



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Menghapuskan Pekerja Anak

Panduan untuk Pengusaha



Panduan Dua

Bagaimana Pengusaha dapat
Menghapuskan Pekerja Anak



Panduan Dua

Bagaimana Pengusaha Dapat Menghapuskan Pekerja Anak

Dikembangkan oleh: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Ditulis oleh: Paul Vandenberg

Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha, Kantor Perburuhan Internasional/Bureau for
Employers' Activities, International Labour Office (ACT/EMP)

dan

Organisasi Pengusaha Internasional/International Organisation for Employers (IOE)

Copyright © Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak, Organisasi Perburuhan Internasional 2009
Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama 2009

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui e-mail: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

Organisasi Perburuhan Internasional, 2009
Pengusaha dan Pekerja Anak, *Panduan 2: Bagaimana Pengusaha Dapat Menghapuskan Pekerja Anak/Organisasi Perburuhan Internasional* - Jakarta: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-820080-5 (print)
ISBN 978-92-2-819876-8 (web pdf)

Paul Vandenberg, Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis
Penghapusan Pekerja Anak: Panduan untuk Pengusaha/ditulis oleh Paul Vandenberg, dikembangkan oleh Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis; Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha, Kantor Perburuhan Internasional, Geneva

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Employers and Child Labour, Guide 2: How employers can eliminate child labour*
ISBN: 978-92-2-119875-8; 978-92-2-119876-5 (web pdf); / International Labour Organization - Geneva: ILO, 2007

Katalog ILO dalam Data Publikasi

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersial dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersial atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (e-mail: pubvente@ilo.org); atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia (e-mail: jakarta@ilo.org). Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas atau melalui email.

Kunjungi Website kami : www.ilo.org/publication ; www.ilo.org/jakarta

Dicetak di Jakarta

Kata Pengantar

Pekerja anak biasanya terkonsentrasi di ekonomi sektor informal, di sektor pedesaan dan industri-industri lain yang tersembunyi dari pandangan publik. Anak-anak yang menjadi pekerja anak, baik karena mereka masih di bawah usia minimum untuk bekerja atau karena mereka bekerja pada kondisi yang membahayakan atau yang ilegal, tidak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Pengusaha dan organisasi pengusaha dapat memainkan peran dalam upaya global untuk memerangi masalah pekerja anak di tempat kerja, mereka dapat mengurangi risiko dari bahaya-bahaya kerja untuk pekerja usia remaja dan mereka dapat menolak untuk mempekerjakan anak. Para pengusaha dan organisasi pengusaha dapat melakukan lobi untuk program-program pendidikan dan remedial dan mereka dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat dan mengubah sikap masyarakat.

Organisasi Perburuhan Internasional atau International Labour Organisation (ILO) dan Organisasi Pengusaha Internasional atau International Organisation of Employers (IOE) bekerja bersama untuk mengembangkan Panduan ini. Panduan ini bersifat unik karena melihat permasalahan pekerja anak dari kacamata pengusaha dan organisasi mereka dengan tetap menempatkan kesejahteraan anak dan keluarga mereka sebagai pusat analisa. Panduan ini dikembangkan berdasarkan pengalaman-pengalaman staf dari sejumlah organisasi pengusaha yang telah bekerja dengan ILO selama beberapa tahun dalam proyek-proyek pekerja anak. Banyak contoh-contoh kegiatan yang positif yang sudah dilaksanakan oleh pengusaha dan organisasi mereka dimasukkan dalam Panduan ini. Contoh-contoh ini tidak hanya memberi bukti tentang apa yang dapat dilakukan tetapi juga tentang apa yang sudah dilakukan.

Panduan ini juga mendapatkan manfaat dari berbagai masukan yang diberikan oleh sejumlah besar ahli. Mereka pertama-tama mereview panduan ini pada lokakarya inter regional organisasi-organisasi pengusaha yang dilaksanakan di Pusat Pelatihan Internasional ILO di Turin, Italia pada bulan Juli 2006. Gagasan-gagasan dan saran-saran juga diterima dari para ahli di IOE, Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha ILO dan Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak ILO atau ILO's International Program for the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC). Panduan ini sepenuhnya konsisten dengan dan mendukung Konvensi ILO no 138 tentang usia minimum untuk bekerja dan Konvensi ILO no 182 mengenai Pelarangan dan Penghapusan dengan Segera Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

Kami berharap Panduan ini dapat membantu anda dan organisasi anda atau dunia usaha untuk membuat perubahan di negara anda.

Jean François Retournard
ILO Bureau for Employers'
Activities (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
International Organization of
Employers (IOE)

Daftar Isi

Kata Pengantar	3
Pendahuluan	6
Menggunakan panduan ini – menyesuaikan dengan usaha Anda	7
Empat prinsip panduan	7
Langkah 1 Menganalisa situasi	9
Mendefinisikan pekerja anak	9
Situasi terkini di dunia usaha	13
Langkah 2 Merancang strategi	16
Proses	16
Empat skenario: Apa yang ingin dicapai sebuah perusahaan	18
Bantuan dari LSM, kelompok masyarakat, dan lainnya	19
Langkah 3 Tiga tindakan antara: perekrutan pekerja, bahaya-bahaya kerja dan jam kerja	20
Tindakan antara 1: Berhenti merekrut anak	20
Tindakan antara 2: Menghapus kerja anak yang membahayakan	20
Tindakan antara 3: Mengurangi jam kerja anak di bawah usia minimum untuk bekerja	22
Langkah 4 Membantu anak-anak dan keluarga mereka	23
Bekerja dengan program penghapusan pekerja anak	23
Mendorong keuangan mikro dan pelatihan ketrampilan	24
Meningkatkan gaji dan merekrut anggota keluarga	25
Mendukung pendidikan	26
Tetap membayar gaji saat anak-anak bersekolah	27
Biaya-biaya dan aspek ‘sunset’ (matahari tenggelam)	29
Tantangan bagi perusahaan kecil	30

Langkah 5 Menghapuskan kebutuhan akan anak-anak di perusahaan Anda	31
Sebuah tema umum	33
Langkah 6 Menghapus pekerja anak dari rantai pasok	34
Produksi berbasis rumahan	39
Langkah 7 Menggunakan kode perilaku	41
Kode perilaku perusahaan	42
Kelompok perusahaan-perusahaan	44
Upaya-upaya dari berbagai pemangku kepentingan	45
Perjanjian-perjanjian internasional	46
Bekerja sesuai kode perilaku	47
Langkah 8 Audit, pemantauan dan sertifikasi	48
Proses pemantauan	50
Pelabelan sosial	51
Mekanisme pelaporan lainnya	52
Sebuah catatan ketika berhadapan dengan media	53
Catatan pengingat: Pekerja anak di masyarakat	55
Lampiran 1: Auditor independen	56

Pendahuluan

Tujuan panduan

Panduan ini menjelaskan apa yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menghapus pekerja anak di dalam pengoperasian perusahaan tersebut, baik yang berhubungan dengan pekerja di bawah usia minimum dan yang berhubungan dengan pekerja di bawah usia 18 tahun yang terlibat dalam pekerjaan yang membahayakan. Sebagai tambahan, panduan ini juga membahas hal-hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi pekerja anak di antara pemasok.

Menemukan solusi yang tepat

Sebagaimana telah dibahas di Panduan Satu, pekerja anak adalah masalah sosial besar yang disebabkan oleh, kemiskinan, kurangnya pendidikan, pandangan orang tua, dan faktor-faktor lainnya. Perusahaan turut berperan dalam menciptakan masalah ini dengan mempekerjakan anak-anak dan oleh karena itu perusahaan juga dapat berperan dalam membantu mengentaskan masalah pekerja anak ini. Penghapusan masalah ini tidaklah sulit namun membutuhkan strategi yang harus dipertimbangkan secara mendalam, khususnya untuk menjamin kesejahteraan dari anak-anak dan orang tua yang mereka bantu. Hanya dengan tidak mempekerjakan lagi anak-anak tersebut bukanlah solusi yang tepat; sebaliknya perusahaan dapat bekerja dengan pihak lain untuk membantu peralihan anak-anak tersebut ke sekolah dan untuk menjamin bahwa kesejahteraan keluarga tidak terganggu karena hilangnya penghasilan yang biasanya diberikan sang anak.

Konsep dan contoh nyata

Panduan ini memberikan berbagai gagasan. Beberapa dari gagasan tersebut sederhana dan bisa cepat dilakukan dan tidak akan berdampak negatif pada kesejahteraan anak atau operasional dari suatu perusahaan. Gagasan yang lain sifatnya lebih kompleks, khususnya jika masalah pekerja anak dan pekerja usia muda yang dihadapi lebih besar.



