (No. 160) Instrument with interim status
1. **C137** - Dock Work Convention, 1973 (No. 137)
- ☐ **R145** - Dock Work Recommendation, 1973 (No. 145) Instrument to be revised
1. **C027** - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27)

Outdated instrument

1. **C032** - Protection against Accidents (Dockers) Convention (Revised), 1932 (No. 32)

2. **R040** - Protection against Accidents (Dockers) Reciprocity Recommendation, 1932 (No. 40)

Withdrawn

1. **C028** - Protection against Accidents (Dockers) Convention, 1929 (No. 28)
2. **R033** - Protection against Accidents (Dockers) Reciprocity Recommendation, 1929 (No. 33)
3. **R034** - Protection against Accidents (Dockers) Consultation of Organisations Recommendation, 1929 (No. 34)

21. Indigenous and tribal peoples

Up-to-date instrument

1. **C169** - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)

□ **R104** - Indigenous and Tribal Populations Recommendation, 1957 (No. 104) Outdated instrument

1. **C107** - Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957 (No. 107)

Abrogated

1. **C050** - Recruiting of Indigenous Workers Convention, 1936 (No. 50)
2. **C064** - Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 64)
3. **C065** - Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 65)
4. **C086** - Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1947 (No. 86)
5. **C104** - Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955 (No. 104)

Withdrawn

1. **R058** - Contracts of Employment (Indigenous Workers) Recommendation, 1939 (No. 58)
2. **R059** - Labour Inspectorates (Indigenous Workers) Recommendation, 1939 (No. 59)

22. Specific categories of workers

Up-to-date instrument

1. **C110** - Plantations Convention, 1958 (No. 110)
2. **P110** - Protocol of 1982 to the Plantations Convention, 1958
3. **R110** - Plantations Recommendation, 1958 (No. 110)
4. **R132** - Tenants and Share-croppers Recommendation, 1968 (No. 132)
5. **C149** - Nursing Personnel Convention, 1977 (No. 149)
6. **R157** - Nursing Personnel Recommendation, 1977 (No. 157)
7. **C172** - Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991 (No. 172)
8. **R179** - Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991 (No. 179)
9. **C177** - Home Work Convention, 1996 (No. 177)

□ **R184** - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)

□ **C189** - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

□ **R201** - Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201) Instrument with interim status

1. **R162** - Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162)

Request for information

1. **C083** - Labour Standards (Non-Metropolitan Territories) Convention, 1947 (No. 83)

- **R008** - Hours of Work (Inland Navigation) Recommendation, 1920 (No. 8) Withdrawn
- 1. **R016** - Living-in Conditions (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 16)

23. Final Articles Conventions

Up-to-date instrument

1. **C191** - Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No. 191)
2. **R207** - Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023 (No. 207)

Final Article Convention, not examined

1. **C080** - Final Articles Revision Convention, 1946 (No. 80)
2. **C116** - Final Articles Revision Convention, 1961 (No. 116)

24. Not yet classified

Up-to-date instrument

1. **R204** - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)

