**Swa-Penilaian untuk Persyaratan Buruh Inti FSC –
Indonesia**

|  |
| --- |
| Dokumen ini dirancang untuk semua Pemegang Sertifikat (PS) FSC Chain of Custody (CoC) di Indonesia. Dengan revisi FSC-STD-40-004 V3-1, PS diwajibkan untuk menyelesaikan swa-penilaian atas kesesuaian mereka dengan persyaratan buruh inti FSC (selanjutnya: swa-penilaian) sebagai bagian dari audit tahunan mereka.Standar FSC Chain of Custody; FSC-STD-40-004 V3-1 berlaku efektif tanggal 1 September 2021. Hingga 31 Desember 2022, baik standar versi 3-1 and versi sebelumnya masih akan berlaku. Semua Pemegang Sertifikat CoC dan organisasi yang akan diaudit CoC FSC harus mematuhi persyaratan buruh inti ini setelah 31 Desemer 2022. Setelah 31 Desember 2022, tidak ada lagi sertifikat yang diterbitkan berdasarkan standar sebelumnya (versi 3-0). Transisi semua sertifikat yang sudah berlaku harus dilakukan 6 bulan setelah 31 Desember 2022, bila tidak maka sertifikatnya menjadi tidak valid.  |

Swa-penilaian ini dirancang untuk memberi kemampuan secara efisien kepada Pemegang Sertifikat FSC CoC untuk mengidentifikasi dan mendokumentasikan tindakan yang menunjukkan kesesuaian dengan persyaratan tenaga kerja inti FSC.

Lembaga sertifikasi akan menggunakan swa-penilaian yang telah selesai sebagai panduan untuk audit dan memverifikasi kesesuaian dengan standar. Proses tersebut menerapkan pengetahuan organisasi tentang operasinya dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku untuk membantu auditor dalam menyelesaikan audit.

Pemegang sertifikat dan organisasi yang ingin melakukan sertifikasi tidak diharuskan menggunakan format swa-penilaian ini tetapi dapat menggantinya dengan dokumen yang serupa. Penggunaan format ini tidak menjamin kesesuaian dengan persyaratan tenaga kerja inti FSC. Silakan merujuk ke Standar Pengelolaan Hutan Nasional (SPHN) FSC untuk Indonesia (<https://id.fsc.org/id-id/newsroom/id/29>) Kriteria 2.1 untuk melakukan tinjauan peraturan pemerintah Indonesia yang relevan dengan persyaratan buruh inti FSC. Meskipun hukum nasional sejalan dengan persyaratan FSC, organisasi tetap harus memberikan contoh praktis tentang bagaimana mematuhi persyaratan (hanya mencantumkan undang-undang yang relevan saja tidak cukup). Organisasi harus menyerahkan swa-penilaian yang telah diisi dan ditandatangani ke lembaga sertifikasi mereka sebelum jadwal audit. Format disiapkan oleh FSC Indonesia. Untuk klarifikasi lebih lanjut, Anda dapat menghubungi FSC Indonesia di info@id.fsc.org.

Organisasi harus memberikan pernyataan pada swa-penilaian bahwa pernyataan tersebut benar dan sesuai dengan pengetahuan terbaik yang tersedia. Organisasi yang dengan sengaja membuat pernyataan palsu tentang swa-penilaian dapat mengakibatkan suspensi atau terminasi sertifikat. Organisasi harus menanggapi pertanyaan-pertanyaan dalam swa-penilaian selengkap dan sejujur mungkin. Organisasi harus mengidentifikasi dokumen dan bahan lain yang relevan yang dapat ditinjau oleh auditor untuk melakukan verifikasi pernyataan yang dirujuk pada swa-penilaian.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Versi** | **Tanggal**  | **Komentar** |
| 1.0  | 27 Agustus 2021  | Publikasi |

**Swa-penilaian Persyaratan Buruh Inti FSC**

**Pengesahan: Saya \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, dengan ini menegaskan bahwa pernyataan berikut ini benar dan sesuai dengan pengetahuan saya, dan saya mengakui bahwa sengaja membuat pernyataan palsu dapat mengakibatkan suspensi atau terminasi sertifikat atau tidak diterbitkannya sertifikat.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Nama Tanggal**