Menggunakan panduan ini – menyesuaikan dengan usaha Anda

Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing

Sulit untuk hanya mengusulkan satu strategi untuk semua jenis perusahaan dan seluruh situasi pekerja anak. Misalnya, sebuah perusahaan mungkin adalah sebuah produsen lokal kecil yang berfokus pada pasar domestik. Masalahnya adalah beberapa pekerja mungkin adalah anak-anak di bawah umur dan perusahaan ingin agar tetap berjalan sesuai hukum yang ada dan melakukan hal yang benar. Sebaliknya, sebuah perusahaan mungkin adalah sebuah perkebunan yang mempekerjakan anak-anak dari pekerja dewasa yang ada di perusahaan tersebut pada masa panen. Hal ini dilakukan karena mungkin sulit untuk mencari pekerja dewasa lain pada saat itu saat permintaan terhadap pekerja sedang tinggi-tingginya.

Persepsi publik

Beberapa perusahaan lain mungkin khawatir akan prevensi dan persepsi publik. Misalnya, sebuah perusahaan multinasional besar yang membeli dari 100 produsen yang tersebar di Amerika Latin atau Asia dan mau pindah ke Cina. Perusahaan ingin memberitahukan kepada konsumennya di Amerika Serikat dan Eropa bahwa produknya tidak diproduksi oleh anak-anak. Dan ingin memastikan bahwa sebuah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau media tidak akan menemukan hal yang sebenarnya.

Usulan langkah demi langkah – tetapi sebuah perusahaan dapat menentukan strateginya sendiri

Panduan ini berusaha membahas seluruh situasi-situasi terkait pekerja anak. Oleh karena itu, tidak semua bagian akan berguna bagi suatu perusahaan. Panduan disusun dalam delapan langkah yang dirancang untuk menolong pemilik atau manajer bekerja melalui suatu proses. Walaupun demikian, dalam banyak kasus, sebuah perusahaan bisa saja memutuskan untuk tidak mengikuti langkah-langkah sesuai urutan yang ada. Langkah 2 memberikan gagasan tentang berbagai macam strategi. Langkah ini ada setelah Langkah 1 tentang ‘Analisa Situasi’, tetapi kedua langkah ini saling berkaitan. Sebuah perusahaan dapat melakukan analisa awal dari suatu masalah, memetakan strategi tersebut, dan kemudian melakukan analisa yang lebih mendalam. Sebaliknya, sebuah perusahaan mungkin ingin mendiskusikan strategi awal lebih dahulu, yang di dalamnya termasuk analisa mendalam, dan kemudian mengembangkan sebuah strategi menyeluruh setelah inti permasalahan diketahui.

Mungkin saja, cara terbaik untuk menggunakan Panduan ini adalah pertama mempelajari daftar isi untuk memahami berbagai aspek dari permasalahan ini. Kemudian pilih beberapa bagian dan contoh-contoh yang relevan. Terakhir, satu atau beberapa orang dari perusahaan mungkin perlu membaca panduan dari awal hingga akhir.

Empat prinsip panduan

1. Memahami konsekuensi dari tindakan Anda

Walaupun panduan memberikan berbagai usul dan saran, lebih baik untuk selalu mengacu ke empat gagasan dasar atau prinsip panduan berikut dalam menyusun dan mengimplementasikan sebuah strategi.

Terburu-buru mengikuti aturan yang ada atau permintaan pembeli dapat menghasilkan konsekuensi negatif yang tidak diinginkan bagi anak-anak dan keluarga mereka. Pertimbangkan kesejahteraan mereka ketika memutuskan



untuk menghilangkan kerja anak dari suatu lapangan pekerjaan. Misalnya, pada awal tahun 1960-an, pabrik-pabrik garmen di Banglades menghadapi ancaman pelarangan ekspor ke Amerika Serikat karena pekerja anak. Antara 40.000 sampai 50.000 anak akhirnya diberhentikan dari pekerjaan. Hanya sedikit yang diketahui tentang nasib anak-anak ini dan keluarga mereka. Beberapa mungkin berakhir dalam kondisi yang lebih buruk. Perencanaan yang hati-hati dapat mencegah terjadinya konsekuensi-konsekuensi negatif.

2. Bersikap proaktif, dan bukan reaktif

Jangan menunggu disuruh atau dipaksa untuk menghapus pekerja anak. Bersikap proaktif dan mengurangi pekerja anak melalui usaha-usaha internal atau bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain yang dapat membantu. Masukkan hal ini sebagai rencana aksi dalam rencana strategis perusahaan. Dengan proaktif dalam menemukan solusi berarti perusahaan akan mencegah munculnya publisitas buruk di media, denda dari pemerintah, dan pendiktean dari pihak pembeli. Juga perlu disadari, penghapusan pekerja anak dari wilayah kerja perusahaan perlu waktu dan perencanaan. Dengan bersikap proaktif berarti sebuah perusahaan memiliki peluang yang lebih baik dalam merencanakan proses ini dengan matang.

3. Bekerja sama dengan yang lain

Banyak organisasi atau koalisi lokal dan internasional telah dibentuk untuk memerangi pekerja anak. Organisasi-organisasi pemberi kerja atau badan-badan sektoral mungkin juga telah memiliki program aktif untuk permasalahan ini. Semua kelompok ini dapat membantu perusahaan merancang sebuah program yang bertanggung jawab. Kelompok lain dapat membantu memonitor praktek-praktek ketenagakerjaan dan menyusun aturan main bersama. Sejumlah organisasi seperti ini ada dalam daftar di panduan ini.

4. Bekerja dalam wilayah yang ada dalam pengaruh perusahaan Anda

Perusahaan bertanggung jawab di dalam lingkungan kerja mereka sendiri, tetapi mereka juga memiliki pengaruh di luar lingkungan tersebut. Mereka dapat mendorong atau bahkan membantu para pemasok untuk mengurangi pekerja anak; mereka dapat bekerja dengan organisasi lain untuk menciptakan kesadaran akan permasalahan ini; mereka dapat mendukung program yang lebih luas untuk meningkatkan fasilitas-fasilitas pendidikan untuk anak-anak, dan sebagainya.

Langkah 1: Menganalisa situasi

Seberapa luas permasalahan pekerja anak?

Untuk menangani masalah pekerja anak, pertama perlu memahami lingkup dari permasalahan ini dalam perusahaan atau di antara pemasok-pemasoknya. Pemilik atau manajer mungkin sudah mengetahui apakah perusahaan mempekerjakan anak-anak di bawah usia 18 tahun atau tidak. Mungkin mereka tidak menyadari bahwa usia minimum atau pekerjaan yang membahayakan sudah didefinisikan. Mereka juga mungkin tidak menyadari apa yang disyaratkan oleh calon pembeli dalam hal usia minimum untuk bekerja. Oleh karena itu, untuk sepenuhnya memahami persyaratan dan situasi perusahaan, analisa yang lebih mendalam penting dilakukan. Hal ini dapat dilakukan secara internal, atau bisa juga melibatkan auditor dari firma lain yang berpengalaman dalam hal ini. Juga bagi para pemasok, audit dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Bagian ini membahas sebagian dari persoalan-persoalan tersebut.

Mendefinisikan pekerja anak

Bagaimana pekerja anak didefinisikan di negara atau sektor saya?

Perusahaan perlu menyadari bagaimana pekerja anak didefinisikan di dalam perundang-undangan negaranya dan di sektor tersebut. Definisi negara penting karena definisi tersebut yang memungkinkan suatu perusahaan bisa beroperasi menurut hukum. Ini adalah persyaratan minimum bagi semua jenis usaha. Informasi tentang hukum nasional dapat didapatkan dari Departemen Tenaga Kerja; dalam beberapa kasus, hukum ketenagakerjaan negara tersebut bisa dilihat di situs Departemen tersebut. Contohnya di India, di mana Undang-Undang Pekerja Anak (Larangan dan Regulasi) tahun 1996 dapat dengan mudah diunduh. Selain itu, organisasi pengusaha juga mungkin memiliki informasi tersebut. Pahami dengan jelas akan isi dari Hukum Ketenagakerjaan dan pasal-pasal di hukum lain yang mengatur pekerja anak. Sebagaimana ditulis di Panduan Satu, terdapat juga definisi internasional (ILO) tentang pekerja anak yang mendefinisikan usia minimum kerja, kriteria pekerjaan



ringan, dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi mereka yang berusia di bawah 18 tahun. Sangat berguna untuk mengetahui kedua definisi tersebut dan menentukan aktifitas yang mana di perusahaan Anda – jika ada – yang masuk dalam definisi bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak atau pekerjaan anak yang membahayakan.