Referensi dan Catatan Akhir

- 1 https://video-images.vice.com/articles/6221eee899fbf7009d490032/lede/1646391202809-gettyimages-1238075980.jpeg?crop=1xw:0.8425xh;0xw,0.0548xh&resize=1000:* Tak Cuma di Kasus Kerangkeng Manusia, Kebun Sawit Sumut Marak Perbudakan Modern (vice.com). Akses di <https://www.vice.com/id/article/xgd4bn/praktik-perbudakan-modern-marak-di-berbagai-perkebunan-sawit-sumatra-utara-tak-cuma-di-kerangkeng-langkat>
- 2 Kronologi Terbongkarnya Kerangkeng Manusia Bupati Langkat: Berawal dari OTT KPK hingga Sudah Berdiri 10 Tahun (25/1/2022). Akses di <https://nasional.kompas.com/read/2022/01/25/21340541/kronologi-terbongkarnya-kerangkeng-manusia-bupati-langkat-berawal-dari-ott?page=all>
- 3 Tinjauan ICCPR tentang Perbudakan Modern di Indonesia: Kasus Kerangkeng Manusia oleh Terbit Rencana Peranginangin (researchgate.net). Akses di https://www.researchgate.net/publication/371790102_Tinjauan_ICCPR_tentang_Perbudakan_Modern_di_Indonesia_Kasus_Kerangkeng_Manusia_oleh_Terbit_Rencana_Peranginangin
- 4 Potret Hitam Perbudakan Rasis di Perkebunan Medan era Kolonial Belanda (vice.com). Akses di <https://www.vice.com/id/article/z3e3q8/potret-hitam-perbudakan-rasis-di-perkebunan-medan-era-kolonial-belanda>
- 5 Refer to Asep's report: This regulation is technically implemented through Decision of Sanggau Head of District Nr. 525.26/647/Disbun/1996 on PBS. Based on the letter, the handover of land to plantation investors was 7.5 ha / household. Of the handover, 2 Ha of land will be returned to land owner in form of oil palm plot which was viable to be harvested after 48 months. The remaining 5.5 hectares of land will be compensated by the Company using standard price of the government. 5.5 hectares of the land area will be utilized by the company for the purpose of construction of roads, public facilities (places of worship, schools, housing, sports fields, public health, etc.), emplacement and the core estate. This regulation clearly regulates the size in ha of allocation. However, PT MAS rejected the argument of the Head of Sanggau Regency Dishutbun by stating that PBS Partnership Pattern did not adopt PIR-Trans. The calculations 5.5 Ha:2 Ha = 73.33%: 26.67% is a model developed by PT.MAS for the land hand over.
- 6 Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI Tahun 2018. Akses di https://bphn.go.id/data/documents/pokja_peraturan_peruuan_ketenagakerjaan.pdf
- 7 Aries Harianto (2016). Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja. Hal 188-189.
- 8 Just transition is a term used to describe the transition to a climate-neutral economy while securing the future and livelihoods of workers and their communities. The IPCC defines just transition as "a set of principles, processes and practices that aim to ensure that no people, workers, places, sectors, countries or regions are left behind in the transition from a high-carbon to a low carbon economy". Just Transition is a vision-led, unifying and place-based set of principles, processes, and practices that build economic and political power to shift from an extractive economy to a regenerative economy. Akses di <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/A%20compilation%20of%20best%20practices%20on%20JT%20and%20EDT.pdf>; Lihat juga "What is just transition? And why is it important?" Akses di <https://climatepromise.undp.org/news-and-stories/what-just-transition-and-why-it-important>; Lihat juga "Just Transition Mechanism: making sure no one is left behind" di https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en; Lihat juga "Mengkritisi Just Transition Framework Indonesia: Menjamin Keadilan Dalam Transisi Energi" akses di https://pse.ugm.ac.id/_trashed/; Lihat juga Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all akses di https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf
- 9 Ibid. Hal. 5-6
- 10 Dihapus oleh UU Cipta Kerja

11 The RSPO Theory of Change (ToC) is a roadmap that demonstrates how RSPO will achieve its vision of making sustainable palm oil the norm. With the support of its members, partners and other actors, RSPO will implement key strategies and activities to trigger the transformation of the palm oil sector. These strategies are intended to bring about direct outputs in the form of increased adoption of the RSPO standards, greater transparency and inclusivity in the RSPO system, increased market uptake of sustainable palm oil, and an improved enabling environment. Over time, these outputs will lead to outcomes that are expected to improve the quality of life of oil palm farmers, create a more prosperous palm oil industry, and enable us to better conserve our planet and its resources. When the ToC is fully realised, it delivers change where it matters most – on the ground; a space where oil palm, the environment, and local communities can co-exist in harmony. It also provides a framework to monitor, evaluate and report on the effects of applying the RSPO P&C. More details on the RSPO ToC are available here: <https://rspo.org/about/impacts/theory-of-change>.

12 Dari banyak kasus, salah satu laporan oleh Masyarakat Adat Dayak Hibun ditolak oleh Complaints Panel RSPO. Akses di <https://rspo.my.site.com/Complaint/s/case/50090000028ErzsAAC/detail>

13 RSPO STATEMENT ON THE U.S. CBP GENERAL NOTICE OF FORCED LABOUR FINDING FOR SIME DARBY PLANTATIONS - Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) (27/1/2022). Akses di <https://rspo.org/rspo-statement-on-the-us-cbp-general-notice-of-forced-labour-finding-for-sime-darby-plantations/>; Lihat juga laporan OPPUK, SERBUNDO dan ILRF tentang Laporan melawan PT PP London Sumatera, anak perusahaan Salim Group Case: GR-000885 (site.com), akses di <https://rspo.my.site.com/Complaint/s/case/50090000028ErzBAAS/detail>; lihat juga Labor abuses persist in RSPO-certified palm plantations, report finds (mongabay.com) (8.12.2017). Akses di <https://news.mongabay.com/2017/12/labor-abuses-persist-in-rspo-certified-palm-plantations-report-finds/>

14 How secrecy jurisdictions enable the destruction of Indonesia's rainforests | The Gecko Project (13.02.2024). Akses di <https://thegeckoproject.org/articles/how-secrecy-jurisdictions-are-facilitating-the-destruction-of-indonesia-s-rainforests/>