**Buruh Anak**

Di Indonesia perlindungan buruh anak sesungguhnya telah ada sejak jaman kolonial, dengan adanya Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda Di Atas Kapal, dan Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak; Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi ILO yang terkait dengan Buruh Anak, yaitu Convention ILO 138 dan 182. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 juga mengatur tentang pekerja anak.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Persyaratan** | **Pertanyaan dan Persyaratan Tambahan** | **Contoh Umum atas Bukti** | **Bukti dan Jawaban** |
| 7.2. Organisasi tidak boleh menggunakan buruh anak.7.2.1 Organisasi tidak boleh mempekerjakan pekerja di bawah usia 15 tahun, atau di bawah usia minimum sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang atau peraturan nasional, atau lokal, usia mana pun yang lebih tinggi, kecuali sebagaimana ditentukan dalam 7.2.2.7.2.2 Di negara-negara di mana hukum atau peraturan nasional mengizinkan mempekerjakan orang-orang berusia antara 13 sampai 15 tahun dalam pekerjaan ringan, pekerjaan tersebut tidak boleh mengganggu sekolah atau membahayakan kesehatan atau perkembangan mereka. Khususnya, di mana anak-anak tunduk pada undang-undang wajib belajar, mereka hanya boleh bekerja di luar jam sekolah selama jam kerja normal di siang hari.7.2.3 Tidak ada orang di bawah usia 18 tahun yang dipekerjakan dalam pekerjaan berbahaya atau berat kecuali untuk tujuan pelatihan yang disetujui dalam hukum dan peraturan nasional.7.2.4 Organisasi harus melarang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. | 1. Apakah organisasi mematuhi Klausul 7.2?

Kalau **ya**, silahkan lanjutkan ke c). | Ya/ Tidak |  |
| 1. Jika jawabannya **tidak** untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.2.
 |  |  |
| 1. Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui kepatuhannya terhadap Klausul 7.2.
 |  |  |
| 1. Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.2.
 | • Kontrak atau perjanjian kerja, termasuk dengan agen perekrutan• Kebijakan ketenagakerjaan dan prosedur perekrutan, (prosedur verifikasi usia, dll.)• Catatan karyawan termasuk pekerja musiman dan migran (daftar usia), dokumen identitas seperti salinan akta kelahiran, atau KTP, atau Ijazah• Penilaian risiko• Kebijakan tentang buruh anak. |  |
| 1. Identifikasi kewajiban hukum apa pun yang diyakini dapat mempengaruhi untuk mematuhi Klausul 7.2. Tolong jelaskan, dan bagaimana pengaruhnya dalam mematuhi Klausul 7.2.
 |  |  |
| 1. Lampirkan kebijakan atau pernyataan, yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.2.
 |  |  |

**Kerja Paksa**

Kerja paksa dilarang di Indonesia berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13/2003. Bahkan sebelumnya melalui Undang-undang No 19/1992 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa yang merupakan ratifikasi Konvensi ILO 105.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Persyaratan** | **Pertanyaan dan Persyaratan Tambahan** | **Contoh Umum atas Bukti** | **Bukti dan Jawaban** |
| 7.3 Organisasi harus menghapuskan semua bentuk kerja paksa dan wajib.7.3.1 Hubungan kerja bersifat sukarela dan berdasarkan kesepakatan bersama, tanpa ancaman hukuman. 7.3.2 Tidak ada bukti adanya praktik yang mengindikasikan kerja paksa atau wajib, yang termasuk, namun tidak terbatas, pada hal-hal berikut:* kekerasan fisik dan seksual
* Perbudakan/buruh hutang
* pemotongan upah/termasuk biaya kerja dan atau uang jaminan untuk memulai pekerjaan
* pembatasan mobilitas/pergerakan
* penahanan paspor dan dokumen identitas
* ancaman pengaduan kepada pihak berwenang
 | 1. Apakah organisasi mematuhi Klausul 7.3? Jika **ya**, lanjutkan di c).
 |  |  |
| 1. Jika jawabannya **tidak** untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.3?
 |  |  |
| 1. Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui bahwa itu mematuhi Klausul 7.3?
 |  |  |
| 1. Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.3.
 | * Kebijakan larangan kerja paksa
* Surat penawaran kerja/perjanjian kerja/kontrak kerja
 |  |
| 1. Identifikasi kewajiban hukum apa pun yang diyakini dapat mempengaruhi untuk mematuhi Klausul 7.3. Mohon jelaskan, dan bagaimana pengaruhnya dalam mematuhi Klausul 7.3.
 |  |  |
| 1. Lampirkan pernyataan kebijakan, atau pernyataan, yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.3.
 |  |  |

**Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan**

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO 111 mengenai diskrimasi dalam pekerjaan dan jabatan melalui Undang-undang No. 21/1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111. Dalam Undang-undang 13/2003, juga menegaskan larangan adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Persyaratan** | **Pertanyaan dan Persyaratan Tambahan** | **Contoh Umum atas Bukti** | **Bukti dan Jawaban** |
| 7.4 Organisasi harus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.7.4.1 Praktik ketenaga-kerjaan dan jabatan tidak bersifat diskriminatif. | 1. Apakah organisasi mematuhi klausul 7.4? Jika **ya**, lanjutkan di c).
 |  |  |
| 1. Jika jawabannya **tidak** untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.4.
 |  |  |
| 1. Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui kepatuhannya terhadap Klausul 7.4.
 |  |  |
| 1. Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.4.
 | * Kebijakan untuk kesempatan yang sama/ setara
* Surat penawaran kerja/ perjanjian kerja/ kontrak kerja
* Iklan lowongan kerja
 |  |
| 1. Identifikasi kewajiban hukum apa pun yang diyakini dapat mempengaruhi untuk mematuhi Klausul 7.4. Harap jelaskan hal tersebut dan bagaimana pengaruhnya dalam mematuhi Klausul 7.4.
 |  |  |
| 1. Lampirkan kebijakan atau pernyataan yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.4.
 |  |  |

**Kebebasan Berserikat dan Hak Atas Perundingan Bersama**

Kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama sebagaimana tercantum dalam Konvensi ILO 87 dan 88, telah diratifikasi oleh pemerintah melalui Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998, yang diikuti dengan ditetapkannya Undang-undang tentang Serikat Pekerja/Buruh No 21/2000 yang merupakan titik awal dari perubahan mendasar dari konsep hubungan Industrial di Indonesia. Juga sebagaimana tercantum dalam UU No. 13/2003.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Persyaratan** | **Pertanyaan dan Persyaratan Tambahan** | **Contoh Umum atas Bukti** | **Bukti dan Jawaban** |
| 7.5 Organisasi harus menghormati kebebasan berserikat dan hak efektif dalam perundingan bersama 7.5.1 Pekerja dapat mendirikan atau bergabung dengan organisasi pekerja yang mereka pilih sendiri.7.5.2 Organisasi menghormati kebebasan penuh organisasi pekerja untuk menyusun anggaran dasar dan aturan mereka.7.5.3 Organisasi menghormati hak-hak pekerja untuk terlibat dalam kegiatan yang sah terkait dengan pembentukan, bergabung atau membantu organisasi pekerja, atau untuk tidak melakukan hal yang sama, dan tidak akan mendiskriminasi atau menghukum pekerja karena menggunakan hak-hak ini.7.5.4 Organisasi beruding dengan organisasi pekerja yang didirikan secara sah dan/atau perwakilan yang dipilih dengan itikad baik dan dengan upaya terbaik untuk mencapai kesepakatan/perjanjian kerja bersama.7.5.5 Kesepakatan/perjanjian bersama dilaksanakan jika ada.  | 1. Apakah organisasi mematuhi klausul 7.5? Jika **ya**, lanjutkan di c).
 |  |  |
| 1. Jika jawabannya **tidak** untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.5.
 |  |  |
| 1. Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui kepatuhannya terhadap Klausul 7.5.
 |  |  |
| 1. Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.5.
 | * Kebijakan organisasi
* Kesepkatan/perjanjian kerja bersama
* Notulen atau dokumen dari perundingan terkait dengan penyusunan kesepakatan/ perjanjian kerja bersama
* Bukti dan catatan pemilihan perwakilan pekerja terdokumentasi
 |  |
| 1. Identifikasi kewajiban hukum apa pun yang diyakini dapat mempengaruhi untuk mematuhi Klausul 7.5. Harap jelaskan hal tersebut dan bagaimana pengaruhnya dalam mematuhi Klausul 7.5.
 |  |  |
| 1. Lampirkan kebijakan atau pernyataan yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.5.
 |  |  |

### Contoh pertanyaan untuk dijawab dalam melengkapi swa-penilaian:

FSC telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terbuka berikut yang dapat membantu organisasi untuk mempertimbangkan dalam menyelesaikan swa-penilaian. Pertanyaan-pertanyaan ini dibagi menjadi empat kategori untuk memenuhi kebutuhan inti buruh FSC. Tingkatan persyaratan detail tergantung lokasi fasilitas organisasi, termasuk penilaian resiko suatu organisasi, dan lingkungan buruh. Daftar pertanyaan-pertanyaan ini tidak menyeluruh.