Lebih ketat dari hukum nasional

Sesungguhnya, suatu perusahaan bisa saja mengacu kepada suatu kebijakan yang lebih ketat dari hukum nasional atau bahkan standar-standar internasional. Misalnya, Chiquita, yang termasyur dengan pisangnya dari Amerika Tengah, memutuskan untuk menetapkan usia minimum pada umur 18 tahun. Hal ini untuk menghindarkan mereka dari masalah dengan pekerja berumur 16 dan 17 tahun yang mungkin bekerja dengan jam kerja yang terlalu lama atau dalam kondisi-kondisi yang membahayakan seperti bekerja di malam hari atau dengan zat kimia berbahaya. Suatu kebijakan yang ketat mungkin diminta oleh pembeli, misalnya pembeli asing atau pabrik atau perkebunan lokal yang dimiliki oleh perusahaan multinasional. Selain itu, mungkin ada standar industri internasional yang menentukan akses ke pasar asing. Dalam kasus ini, mungkin akan berguna untuk bertanya kepada pembeli atau badan perwakilan suatu industri tentang standar-standar tersebut.

Perbedaan persyaratan dari pembeli

Mungkin juga sebuah perusahaan menjual produknya ke pembeli yang berbeda yang juga memiliki definisi yang berbeda satu sama lain. Hal ini dapat membingungkan. Supaya aman dan dapat memperoleh akses ke berbagai pembeli, hal yang terbaik adalah mengikuti standar yang paling tinggi.





Daftar Periksa 1

Persyaratan hukum

1. Usia minimum untuk pekerjaan reguler di negara saya: _____ tahun
2. Jam kerja mingguan maksimum yang dapat dilakukan secara legal oleh anak-anak di bawah usia tersebut: _____ jam
3. Usia minimum untuk pekerjaan yang membahayakan dan "bentuk-bentuk pekerjaan terburuk" bagi anak (mungkin 18): _____ tahun
4. Definisi (legal) nasional untuk pekerjaan membahayakan bagi anak atau bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak di area usaha saya:

_____ , _____ , _____ ,

_____ , _____ , _____ .
5. Persyaratan legal lainnya, jika ada, tentang pekerja anak:
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

Daftar Periksa 2

Persyaratan dari pembeli atau standar industri

1. Usia minimum untuk pekerjaan reguler, jika berbeda dari hukum nasional: _____ tahun
2. Usia minimum untuk pekerjaan yang membahayakan dan “bentuk-bentuk pekerjaan terburuk” bagi anak (mungkin 18): _____ tahun
3. Bentuk pekerjaan yang membahayakan bagi anak yang utama di area usaha saya sebagaimana didefinisikan industri di mana perusahaan saya atau pemasok bekerja:
_____, _____, _____,
_____, _____, _____,
4. Persyaratan ISO dari pembeli berkenaan dengan pekerja anak:

5. Persyaratan lainnya dari pembeli dan standar industri, tentang pekerja anak:
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

Menyepakati apa yang termasuk dalam pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan bagi anak melalui dialog sosial

Pada kasus di mana perusahaan ragu mengenai perundang-undangan yang relevan dan intepretasinya, perusahaan bisa berkonsultasi dengan organisasi pengusaha. Konvensi ILO (K 182) tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak menyatakan bahwa mitra sosial (yaitu organisasi pekerja dan pengusaha) pada tataran nasional berdialog dan bersepakat akan suatu daftar situasi-situasi yang merupakan pekerjaan yang membahayakan bagi anak-anak. Jika daftar seperti itu ada di negara Anda, mungkin dapat diakses melalui organisasi nasional pengusaha. Daftar ini harus menjadi bagian dari hukum tentang pekerja anak.

Meminta bantuan dan menggunakan akal sehat

Jika daftar seperti itu tidak ada, perusahaan dapat meminta bantuan kepada asosiasi medis, otoritas kesehatan, atau organisasi pengusaha. Lembaga-lembaga ini mungkin dapat menyarankan seseorang yang dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang berpotensi membahayakan bagi anak-anak sampai usia 18 tahun. Pertimbangan umum dengan menggunakan akal sehat juga dapat membantu menentukan tugas-tugas yang mana yang tidak

cocok untuk anak-anak. Lebih jauh lagi, pengusaha dapat memutuskan untuk mengurangi risiko bahaya-bahaya kerja untuk semua pekerja, remaja dan dewasa, dengan meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Hal ini akan mengurangi kemungkinan pekerja usia muda masuk ke situasi-situasi yang membahayakan di tempat kerja.

Situasi saat ini di dunia usaha

Memverifikasi umur

Langkah berikutnya adalah menentukan apakah perusahaan sedang mempekerjakan pekerja yang masuk dalam kategori pekerja anak menurut hukum nasional atau masuk dalam standar yang lebih tinggi yang telah ditetapkan perusahaan untuk menyesuaikan dengan persyaratan dari pembeli. Ini bisa dilakukan melalui audit terhadap pekerja. Pekerja dapat diminta untuk menunjukkan bukti usia, jika memungkinkan. Kadang kala tidak ada akta kelahiran untuk memverifikasi umur (dan dokumen palsu mudah didapatkan di pasar gelap). Teknik-teknik utama untuk memverifikasi umur adalah:

- ◆ Tes kesehatan sebelum bekerja
- ◆ Berbagai dokumen tertulis dan surat pernyataan
- ◆ Wawancara (disesuaikan dengan budaya setempat) dengan pekerja dan pelamar yang tampaknya terlalu muda
- ◆ Ijazah pendidikan
- ◆ Akal sehat



Daftar Periksa 3

Pekerja anak di perusahaan saya

Laki-laki / perempuan

1. Total jumlah anak-anak (di bawah usia 18 tahun) yang bekerja di perusahaan saya: _____ / _____ anak
2. Jumlah anak-anak di bawah usia minimum yang bekerja di perusahaan saya: _____ / _____ anak
3. Jumlah anak-anak hingga usia 18 tahun yang melakukan pekerjaan yang membahayakan atau “bentuk pekerjaan terburuk” bagi anak: _____ / _____ anak
4. Jumlah pekerja yang usianya sulit diverifikasi: _____ / _____ anak
5. Jumlah pekerja yang didefinisikan sebagai pekerja anak oleh pemasok perusahaan saya: _____ / _____ anak





Menggunakan indikator lokal

Di sejumlah negara Asia anak-anak tidak mengetahui umur mereka dengan pasti tetapi mereka mengetahui shio – tahun binatang (shio monyet, dll). Di negara lain, tahun kelahiran seorang anak bisa berkaitan dengan beberapa peristiwa sejarah besar, seperti hari kemerdekaan, atau awal atau akhir sebuah peperangan. Juga bisa berhubungan dengan suatu hari peringatan tahunan (misalnya 50 tahun kemerdekaan).

Mempekerjakan anak sendiri

Di banyak usaha kecil, pemilik mungkin mempekerjakan satu atau lebih anak-anaknya sendiri. Jika Anda termasuk yang demikian, Anda bisa menentukan anak yang mana yang bisa bekerja dan yang mana yang tidak bisa, menurut hukum yang ada (atau menurut standar dari pembeli Anda). Untuk anak Anda atau anak-anak yang lain, Anda bisa mempertimbangkan untuk mengadopsi prinsip-prinsip bahwa pekerjaan tidak boleh menggantikan atau mengalahkan pendidikan sang anak.

Penghasilan keluarga sang anak

Beberapa pengusaha dapat melangkah lebih jauh dengan menentukan apakah pekerja anak yang ada merupakan pencari nafkah vital bagi keluarganya. Walaupun seharusnya anak tersebut tidak bekerja, untuk sementara mungkin anak tersebut perlu terus bekerja paruh waktu sehingga bisa terus menafkahi keluarganya.

Menggunakan definisi pekerjaan yang membahayakan bagi anak

Selain itu, pengusaha dapat menentukan apakah pekerja di bawah usia 18 tahun (tetapi di atas usia minimum kerja) terlibat dengan tugas-tugas yang berisiko dan tingkat bahayanya tinggi. Pengusaha kemudian dapat mengurangi risiko yang ada sebagai bagian dari usaha menghapuskan bahaya-bahaya kerja. Suatu perusahaan mungkin juga ingin segera mengganti seluruh pekerja anak (hingga usia 18 tahun) dengan pekerja dewasa. Namun demikian, hal ini dapat mengakibatkan hilangnya atau penolakan terhadap pekerja yang usianya sedikit di bawah 18 tahun, yang tentu saja akan meningkatkan problematika pengangguran generasi muda.