15 2. Traditional Occupations 26. Ompu Ronggur's traditional occupations (discussed in more detail below) include: • agriculture; • agro-forestry, including the collection and sale of benzoin resin extracted from cultivated *Styrax* or kemenyan trees and the cultivation of brown "forest" rice; • harvesting timber for house construction and related wood carving; • hunting; and • the collection of non-timber forest products and the manufacture of items therefrom for household use or for sale at market. Akses di <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/documents/Ompu%20Ronggur%20ILO111%20Art24%20Representation%20%2B%20Annexes.pdf>

16 Prosesi dan ritual pengobatan tradisional masyarakat adat Dayak

17 Balian't adalah prosesi dan ritual (religio magis) pengobatan tradisional yang paling tinggi sebagai upaya penyembuhan apabila balenggang tidak berhasil menyembuhkan sakit atau penyakit. Praktisi atau pelaku ritual haruslah mereka yang menguasai ilmu pengobatan tradisional biasanya bersumber dari titisan atau proses pewarisan atau wahyu, anugrah daya magis dari Jubata (Kanayatn), Nyabata (Bekati), Penompa (Sanggau), tidak dapat dilakukan secara serampangan

18 Norman Jiwan (2022). Ancestral Domain Dispossession in Sebalos Hamlet. Dayak Bakati Riuk [Sebalos] Indigenous People, Bengkayang District, West Kalimantan. Disiapkan bersama oleh Masyarakat Adat Dayak Bekati Riuk Sebalos, AMAN Bengkayang, Singkawang & Sambas dan AMAN Provinsi Kalimantan Barat. Sebuah presentasi untuk "Indigenous Peoples Rights in the Context of Business: Experiences and the Road Ahead", United Nations Permanent Forum Site Event New York, 25 April 2022

19 Koordinat (109.697, 1.325) seluas 11,447 ha, salah satu dari beberapa konsesi pada PT Ceria Prima, anak perusahaan Darmex Agro Group. Akses di <https://map.nusantara-atlas.org/?s=35d82c7bb02f7fe6fe7bd1e12adbe5a5>

20 Studi kasus dampak konflik tanah hak masyarakat adat Dayak Bekati Riuk Sebalos menggunakan pendekatan bisnis dan hak asasi manusia dari Panduan PBB tentang Hak Asasi Manusia dan Bisnis. Konflik tanah akibat pencaplokan 117 hektar wilayah adat Dayak Bekati Riuk oleh tokoh-tokoh adat, perempuan adat dan pemuda adat. Studi kasus ini disiapkan dan dipaparkan kepada parallel event oleh IPRI di UN Permanent Forum on Indigenous Issues.

21 Untuk menangkap ikan di Sungai tersebut harus dilakukan ritual terlebih dahulu dengan memberikan sesajen jika tidak ikan tidak akan datang. Ikan yang boleh diambil dari sungai tersebut hanya boleh diambil 1 takin saja. Tidak boleh lebih.

22 Norman, Robin, Tias dan Iten (2023). Laporan investigasi lapangan untuk WALHI Kalimantan Barat tentang kasus konflik agraria perampasan dan pengggusuran hutan dan tanah wilayah adat milik masyarakat adat Dayak Iban Bugau Birong.

23 9622-ID-konflik-sosial-antara-perusahaan-sawit-pt-borneo-ketapang-permai-deng.pdf (neliti.com). Akses di <https://media.neliti.com/media/publications/9622-ID-konflik-sosial-antara-perusahaan-sawit-pt-borneo-ketapang-permai-deng.pdf>

24 Sungai di Kalbar Diduga Tercemar Limbah Sawit, Ikan Mati Mendadak. Akses di <https://regional.kompas.com/read/2022/04/19/132907378/sungai-di-kalbar-diduga-tercemar-limbah-sawit-ikan-mati-mendadak>; lihat juga Ratusan Ikan di Sungai Retok Mati, Termasuk Arwana: Diduga Tercemar Limbah Sawit. Akses di <https://kumparan.com/hipontianak/ratusan-ikan-di-sungai-retok-mati-termasuk-arwana-diduga-tercemar-limbah-sawit-1xud6Ru4IN9>

25 Kesaksian perempuan pekerja kepada salah satu penulis (Norman Jiwan). Dikutip dari makalah "Status and Updates in Indonesia: Bali Declaration Human Rights and Agribusiness in Southeast Asia. Dipaparkan untuk konferensi regional HAM dan Agribisnis untuk Forest Peoples Programme. Pontianak September 2017.

