



## Swa-penilaian Persyaratan Buruh Inti FSC

Pengesahan: Saya Sunarto FM, 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.



MUARIF MAHMUD SUHADA, M.Pd

07 Maret 2024

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	Bukti dan Jawaban
7.2. Organisasi tidak boleh menggunakan buruh anak.	a) Apakah organisasi mematuhi Klausul 7.2? Kalau <b>ya</b> , silahkan lanjutkan ke c).	Ya
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.	b) Jika jawabannya <b>tidak</b> untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.2.	
7.2.2 Di negara-negara di mana hukum atau peraturan nasional mengizinkan mempekerjakan orang-orang berusia antara 13 sampai 15 tahun dalam	c) Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui kepatuhannya terhadap Klausul 7.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indonesia meratifikasi Konvensi ILO NO. 138 mengenai usia minimum diperbolehkan bekerja, yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Ilo Convention No. 138 Concerning Minimum Age For Admission To Employment (Konvensi Ilo Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja)</li> </ul>



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>7.2.4 Organisasi harus melarang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undang-Undang Nomor 1 tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)</li> <li>• Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan</li> </ul>
	d) Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosedur Ketenagakerjaan Sawmill no. ADM-002/F/R/VII/2022 revisi tanggal 18 Oktober 2022 terdapat klausul dalam penerimaan pekerja dengan batasan umur minimum 15 tahun. Hal ini disebutkan dalam butir 2 Persyaratan Pekerja</li> <li>• Dokumen data karyawan mencantumkan tanggal lahir sesuai dengan KTP yang difoto/copy untuk memastikan saat bekerja tidak ada di bawah batasan umur.</li> <li>• Komitmen terkait batasan usia minimum pekerja sudah dibuat berupa Komitmen Ketenagakerjaan yang diupload di blog untuk bisa dibaca oleh masyarakat umum.</li> <li>• Sosialisasi terkait hak pekerja kepada seluruh karyawan sudah dilakukan</li> <li>• Self Declaration (FSC-POL-01-004) Self Declaration (FSC-POL-01-004)</li> </ul>
	e) Identifikasi kewajiban hukum apa pun yang diyakini dapat mempengaruhi untuk mematuhi Klausul 7.2. Tolong jelaskan, dan	Tidak ada



	bagaimana pengaruhnya dalam mematuhi Klausul 7.2.	
	f) Lampirkan kebijakan atau pernyataan, yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.2.	Lihat komitmen terkait buruh anak di: <a href="https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/">https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/</a>



**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	Bukti dan Jawaban
7.3 Organisasi harus menghapuskan semua bentuk kerja paksa dan wajib.	a) Apakah organisasi mematuhi Klausul 7.3? Jika <b>ya</b> , lanjutkan di c).	
7.3.1 Hubungan kerja bersifat sukarela dan berdasarkan kesepakatan bersama, tanpa ancaman hukuman.	b) Jika jawabannya <b>tidak</b> untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.3?	
7.3.2 Tidak ada bukti adanya praktik yang mengindikasikan kerja paksa atau wajib, yang termasuk, namun tidak terbatas, pada hal-hal berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kekerasan fisik dan seksual</li> <li>• Perbudakan/buruh hutang</li> </ul>	c) Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui bahwa itu mematuhi Klausul 7.3?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UU No 19 tahun 1999 tentang Pengesahan Ilo Convention No. 105 Concerning The Abolition Of Forced Labour (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa).</li> <li>• Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>• Semua karyawan memiliki Surat Perjanjian Kerja yang berupa kesepakatan terkait tugas dan kewajiban tanpa ada paksaan maupun tekanan dan atau tanpa ancaman dalam bentuk apapun.</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• pemotongan upah/termasuk biaya kerja dan atau uang jaminan untuk memulai pekerjaan</li> <li>• pembatasan mobilitas/pergerakan</li> <li>• penahanan paspor dan dokumen identitas</li> <li>• ancaman pengaduan kepada pihak berwenang</li> </ul>	<p>d) Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Self Declaration (FSC-POL-01-004) di upload di blog Kostajasa</li> <li>• Komitmen Ketenagakerjaan yang di upload di blog Kostajasa</li> <li>• SOP Ketenagakerjaan Nomor ADM-002.F.R.VII.2019 Ketenagakerjaan</li> <li>• SOP Internal Audit Nomor PRO-014.F.R.XI.2020 Internal Audit Group Sawmill</li> <li>• Sosialisasi terkait hak pekerja kepada seluruh karyawan sudah dilakukan</li> </ul>
	<p>e) Identifikasi kewajiban hukum apa pun yang diyakini dapat mempengaruhi untuk mematuhi Klausul 7.3. Mohon jelaskan, dan bagaimana pengaruhnya dalam mematuhi Klausul 7.3.</p>	<p>Tidak ada</p>
	<p>f) Lampirkan pernyataan kebijakan, atau pernyataan, yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lihat komitmen ketenagakerjaan di: <a href="https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/">https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/</a></li> <li>• Lihat SOP Ketenagakerjaan dan SOP Internal Audit</li> </ul>



**Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan**

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO 111 mengenai diskriminasi 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	Bukti dan Jawaban
7.4 Organisasi harus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.	a) Apakah organisasi mematuhi klausul 7.4? Jika <b>ya</b> , lanjutkan di c).	Ya
7.4.1 Praktik ketenagakerjaan dan jabatan tidak bersifat diskriminatif.	b) Jika jawabannya <b>tidak</b> untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.4.	
	c) Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui kepatuhannya terhadap Klausul 7.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undang-undang No. 21/1999 tentang Pengesahan ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi Ilo Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan)</li> <li>• Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>• Self Declaration (FSC-POL-01-004) di upload di blog Kostajasa</li> <li>• Wawancara dengan pekerja tidak ada diskriminasi sejak mereka mendaftar untuk bekerja, tidak ditanyakan agama, suku maupun ras.</li> <li>• Dalam daftar karyawan tidak dicantumkan agama, karena tidak membedakan/diskriminasi dari sisi agama pekerja</li> </ul>



	<p>d) Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Self Declaration (FSC-POL-01-004) di upload di blog Kostajasa</li> <li>• Komitmen Ketenagakerjaan di upload di blog Kostajasa</li> <li>• SOP Ketenagakerjaan Nomor ADM-002.F.R.VII.2019 Ketenagakerjaan</li> <li>• Surat Perjanjian Kerja Karyawan</li> <li>• Hasil wawancara dengan seluruh pekerja tentang proses penerimaan tenaga kerja, dan perlakuan selama bekerja.</li> <li>• Informasi kebutuhan tenaga kerja disampaikan secara luas terkecuali untuk tenaga kerja dengan keahlian khusus (grader, operator)</li> <li>• Hak-hak pekerja tidak diskriminatif tapi menggunakan regulasi yang berlaku contohnya perhitungan upah berdasarkan ketetapan UMK oleh pemerintah.</li> <li>• Sosialisasi terkait hak pekerja kepada seluruh karyawan sudah dilakukan</li> </ul>
	<p>e) 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.</p>	<p>Tidak ada</p>
	<p>f) Lampirkan kebijakan atau pernyataan yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lihat komitmen ketenagakerjaan di: <a href="https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/">https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/</a></li> <li>• SOP Ketenagakerjaan Nomor ADM-002.F.R.VII.2019 Ketenagakerjaan</li> <li>• Lihat Surat Perjanjian Kerja karyawan</li> </ul>



**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	Bukti dan Jawaban
<p>7.5 Organisasi harus menghormati kebebasan berserikat dan hak efektif dalam perundingan bersama</p> <p>7.5.1 Pekerja dapat mendirikan atau bergabung dengan organisasi pekerja yang mereka pilih sendiri.</p> <p>7.5.2 Organisasi menghormati kebebasan penuh organisasi pekerja untuk menyusun anggaran dasar dan aturan mereka.</p>	<p>a) Apakah organisasi mematuhi klausul 7.5? Jika <b>ya</b>, lanjutkan di c).</p> <p>b) Jika jawabannya <b>tidak</b> untuk a) di atas, jelaskan bagaimana atau mengapa organisasi tidak mematuhi Klausul 7.5.</p> <p>c) Untuk individu yang dipekerjakan di lokasi yang memegang sertifikat, jelaskan bagaimana organisasi mengetahui kepatuhannya terhadap Klausul 7.5.</p>	<p>Ya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan Presiden No. 83 tahun 1998</li> <li>• Undang-undang No 21/2000 tentang SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH</li> <li>• Undang-undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan</li> <li>• Self Declaration (FSC-POL-01-004) di upload di blog Kostajasa</li> <li>• Komitmen Ketenagakerjaan yang diupload di blog Kostajasa</li> <li>• SOP Ketenagakerjaan Nomor ADM-002.F.R.VII.2019 Ketenagakerjaan</li> </ul>



<p>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.</p>	<p>d) Identifikasi setiap dokumen atau catatan lain (dan lokasinya) yang digunakan untuk memverifikasi kepatuhan terhadap Klausul 7.5.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Ketenagakerjaan salah satu butirnya dinyatakan memberikan kebebasan berserikat atau ikut serikat pekerja lainnya</li> <li>• SOP Ketenagakerjaan Nomor ADM-002.F.R.VII.2019 Ketenagakerjaan terdapat hak pekerja yang dituliskan jelas</li> <li>• Sosialisasi terkait hak pekerja kepada seluruh karyawan sudah dilakukan</li> </ul>
<p>7.5.4 Organisasi berunding 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.</p>	<p>e) 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.</p>	
<p>7.5.5 Kesepakatan/perjanjian bersama dilaksanakan jika ada.</p>	<p>f) Lampirkan kebijakan atau pernyataan yang dibuat oleh organisasi yang mencakup Klausul 7.5.</p>	<p>Lihat Self Declaration dan Komitmen Ketenagakerjaan di:  <a href="https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/">https://kostajasa.wordpress.com/fsc-coc-primary-industry/</a></p>

Foto-foto Sosialisasi Hak Pekerja