Langkah 2: Merancang strategi

Tujuan-tujuan yang berbeda

Strategi akan didasarkan pada tujuan-tujuan perusahaan dan tingkat masalah pekerja anak di perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan yang kecil mungkin hanya ingin mematuhi hukum. Sebuah perusahaan ukuran menengah mungkin ingin menyuplai firma-firma lain atau masuk ke dalam pasar ekspor. Sebuah perusahaan besar mungkin ingin meyakinkan pembeli-pembeli dan konsumen yang sudah ada bahwa dia tidak menggunakan pekerja anak.

Mirip dengan merancang strategi usaha lain

Kebanyakan pemilik usaha dan manajer senior tidak membutuhkan saran tentang bagaimana merancang sebuah strategi. Mereka sering merancang strategi untuk berbagai aspek perusahaan mereka. Namun mereka membutuhkan gagasan-gagasan tentang apa yang dapat dilakukan; yaitu apa saja elemen dari sebuah strategi yang mungkin untuk menghapuskan pekerja anak. Elemen-elemen itu dapat dibaca dalam langkah-langkah lain dari panduan ini. Langkah ini memberikan hanya sedikit saran tentang jenis-jenis strategi yang berbeda dan bagaimana delapan langkah dari Panduan ini dapat dikombinasikan atau disesuaikan.

Proses

Merancang sebuah strategi pekerja anak bisa mengikuti proses yang terdiri dari delapan langkah seperti yang digambarkan pada halaman berikut. Isi pokok dari strategi itu mungkin meliputi elemen-elemen yang ada dalam Kotak Satu.

Kotak 1

Elemen-elemen dari sebuah strategi pekerja anak

1. Menganalisa situasi
2. Merancang strategi (berikut jadwal pelaksanaan)
3. Tiga tindakan anantara: perekrutan, bahaya-bahaya kerja, dan jam kerja
4. Mendukung kesejahteraan anak dan kesejahteraan keluarga
5. Menghapuskan kebutuhan akan pekerja anak dalam usaha saya
6. Menghapuskan pekerja anak dalam rantai pasok
7. Menggunakan kode perilakuk
8. Mengaudit, memonitor dan sertifikasi



- Pertimbangkan** **Langkah satu.** Pemilik atau manajer senior menugaskan satu atau lebih bawahan untuk mempertimbangkan ‘bentuk’ permasalahan yang ada dan memberikan beberapa gagasan tentang bagaimana untuk melangkah maju. Dalam sebuah perusahaan kecil, hal ini mungkin dilakukan oleh pemiliknya sendiri.
- Konsultasikan** **Langkah dua.** Sebuah proses konsultasi kemudian bisa dilaksanakan. Seorang individu atau kelompok berkonsultasi dengan individu atau kelompok lain yang bekerja dalam perusahaan itu, termasuk perwakilan pekerja, anggota komite kesejahteraan dan pihak yang melakukan perekrutan. Sebuah persoalan kunci disini adalah apakah ada konsultasi yang dilakukan dengan pihak di luar perusahaan itu (contoh: konsultan spesialis, organisasi non-pemerintah, organisasi pengusaha, kelompok sektoral, pembeli).
- Rancanglah** **Langkah tiga.** Sebagai kelanjutan dari konsultasi di atas, orang atau kelompok yang bertugas kemudian membuat rancangan dari sebuah strategi. Rancangan ini tidak perlu terinci. Bisa hanya terdiri dari empat paragraf dalam sehelai kertas yang meliputi tindakan-tindakan dasar untuk dilakukan, oleh siapa dan kapan. Untuk sebuah perusahaan yang besar, rancangan ini bisa lebih berkembang dan meliputi penetapan pertanggungjawaban yang diperlukan.
- Konsultasikan ulang** **Langkah empat.** Rancangan strategi kemudian dikonsultasikan lagi. Tentukan apakah orang-orang internal kunci, termasuk manajemen senior dan mungkin perwakilan pekerja setuju, dan apakah manajer-manajer produksi menganggap bahwa hal itu akan berhasil.
- Putuskan** **Langkah lima.** Pertimbangkan komentar-komentar yang diberikan dalam putaran kedua ini dan kemudian tetapkan sebuah strategi. Pada tahap ini, hal ini mungkin perlu ditulis secara formal.
- Komunikasikan** **Langkah enam.** Strategi ini kemudian harus dikomunikasikan pada keseluruhan perusahaan dan mungkin juga pada pihak luar (pembeli, organisasi-organisasi terkait sektor yang ditekuni perusahaan)
- Terapkan** **Langkah tujuh.** Langkah selanjutnya adalah menerapkan strategi, yang akan memerlukan penugasan pelaksanaan tindakan-tindakan tertentu.
- Tinjau** **Langkah delapan.** Dan akhirnya beberapa mekanisme bisa dilakukan untuk meninjau penerapan strategi dan mengukur kesuksesannya atau mempertimbangkan beberapa perubahan. Sangat penting bahwa tokoh-tokoh kunci dalam perusahaan, termasuk manajemen yang paling senior, terlibat dan mendukung proses ini.

Empat skenario: Apa yang mungkin ingin dicapai oleh suatu perusahaan

Mencari solusi untuk mencapai tujuan-tujuan Anda

Perusahaan Anda perlu mengembangkan strateginya sendiri. Perusahaan Anda mungkin memutuskan untuk mengikuti keseluruhan dari delapan langkah yang ada di dalam panduan ini. Namun, Perusahaan Anda mungkin juga memutuskan untuk mengikuti hanya beberapa langkah atau merubah urutannya. Untuk mengilustrasikan bagaimana Panduan ini mungkin bisa digunakan untuk berbagai keadaan yang berbeda, empat skenario yang telah diformulasikan akan disajikan di bawah ini. Skenario-skenario ini menggambarkan situasi-situasi paling umum yang dihadapi oleh berbagai perusahaan. Tujuannya di sini tidak untuk pembahasan per kasus tetapi untuk memberikan pengertian tentang bagaimana panduan ini mungkin digunakan dan disesuaikan.

1. Ingin membuktikan bahwa firma bebas dari pekerja anak

Dalam skenario pertama ini, perusahaan Anda tidak memperkerjakan seseorang berusia di bawah 18 tahun. Jadi tidak ada masalah pekerja anak. Namun, para pembeli internasional baru-baru ini telah meminta bukti bahwa Perusahaan tersebut benar-benar bebas dari pekerja anak. Dalam kasus ini, langkah tujuh tentang menciptakan aturan main dan langkah delapan tentang audit, memonitor dan sertifikasi akan menjadi yang paling relevan bagi Perusahaan Anda. Pertimbangan utama adalah meminta audit independen untuk mengkonfirmasi keadaan yang sebenarnya.

2. Ingin beroperasi sesuai hukum

Dalam skenario kedua, perusahaan kecil Anda hanya memproduksi untuk pasar domestik. Baru-baru ini, masalah pekerja anak telah muncul di masyarakat dan pihak yang berwenang telah mengetatkan pelaksanaan undang-undang yang berlaku. Perusahaan Anda memperkerjakan pekerja berusia 16 tahun ke atas secara penuh dan beberapa anak lelaki yang lebih muda yang datang bekerja selama beberapa jam sepulang sekolah. Dalam kasus ini, langkah-langkah yang paling relevan adalah langkah satu tentang menganalisa situasi dan langkah tiga tentang tindakan antara. Tujuan Anda adalah mematuhi hukum dan memastikan bahwa anak-anak tidak bekerja dalam kondisi yang membahayakan. Anda tidak tertarik untuk melibatkan auditor luar atau menetapkan sebuah aturan main yang formal.

3. Ingin menghapuskan masalah yang signifikan

Dalam skenario ketiga, Anda sadar bahwa perusahaan Anda memperkerjakan, secara penuh waktu, anak-anak di bawah usia kerja yang sah. Anda mengenal orang tua anak-anak ini dan Anda tahu mereka miskin. Mereka tidak mampu menyekolahkan anak-anak mereka. Memberhentikan anak-anak ini mungkin bisa mengakibatkan mereka mencari kerja di tempat lain, dan mungkin dengan kondisi yang lebih buruk. Pada saat yang sama, Anda khawatir bahwa memperkerjakan lebih banyak orang dewasa akan meningkatkan pengeluaran Anda dan Anda akan menjadi semakin sulit untuk bertahan dalam menjalan perusahaan ini. Dalam kasus ini, cara terbaik pertama adalah merinci permasalahan pekerja anak di perusahaan Anda (langkah satu) dan melakukan tindakan antara yang mungkin untuk berhenti memperkerjakan dan memindahkan anak-anak dari pekerjaan yang membahayakan (langkah tiga). Namun yang menjadi tantangan sesungguhnya adalah melihat apakah anak-anak ini bisa bersekolah tanpa merusak kesejahteraan mereka dan keluarga mereka (langkah empat). Sehubungan dengan ini, Anda mungkin perlu bantuan pihak luar dari kelompok masyarakat atau LSM yang bisa membantu mengurangi biaya untuk mengirim anak-anak ini ke sekolah dan membantu orang tua mereka mendapatkan penghasilan yang lebih besar melalui skema kredit mikro, koperasi dan media lain. Anda tidak tertarik

untuk menetapkan aturan main formal atau mengizinkan auditor luar untuk mendatangi tempat Anda.