26 Polisi dan Tentara Temyata Ikut Menyiksa Korban Kerangkeng Bupati Langkat (vice.com). Akses di <https://www.vice.com/id/article/pkpvpg/komnas-ham-sebut-polisi-dan-tni-ikut-menyiksa-korban-tewas-kerangkeng-manusia-bupati-langkat>

27 Human Trafficking pada Industri Perkebunan Sawit - Opini (MedanBisnisDaily.com) akses di https://www.medanbisnisdaily.com/news/online/read/2020/07/19/113359/human_trafficking_pada_industri_perkebunan_sawit/

28 Pengakuan dan kesaksian masyarakat Dusun Tuntun Pala, Dusun Butu, dan Dusun Kuai dari Desa Nanga Pari.

29 Tidak dipublikasi. Proyek Bantuan untuk Program Terikat Waktu Indonesia Tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA) oleh Institut Pengembangan Organisasi dan Riset (IPOR) Bandar Lampung, Lampung. Diserahkan kepada International Labour Organisation (ILO), International Program on the Elimination of Child Labour (IPEC), Jakarta 2009

30 Proyek Bantuan untuk Program Terikat Waktu Indonesia Tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (BPTA) oleh Institut Pengembangan Organisasi dan Riset (IPOR) Bandar Lampung, Lampung. Diserahkan kepada International Labour Organisation (ILO), International Program on the Elimination of Child Labour (IPEC), Jakarta 2009

31 Ibid

32 Memungut buah sawit yang berjatuhan di tanah (meleles).

33 Membersihkan rumput liar di sekitar batang pohon sawit (ngoret);

34 membersihkan rumput liar di sekeliling areal kelapa sawit agar mudah dijangkau oleh kendaraan untuk mengambil buah hasil produksi sawit.

35 p. 107-108

36 Minimum Wages in Indonesia with effect from 01-01-2019 to 31-12-2019 - WageIndicator.org. Akses di <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/indonesia/archive-before-2019/minimum-wages-in-indonesia-with-effect-from-01-01-2019-to-31-12-2019>

-
- ³⁷ Daftar UMP, UMK, UMR Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat 2023 - Halaman 2 - TribunNews.com; akses di <https://www.tribunnews.com/regional/2022/12/25/daftar-ump-umk-umr-kabupaten-sintang-kalimantan-barat-2023?page=2>
- ³⁸ UMK Sanggau Tahun 2024 Sebesar Rp. 2.789.563,- Naik 3,18 Persen - SUARAKALBAR.CO.ID. Akses di <https://www.suarakalbar.co.id/2023/11/umk-sanggau-tahun-2024-sebesar-rp-2-789-563-naik-318-persen/>
- ³⁹ Angus McInnes (2017). A Comparison of Leading Palm Oil Certification Standards. Forest Peoples Programme. Akses di <https://www.forestpeoples.org/en/responsible-finance-palm-oil-rspo/report/2017/comparison-leading-palm-oil-certification-standards>
- ⁴⁰ Menurut standar RSPO, hasil dan dampak dari asas keberlanjutan ini adalah kendalikan perilaku usaha yang etis, bangun kepercayaan dan transparansi dengan pemangku kepentingan guna memastikan hubungan yang kuat dan sehat.
- ⁴¹ Tujuan dan Hasil: Dilindungi, dihormati, dan dipulihkannya HAM. Sektor minyak kelapa sawit berkontribusi pada pengurangan kemiskinan dan produksi minyak kelapa sawit menjadi sumber mata pencaharian berkelanjutan. Dilakukan penghormatan terhadap HAM. Masyarakat berpartisipasi dalam proses-proses yang memengaruhi kehidupannya dengan akses dan manfaat bersama. Semua yang terlibat dalam produksi minyak kelapa sawit memiliki kesempatan yang setara untuk memenuhi potensinya dalam bekerja dan hidup bermasyarakat dengan penuh martabat dan kesetaraan, dan dalam lingkungan kerja dan kehidupan yang sehat.
- ⁴² <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-penipuan-dan-penggelapan-lt4ceb3048897ea/>
- ⁴³ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-penipuan-dan-penggelapan-lt4ceb3048897ea/>
- ⁴⁴ <https://rspo.org/resources/?category=rspo-principles-and-criteria-2018-pc-standards>
- ⁴⁵ <https://rspo.org/resources/?category=rspo-principles-and-criteria-2018-pc-standards>
- ⁴⁶ CATATAN PROSEDURAL: RSPO tengah mengembangkan standar tersendiri untuk Petani Mandiri.
- ⁴⁷ CATATAN PROSEDURAL: Gugus Tugas RSPO untuk Pekerja akan menyusun Panduan pelaksanaan UHL, termasuk di dalamnya aturan rinci mengenai cara penghitungan UHL, yang diharapkan selesai pada tahun 2019. Sekretariat RSPO akan berupaya menetapkan patokan UHL untuk setiap negara produsen minyak kelapa sawit yang menjadi tempat beroperasinya para anggota RSPO, dimana patokan dari Koalisi Upah Layak Global (Global Living Wage Coalition/GLWC) belum tersedia.
- ⁴⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102938
- ⁴⁹ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>