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori** | **Pertanyaan** |
| **Buruh Anak** | * Berapa batasan umur minimum yang legal atau menurut undang-undang?
* Tindakan apa yang telah diambil untuk memastikan bahwa buruh anak tidak dipkerjakan di pabrik?
* Apakah Anda mencatat umur (tanggal lahir) buruh dan bagaimana memverifikasi bahwa itu adalah umur yang sebenarnya? Apakah Anda mengecek dokumen pengenal lainnya (KTP/KK/Ijazah)?
* Jika ada batasan umur secara legal atau peraturan yang dipahami dapat membatasi kemampuan dalam mematuhi persyaratan tersebut, jelaskan bagaimana Anda melakukan mitigasi terhadap pembatasan tersebut
* Jika mempekerjakan buruh di bawah usia 18 tahun, jelaskan tindakan apa yang telah diambil untuk memastikan bahwa mereka tidak melakukan pekerjaan berbahaya atau berat. Jika ada persyaratan untuk pelatihan dan pendidikan, lampirkan dokumen pendukung.
* Apakah mempekerjakan anak-anak di antara usia 13 sampai 15 tahun diizinkan secara legal? Apakah mempekerjakan anak-anak di antara usia tersebut? Jika ya untuk kedua kondisi tersebut, tentukan tindakan apa yang telah diambil untuk memastikan bahwa mereka hanya bekerja ringan yang tidak berbahaya untuk kesehatan atau tumbuh-kembangnya dan mengizinkan mereka hanya bekerja diluar jam sekolah.
 |
| **Kerja Paksa** | * Jelaskan praktik perekrutan dan kontrak kerja untuk menunjukkan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip ini.
* Apakah ada pinjaman upah atau gaji dimuka yang mengharuskan buruh untuk menambah kerjanya diluar persetujuan hukum atau kontrak? Jika demikian, dapatkah dijelaskan bagaimana melakukan mitigasi resiko dari perbudakan hutang (bonded labour) dalam kasus ini?
* Bagaimana memastikan bahwa tidak ada pemotongan biaya pekerjaan atau pembayaran atau setoran untuk karyawan yang baru memulai pekerjaan?
* Bagaimana memastikan para buruh tidak mengalami segala bentuk pembatasan gerak?
* Bagaimana memastikan para buruh memiliki akses terhadap paspor dan dokumen identitas laiinnya setiap saat, ketika pada saat bersamaan menawarkan tempat yang aman untuk menyimpan dokumen tersebut?
* Bagaimana memastikan bahwa tidak ada ancaman untuk melaporkan pekerja ke pihak berwenang?
 |
| **Diskriminasi** | * Apakah ada kebijakan tentang non-diskriminasi?
* Bagaimana memastikan bahwa tidak ada diskriminasi upah dan kondisi kerja lainnya?
* Apakah ada keseimbangan rasio untuk jenis kelamin/umur?
* Apakah memiliki tenaga kerja yang beragam secara etnis?
* Apakah ada kepastian semua buruh memiliki kesempatan yang sama untuk pro-mosi?
* Bagaimana memastikan para pencari kerja memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja?
* Apabila ada pembatasan secara hukum atau peraturan yang diketahui akan menghambat untuk memenuhi persyaratan ini, jelaskan bagaimana melakukan mitigasi terhadap pembatasan tersebut?
 |
| **Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Perundingan Bersama**  | * Apakah para buruh terorganisir dalam sebuah serikat pekerja? Sejauh pengetahuan yang ada, jelaskan bagaimana mempercayai para buruh telah atau belum memilih untuk diwakili oleh serikat pekerja.
* Jika para buruh diwakili oleh serikat pekerja, apakah serikat tersebut otonom dan independen?
* Apa ada bentuk lain perwakilan buruh selain serikat yang ada di pabrik?
* Apakah ada kesepakatan/perjanjian kerja bersama yang mencakup para buruh, bagaimana memastikan kepatuhan terhadap kesepakatan tersebut?
 |