4. Ingin menenangkan pembeli yang kuatir tentang rantai pasok

Dalam skenario keempat, perusahaan Anda adalah sebuah merek pakaian terkenal yang berbasis di Eropa. Produk-produk Anda dibuat oleh sejumlah produsen lokal di Asia bagian selatan dan tenggara. Baru-baru ini, salah satu pesaing Anda telah menjadi subyek dari pemberitaan negatif media karena salah satu pemasoknya diketahui telah mempekerjakan pekerja di bawah umur. Anda kuatir bahwa hal yang sama mungkin terjadi pada perusahaan Anda. Dalam kasus ini, yang paling baik adalah mempertimbangkan langkah enam terkait dengan pekerja anak dalam rantai pasok. Sebagai tambahan, kode perilaku perusahaan (langkah tujuh) mungkin perlu untuk ditinjau atau didiskusikan dengan pemasok. Mungkin ada baiknya jika kantor Anda yang berada di negara di mana pabrik-pabrik Anda berada mulai melakukan pengecekan rutin atau mendadak terhadap para pemasok, seperti yang disarankan dalam langkah delapan.

Bantuan dari LSM, kelompok masyarakat, dan pihak lain

Sebuah pertanyaan kunci yang strategis adalah siapa yang diajak berkerjasama

Sebuah pertanyaan kunci untuk strategi Anda adalah apakah penghapusan pekerja anak dalam perusahaan Anda akan menjadi urusan internal semata-mata atau akan melibatkan beberapa jenis kerjasama dengan pihak luar. Sebagaimana disarankan oleh skenario-skenario di atas, hal ini akan tergantung pada situasi perusahaan. Kerjasama eksternal dalam bentuk auditor mungkin penting untuk meyakinkan pembeli atau konsumen bahwa perusahaan Anda bebas dari pekerja anak. Bentuk lain dari kerjasama eksternal mungkin melibatkan kerjasama dengan kelompok masyarakat dan Lembaga Swadaya Masyarakat untuk mengalihkan anak-anak dari pekerjaan ke sekolah. Alternatif lain, sebuah perusahaan mungkin ingin menghentikan pekerja anak dengan usahanya sendiri dan tidak dihubungkan dengan sikap publik manapun yang terkait dengan masalah tersebut.

Secara singkat, keputusan untuk melibatkan pihak luar akan didasarkan pada perlunya mendapatkan bantuan (mungkin keuangan, yang pasti saran) atau pengakuan (oleh pemasok atau konsumen). Kemungkinan lainnya, keputusan untuk menangani masalah ini secara internal akan didasarkan pada keinginan untuk tetap *low profile*.



Langkah 3: Tiga tindakan antara: perekrutan pekerja, bahaya-bahaya kerja, dan jam kerja

Tindakan antara Memberhentikan anak-anak dengan segera bisa berbahaya bagi kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. Namun ada beberapa tindakan antara yang dapat diambil oleh sebuah perusahaan yang dapat mengurangi masalah pekerja anak tanpa merugikan anak-anak. Tindakan-tindakan itu adalah **pendekatan 3 H**: berhenti merekrut (*hiring*) anak-anak di bawah usia, memindahkan anak-anak dari tugas yang risiko dari bahaya-bahaya kerjanya (*hazards*) tinggi, dan mengurangi jam kerja (*hours*) ke tingkat yang diperbolehkan oleh hukum.

Pendekatan 3 H hanya atau sebagai bagian dari strategi yang lebih besar

Dalam beberapa perusahaan dimana insidensi pekerja anak rendah, tindakan-tindakan antara ini bisa memungkinkan penghapusan total pekerja anak, termasuk masalah yang terkait dengan pekerja di bawah 18 tahun tetapi di atas usia kerja minimum. Ini adalah situasi yang digambarkan di dalam skenario dua bagian sebelumnya (hal.18). Dalam perusahaan-perusahaan lainnya, sayangnya tiga tindakan ini tidak akan menghapuskan masalah pekerja anak. Namun pendekatan 3 H dapat menjadi langkah pertama dari strategi yang lebih besar seperti digambarkan dalam bagian selanjutnya dari panduan ini.

Tindakan Antara 1: Mengakhiri praktek perekrutan anak-anak

H-1: perekrutan (*hiring*)

Perusahaan Anda dapat dengan segera berhenti merekrut anak-anak. Hal ini akan menjamin bahwa Anda tidak menambah masalah. Ini bukan merupakan pembekuan perekrutan (yang bersifat sementara) tetapi merupakan larangan permanen. Hal ini bisa dijalankan melalui kebijakan perusahaan yang diterapkan oleh yang berwenang dalam proses perekrutan. Perhatian utama adalah memeriksa usia pelamar pekerjaan, seperti yang dibahas dalam langkah satu. Sekali larangan perekrutan telah diberlakukan, perusahaan itu kemudian dapat mempertimbangkan apa yang dapat dilakukan terhadap anak-anak yang dipekerjakan sebelum larangan itu diberlakukan. Sebagian dari strategi itu mungkin ditemukan dalam dua tindakan antara berikutnya.

Tindakan Antara 2: Menghapuskan kerja anak yang membahayakan

H-2: bahaya-bahaya kerja (*hazards*)

Anak-anak tidak seharusnya bekerja dalam kondisi yang risiko dari bahaya-bahaya kerjanya tinggi. Kerja anak yang membahayakan didefinisikan dalam Rekomendasi ILO tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (R.190) sebagai pekerjaan yang memaparkan anak pada kekerasan fisik, psikologis atau seksual; pekerjaan yang dilakukan di bawah tanah; di bawah air; pada ketinggian yang berbahaya atau dalam ruangan yang tertutup; berhubungan dengan mesin yang membahayakan, perlengkapan atau peralatan berbahaya; mengangkat beban berat; terpajan lingkungan yang tidak sehat (zat, agen, proses-proses, suhu, kebisingan, dan getaran); dan bekerja dalam kondisi yang sulit, termasuk bekerja dalam waktu yang panjang, pada malam hari, atau sangat terkurung di tempat pemberi kerja.



Menentukan bahaya-bahaya kerja

Di banyak negara kerja anak yang membahayakan diatur di dalam perundang-undangan nasional atau melalui dialog sosial yang melibatkan organisasi pekerja, pengusaha dan pemerintah. Jika tidak terdapat daftar mengenai kegiatan-kegiatan kerja yang membahayakan anak, perusahaan dapat berkonsultasi dengan ILO, ahli medis atau kesehatan dan keselamatan kerja.

Ada dua cara untuk menghapuskan kerja anak yang membahayakan:

- ◆ Mengurangi bahaya-bahaya kerja dengan memperbaiki keselamatan dan kesehatan tempat kerja
- ◆ memindahkan remaja dari tugas dan lingkungan yang dianggap mengandung bahaya bagi remaja namun tidak bagi orang dewasa (contoh: beban berat, kerja malam, mesin berat).

Dalam situasi pertama, seorang remaja akan tetap bekerja di tempat kerja yang sama dan dengan tugas yang sama, tetapi lingkungan dan tugasnya sekarang beresiko rendah. Dalam situasi kedua, seorang remaja akan ditugasi tugas-tugas yang berbeda dan atau sebuah lingkungan berbeda dimana pekerjaannya akan lebih sesuai untuk pertumbuhannya.

Membutuhkan kewaspadaan terus menerus

Ini adalah tindakan antara namun membutuhkan kewaspadaan terus menerus, khususnya untuk memastikan bahwa anak-anak tidak secara bertahap kembali ke aktivitas atau situasi yang beresiko tinggi. Sebagai contoh, seorang pemilik atau manajer senior mungkin memberikan instruksi yang jelas kepada para bawahannya tentang masalah ini dan anak-anak dipindahkan dari pekerjaan beresiko tinggi. Namun, para bawahan ini mungkin berada di bawah tekanan untuk memenuhi kuota produksi dan mungkin tergoda untuk kembali pada praktek penempatan anak-anak dalam kondisi semacam itu. Jadi, manajemen senior perlu memastikan bahwa tindakan ini diawasi dan diperiksa dari waktu ke waktu.

Bagian dari sebuah strategi yang lebih besar

Harus ditekankan disini bahwa kita membahas tindakan-tindakan antara untuk memindahkan anak-anak dari tugas yang membahayakan. Tindakan-tindakan ini dapat menjadi bagian dari sebuah strategi yang lebih besar untuk mengurangi dan menghilangkan bahaya kerja bagi semua pekerja (remaja dan dewasa) melalui peningkatan keselamatan dan kesehatan tempat kerja.

Tindakan Antara 3: mengurangi jam kerja anak-anak dibawah usia minimum

H-3: jam kerja (hours)

Di banyak negara, perundang-undangan nasional mengizinkan anak-anak untuk melakukan pekerjaan ringan dengan durasi terbatas di setiap minggunya. Pekerjaan semacam ini diijinkan di dalam pasal 7 Konvensi ILO tentang Usia Minimum (K.138) dan dijelaskan secara singkat dalam Panduan Satu. Namun pada dasarnya apa yang merupakan 'pekerjaan ringan' sulit untuk didefinisikan dan sering sekali tidak disebutkan dalam perundang-undangan. Meskipun demikian, anak-anak sering dapat melakukan beberapa pekerjaan sementara mereka juga bersekolah secara teratur. Jadi, tindakan antara ketiga ini termasuk memastikan bahwa anak-anak tidak bekerja lebih dari batas maksimum per minggu seperti ditentukan oleh hukum. Jika ada pekerja di bawah usia minimum untuk bekerja yang bekerja paruh waktu, tindakan ini akan mengurangi jam kerja mereka sehingga mereka tidak melampaui batas yang sah. Dalam beberapa kasus, mengurangi jam kerja mungkin cukup untuk memberi anak-anak waktu untuk bersekolah dan mengerjakan pekerjaan rumah. Tindakan ini dapat berguna dalam kasus-kasus dimana orang tua 'memperkerjakan' anak-anak mereka sendiri.

Mengurangi jam kerja tetapi bukan pendapatan

Namun ada sebuah persyaratan penting disini: sementara jam kerja mungkin dikurangi, pendapatan seharusnya tidak dikurangi jika mungkin. Hal ini akan memastikan bahwa sang anak tetap pulang ke rumah membawa jumlah uang yang sama untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Dan hal ini akan mengurangi kecenderungan dia untuk bekerja di tempat lain dan bukannya pergi ke sekolah.



Langkah 4: Membantu anak-anak dan keluarga mereka

Pemecatan dapat berbahaya

Perlu untuk menyokong pendapatan keluarga

Tindakan-tindakan antara yang digambarkan dalam langkah tiga, mungkin mengurangi masalah pekerja anak dalam perusahaan Anda tetapi tidak menghapuskannya. Anak-anak mungkin masih tetap bekerja penuh waktu atau mendekati penuh waktu. Berbahaya untuk memberhentikan anak-anak ini karena hal ini dapat menyebabkan kesulitan bagi mereka dan keluarga mereka. Sebaliknya, diperlukan tindakan untuk menyeimbangkan antara mengeluarkan anak-anak dari pekerjaan dan menemukan cara untuk menjamin bahwa penghasilan keluarga tetap terjaga. Dalam langkah ini, sejumlah saran diberikan yang mungkin lebih atau kurang sesuai tergantung dari ukuran dan kondisi finansial perusahaan.

Bekerja dengan program pengurangan pekerja anak

Memberikan kompensasi bagi hilangnya upah seorang anak dan memasukkan anak ke sekolah menimbulkan biaya. Sebagai hasilnya, upaya untuk mengurangi pekerja anak sering tergantung pada dukungan proyek-proyek yang didanai pemerintah dan para donatur. Sebuah pendekatan komprehensif adalah yang paling efektif dan biasanya melibatkan komponen-komponen berikut:

- ♦ mengurangi biaya sekolah (mengurangi atau menghapuskan uang sekolah dan pengeluaran-pengeluaran terkait lainnya, menyediakan beasiswa bagi anak-anak, dll).
- ♦ menyediakan makan siang di sekolah
- ♦ menyediakan sekolah transisi bagi anak-anak yang jauh tertinggal dari teman-temannya.
- ♦ menawarkan program pelatihan kejuruan bagi anak-anak yang lebih tua.
- ♦ mengatur kredit dan aktivitas lain yang mendatangkan penghasilan bagi orang tua.





Hubungan dengan proyek lokal

Sebuah perusahaan dapat mencari apakah sebuah program seperti ini ada di wilayahnya dan menganjurkan para pekerja anak dan keluarga mereka untuk memperoleh dukungan dari program tersebut. Di India, sebagai contoh, pemerintah telah menetapkan sejumlah kelompok masyarakat Proyek Pekerja Anak Nasional pada tingkat daerah, yang menyatukan para pemangku kepentingan untuk bersama-sama menghadapi masalah ini. Rencana saat ini adalah untuk memperbanyak kelompok ini menjadi 250 dari 600 daerah yang dimiliki negara tersebut. ILO mendukung dan bekerja dengan kelompok masyarakat seperti ini di beberapa negara bagian.

Mendorong kredit mikro dan pelatihan ketrampilan

Kredit mikro dan koperasi-koperasi simpan pinjam dapat memberikan modal awal kepada para orang yang diperlukan untuk memulai sebuah aktivitas yang menghasilkan pendapatan. Pendapatan tambahan dapat mengurangi kebutuhan akan upah yang diperoleh seorang anak.

Peningkatan pendapatan bagi para orang tua

Orang tua dapat terlibat dalam perdagangan kecil, penyedia jasa (contoh, menjahit), manufaktur kayu, logam dan produk lain, serta pemrosesan makanan dan pertanian. Aktivitas kerajinan dapat melayani kebutuhan turis. Penyediaan kredit mikro yang efektif merupakan suatu kegiatan kompleks yang membutuhkan penyedia kredit mikro yang berpengalaman. Seringkali yang terbaik adalah melengkapi kredit dengan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kualitas hasil produksi. Kredit mikro sering kurang berhasil untuk keluarga yang sangat miskin. Oleh karena itu penting untuk keluarga-keluarga tersebut diberi saran dan dilatih secara memadai untuk menggunakan kredit mikro. Oleh karenanya sebuah perusahaan dapat mencari apakah ada sebuah organisasi kredit mikro di wilayah itu dan menganjurkan para orang tua yang anaknya bekerja untuk mengikuti kredit mikro itu.

Menghindari diskriminasi

Perhatian diperlukan untuk memastikan bahwa dukungan semacam ini tidak bersifat diskriminatif. Sebuah agensi internasional menyediakan kredit mikro sebagai bagian dari sebuah program di Afrika Barat untuk mengembalikan para pekerja anak pada orang tua mereka. Namun, keluarga miskin lain yang

tidak mengirim anak mereka untuk bekerja tidak mendapatkan akses atas kredit tersebut.

Skema kredit dan tabungan

Alternatif lain, seorang pengusaha mungkin mengambil inisiatif untuk mendorong para pekerjanya untuk menabung atau mengambil kredit. Dia juga bisa menyediakan atau memberikan pinjaman ringan (contoh, dengan bunga rendah) pada para pekerjanya untuk membantu menutup biaya pendidikan, khususnya pada awal tahun ajaran baru ketika uang sekolah harus dibayarkan.

Memperbaiki upah dan memperkerjakan anggota keluarga yang lain

Memperkerjakan orang tua sang anak atau saudaranya yang lebih tua

Seorang pemilik perusahaan mungkin juga mempertimbangkan bagaimana keputusannya tentang pembayaran dan perekrutan dapat membantu keluarga-keluarga itu. Sebagai contoh, jika seorang orang tua dan seorang anak bekerja untuk pengusaha yang sama, sang pengusaha mungkin bisa menaikkan upah sang orang tua. Alternatif lain, jika anggota dari sebuah keluarga (orang tua, saudara kandung) tidak bekerja, mereka mungkin bisa dipekerjakan untuk menggantikan anak-anak tersebut atau untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Kotak 2

Pendidikan bagi anak-anak pekerja karet, Ghana

Ghana Rubber Estates Ltd. (GREL) memperkerjakan sekitar 2.500 orang secara langsung dan tidak langsung di perkebunannya di daerah barat negara tersebut. Di lebih dari 80 komunitas, perusahaan itu menyediakan pelayanan sosial termasuk dukungan pendidikan untuk menjauhkan anak-anak dari pekerjaan dan menjaga mereka tetap bersekolah.

GREL telah mendirikan sebuah sekolah bagi siswa mulai dari kelas 1 hingga sekolah menengah pertama dan mendukungnya agar tetap berjalan. Di tahun 2006, sebagai contoh, perusahaan menyediakan sekitar €7.000 untuk membayar gaji beberapa stafnya dan untuk merawat gedung. Sebagai tambahan, setiap tahun perusahaan ini memberikan beasiswa pada tujuh siswa sekolah menengah dengan biaya total sekitar €3.600. Dan juga, sebagai hasil persetujuan bersama, setiap pekerja GREL sekarang mendapat dana pendidikan tahunan sekitar €18 untuk membantu mereka membayar uang sekolah anak-anak mereka. Dalam memberikan dukungan, GREL bekerja melalui Association of Chiefs, pemilik lahan dimana GREL beroperasi (ACLANGO). Perusahaan itu bersikeras agar organisasi ini didirikan (pada tahun 2004) sehingga organisasi ini bisa menyalurkan dukungan perusahaan secara efisien pada komunitas tersebut. GREL adalah sebuah anggota Ghana Employers' Federation (Federasi Pengusaha Ghana) yang mempunyai sebuah program aktif anti pekerja anak dan bekerja dengan bantuan ILO.

Sumber: Bureau for Employers' Activities, International Labour Office, Geneva.

Mendukung pendidikan

Mendukung anak-anak dan sekolah-sekolah

Perusahaan dapat menyediakan dukungan bagi pendidikan anak baik melalui beasiswa, pendanaan, dan tunjangan, atau dengan menyediakan dana untuk mendirikan dan memperbaiki sekolah di sekitar perkebunan atau pabrik. Dukungan semacam itu bisa bersifat kuratif (membantu pekerja anak) atau dapat bersifat mencegah (untuk memastikan anak-anak tetap tinggal di sekolah).

Tunjangan untuk anak-anak dibayarkan kepada orang tua

Sekolah bisa tidak terjangkau dan karenanya bekerja dipandang oleh orang tua sebagai alternatif wajar. Memindahkan anak-anak ini dari pekerjaan tidak berarti bahwa mereka akan bersekolah. Jadi, pendekatan kedua bagi perusahaan adalah dengan membayar sebagian (atau keseluruhan) biaya sekolah. Hal ini dapat berupa tunjangan sekolah nominal yang dibayarkan pada semua pekerja dewasa, atau alternatif yang lain, dapat berupa pembayaran keseluruhan biaya bagi semua pekerja di bawah umur. Sebuah perusahaan mungkin juga memberikan dana beasiswa dimana keluarga yang membutuhkan bisa mengajukan permohonan.

Kotak 3

Sebuah perusahaan teh membangun sekolah-sekolah, Malawi

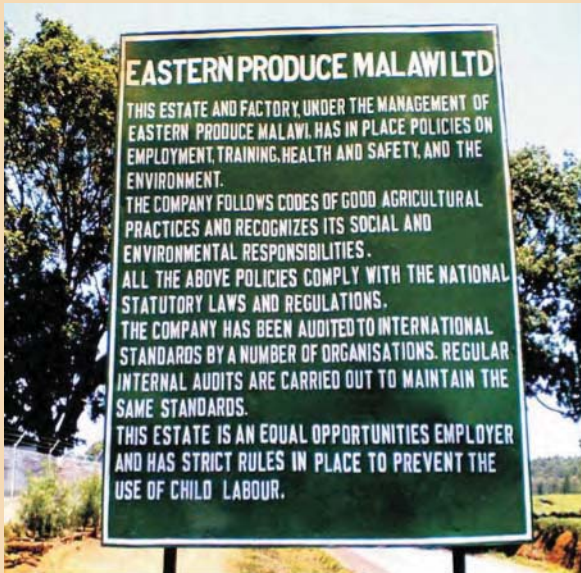
Eastern Produce (Malawi) Limited adalah perusahaan teh terbesar yang sedang berkembang di negara tersebut, menjalankan 15 perkebunan dan 10 pabrik pemrosesan. Perusahaan ini memperkerjakan 16.500 pekerja pada musim panen dan 13.000 pekerja pada musim sepi. Seperempat dari semua pekerjanya adalah wanita.

Perusahaan itu tidak memperkerjakan satu orang pun yang lebih muda dari 18 tahun. Rambu-rambu yang menandakan larangan pekerja anak lazim ditemui di semua tempat. Perusahaan itu menjalankan sekolah untuk dua perkebunannya dan telah mendukung pembangunan atau perbaikan ruang kelas, kantor dan perumahan guru di komunitas lain dan sekolah negeri di sekitarnya. Pelayanan kesehatan gratis disediakan bagi semua pekerja dan anggota keluarga yang bertanggung di klinik-klinik yang ada di perkebunan. Klinik-klinik tersebut beranggotakan petugas medis dan perawat terdaftar dan didukung oleh sebuah armada yang terdiri dari 17 ambulans.

Sebagai tambahan, perusahaan tersebut berpartisipasi dalam District Child Protection Committee. Melihat bahwa HIV/AIDS merupakan sebuah faktor penyebab utama pekerja anak, perusahaan ini telah mendirikan dua tempat kerja dan program-program percontohan masyarakat bekerjasama dengan Médecins Sans Frontières. Dalam melihat dimensi gender pekerja anak, perusahaan ini menjalankan kebijakan kesempatan ketenagakerjaan yang seimbang.

Perusahaan ini sedang menjalin kerja sama dengan Tea Association of Malawi dan Employers' Consultative Association of Malawi untuk menghapuskan pekerja anak di pemasok-pemasok daun teh yang kecil.

Sumber: Employers' Consultative Association of Malawi.



Contoh dari perkebunan di Afrika

Kotak dua di atas memberikan sebuah contoh menarik dimana sebuah perusahaan karet di Ghana telah membangun sekolah, menyokong gaji guru dan menawarkan beasiswa. Sebagai tambahan, sebuah persetujuan bersama antara pekerja karet dan perusahaan memberikan tunjangan pendidikan tahunan pada para pekerja bagi anak-anak mereka. Hampir mirip, produsen teh, Eastern Produce Malawi Ltd., telah mendirikan sekolah-sekolah di perkebunannya yang memungkinkan orang tua bekerja sementara anak-anak mereka mengenyam pendidikan. Seperti dijelaskan dalam Kotak 3, perusahaan Malawi juga telah mendukung sekolah-sekolah lokal dan sekolah-sekolah negeri yang terletak di sekitar perkebunan.

Pelatihan ketrampilan di Amerika Tengah

Perusahaan-perusahaan di belahan dunia lain mendukung pendidikan dan program keahlian bagi generasi muda yang tidak beruntung. Di Costa Rica contohnya, sejumlah perusahaan dan donor pribadi mendukung Cedes Don Bosco, pusat pendidikan swasta terbesar di negara tersebut. Pusat pendidikan ini menyediakan pelatihan seni dan perdagangan bagi ribuan siswa yang berasal dari lingkungan berpenghasilan rendah yang menderita karena desersi, kecanduan narkoba, dan kekerasan di bagian selatan ibukota negara itu, San Jose. Pelatihan itu membantu mereka untuk terhindar dari masuk ke dalam pekerjaan yang membahayakan dan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

Membayar upah sementara anak-anak bersekolah

Sebuah insentif untuk tetap bersekolah

Bagi perusahaan yang lebih besar, cara paling langsung untuk mengurangi angka pekerja anak penuh-waktu adalah memasukan mereka ke sekolah sementara upah mereka tetap dibayar. Hal ini mirip dengan tindakan antara 3 yang ada di langkah tiga, hanya disini hal tersebut diterapkan pada anak-anak yang berkerja penuh waktu atau hampir penuh-waktu. Dengan demikian, pengurangan jam kerja akan sangat mendasar. Karena mereka bekerja berjam-jam, anak-anak ini mungkin merupakan sumber pendapatan penting bagi keluarga mereka. Sebuah perusahaan bisa memutuskan mengurangi jam kerja atau mengeluarkan anak dari pekerjaan. Sebagai contoh, Levi Strauss, perusahaan manufaktur pakaian, menggunakan strategi semacam ini pada awal 1990-an setelah perusahaan itu menemukan adanya anak gadis di

Kotak 4

Membayar biaya pemindahan dari bekerja ke sekolah, Viet Nam

Selama mengaudit sebuah pabrik satu pemasok di Viet Nam, perusahaan perlengkapan olahraga Adidas-Salomon menemukan ketidakbenaran usia yang tercatat dari beberapa pekerja. Dengan menanyakan pada para pekerja tentang shio mereka (simbol binatang dalam kalender zodiak), perusahaan itu menemukan bahwa 200 dari 2.000 pekerja pabrik berada di bawah usia yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Adidas-Salomon mengembangkan sebuah program bersama dengan Vérité, sebuah LSM, dan seorang koordinator pendidikan. Langkah-langkah yang diambil mengharuskan pabrik untuk:

- ◆ Membayar biaya sekolah dan biaya lain bagi pekerja di bawah 16 tahun yang setuju untuk bersekolah hingga akhir masa wajib belajar.
- ◆ Tetap membayar upah rata-rata bulanan anak tersebut asal ada bukti registrasi sekolah sang anak hingga akhir masa wajib belajar.
- ◆ Menyediakan pekerjaan bagi pekerja saat masa wajib belajar telah selesai.
- ◆ Mengizinkan pekerja muda (16 dan 17 tahun) untuk bekerja tetapi dengan giliran kerja yang dikurangi; mereka dibayar dengan upah rata-rata dari tahun sebelumnya, ketika mereka masih bekerja dengan jam kerja yang lebih lama dan dibayar dengan dasar bayaran per potong (piece rate).

Adidas-Salomon tidak berkontribusi secara finansial terhadap program tersebut, yang dianggap merupakan tanggung jawab pabrik. Namun, perusahaan itu membayar uang muka tiga bulanan untuk produk pabrik tersebut guna mengurangi masalah keterbatasan keuangannya. Program pendidikan dilaksanakan di lokasi tempat pabrik berada, yang memungkinkan dilakukannya pemantauan program dan skema kompensasi.

Sumber: 'Adidas-Salomon: Child labour and health and safety initiatives in Vietnam and Brazil', di dalam L. Hartman et al. *Rising above the sweatshops: Innovative approaches to global labour challenges*(2003). hal. 191-236.





bawah umur yang bekerja di pabrik-pabriknya di Banglades. Gadis-gadis itu dikeluarkan dari pekerjaan dan ditempatkan di sekolah. Upah mereka tetap dibayar selama gadis-gadis tersebut tetap bersekolah. Namun perusahaan-perusahaan kecil akan kesulitan untuk mengatasi biaya saat memberikan dukungan semacam itu.

Contoh dari para pemasok

Mirip ketika Adidas-Salomon, perusahaan peralatan olah raga, menemukan bahwa anak-anak bekerja di salah satu pemasoknya di Viet Nam, sang pemasok diminta untuk memindahkan anak-anak dari pekerjaan dan membayar biaya sekolah. Seperti dijelaskan di dalam kotak 4, pemasok tersebut terus membayar upah bulanan anak-anak tersebut yang dapat menunjukkan bukti kehadirannya di sekolah.

Biaya dan aspek 'sunset' (matahari tenggelam)

Cakrawala biaya yang terbatas

Beberapa tindakan di atas akan menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan. Untuk perusahaan yang memutuskan memindahkan anak-anak dari pekerjaan dengan membayar biaya sekolah dan/atau tetap membayar upah, biaya ini akan semakin menurun dari waktu ke waktu dan akhirnya menjadi nol. Jadi biaya-biaya ini memiliki aspek 'matahari tenggelam'.

Penurunan biaya bertahap

Biaya akan menjadi paling tinggi pada tahun-tahun awal dan kemudian menurun seiring waktu sejalan dengan tidak adanya tambahan anak-anak yang terlibat. Sebagai contoh, membayar upah anak usia 14 tahun yang dimasukkan ke sekolah akan menambah biaya tidak lebih dari satu tahun (jika usia yang sah adalah 15 tahun). Setelah anak berusia 15 tahun, mereka kemudian akan berhak untuk bekerja dan tidak memerlukan dukungan pendapatan lagi. Hal yang sama juga terjadi untuk biaya sekolah yang hanya perlu dibayarkan hingga akhir masa wajib belajar atau usia kerja minimum. Upah dan biaya sekolah kedua-duanya akan menurun setiap tahun seiring dengan semakin banyaknya anak-anak yang mencapai usia legal untuk bekerja dan tidak membutuhkan dukungan lagi. Lebih jauh, sebuah perusahaan yang melarang untuk memperkerjakan pekerja baru di bawah usia legal akan mampu membuat anggaran biaya tahunan secara tepat karena perusahaan ini tahu seberapa banyak anak yang perlu dibantu setiap tahun.



Tantangan bagi perusahaan kecil

Kurang mampu membantu pendidikan anak-anak

Perusahaan yang lebih kecil akan menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam menyeimbangkan tuntutan untuk menghapuskan pekerja anak di satu sisi dan pada sisi lain memastikan bahwa anak tersebut dan keluarganya tidak menderita karena kehilangan pendapatan. Kebanyakan perusahaan mikro dan kecil akan kesulitan membayar biaya sekolah atau tetap membayar upah sementara mantan pekerja mereka bersekolah. Bagi mereka, langkah-langkah berikut mungkin lebih sesuai:

- ◆ **mencari kelompok masyarakat**, LSM atau kelompok pendukung yang saling menguntungkan (koperasi simpan pinjam) yang bisa membantu keluarga untuk mempertahankan pendapatan.
- ◆ jika hanya beberapa anak yang bekerja di perusahaan Anda, mintalah mereka untuk berhenti bekerja dan bersekolah namun juga **setuju untuk memperkerjakan mereka kembali** ketika mereka mencapai usia kerja legal.
- ◆ memutuskan sebuah **pentahapan untuk keluar dari situasi ini (phase out)** dimana anak di bawah usia berhenti dipekerjakan tetapi anak-anak yang berada sedikit di bawah usia kerja minimum (beberapa bulan) dapat tetap bekerja hingga dan setelah mereka mencapai usia legal.
- ◆ **memperbaiki kondisi kerja** sehingga tugas-tugas yang dilakukan oleh anak-anak (atau kondisi kerja mereka) tidak lagi dikategorikan sebagai pekerjaan yang membahayakan. Hal ini akan diterapkan pada anak-anak diatas usia kerja legal namun masih dibawah usia 18 tahun.
- ◆ **memperkerjakan saudara kandung atau orang tua** (seperti disarankan di atas).

Poin ketiga seharusnya hanya digunakan jika dukungan eksternal tidak tersedia dan anak-anak menghasilkan pendapatan yang cukup berharga bagi keluarga.

Langkah 5: Menghapuskan kebutuhan akan anak-anak dalam perusahaan Anda

Pengaruh terhadap kelangsungan perusahaan

Penghapusan pekerja anak dalam kebanyakan kasus tidak akan mempengaruhi kemampuan perusahaan Anda untuk tetap beroperasi dan mendapatkan keuntungan. Bukti-bukti menunjukkan bahwa hal ini berlaku untuk perusahaan-perusahaan yang lebih besar, termasuk mereka yang menyuplai pembeli internasional.

Penghematan biaya di area lain

Pembeli internasional memperhatikan bahwa kepatuhan pada hukum pekerja anak tidak membahayakan produk akhir penyuplai. Penyuplai yang mempekerjakan anak-anak biasanya juga merupakan perusahaan yang tidak terlalu baik manajemennya. Kedua masalah itu – pekerja anak dan manajemen yang buruk – cenderung terjadi bersamaan. Oleh karena itu, penghematan biaya seringkali dapat ditemukan dalam bidang lain dalam operasi, khususnya dalam bagaimana produksi itu dikelola, untuk menyeimbangkan biaya upah yang mungkin timbul ketika anak-anak digantikan dengan pekerja yang lebih tua.¹

Kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan kecil

Akan tetapi, situasi ini mungkin akan sulit bagi perusahaan-perusahaan kecil. Mereka cenderung lebih tergantung pada penghematan biaya yang didapat dari pembayaran upah yang murah bagi para anak. Hal ini meliputi upah murah – atau tidak ada upah sama sekali – yang dibayarkan kepada anggota keluarga yang masih muda. Dalam langkah 5 ini, beberapa masukan diberikan khususnya bagi perusahaan-perusahaan kecil, yang akan dapat membantu mengurangi ketergantungan akan pekerja anak.

Daftar Periksa

Mengurangi kebutuhan akan pekerja anak

1. Mekanisasi pekerjaan-pekerjaan yang pada saat ini dilakukan oleh anak-anak _____
2. Memperbaiki pengaturan produksi _____
3. Mereview perbedaan upah anak-anak di bawah usia minimum untuk bekerja dan di atas usia minimum untuk bekerja _____
4. Menggantikan tenaga anak dari keluarga _____

¹ Hal ini dikemukakan oleh beberapa pembeli internasional yang ditanyai tentang pengalaman mereka dalam mempersiapkan panduan ini.

1. Mekanisasi

Seringkali anak-anak dibawah usia minimum bekerja mengerjakan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh mesin-mesin. Mengganti anak-anak dengan mesin-mesin dengan sendirinya merupakan satu cara untuk mengurangi permasalahan pekerja anak. Perusahaan-perusahaan perlu mengevaluasi biaya (termasuk pinjaman) dan pemasukan yang berkaitan dengan investasi terhadap mesin-mesin. Perusahaan-perusahaan mikro dan kecil akan merasa kesulitan untuk melakukan investasi bahkan dalam jumlah kecil untuk mesin-mesin sederhana. Mereka membutuhkan bantuan dalam menentukan keuntungan untuk investasi seperti itu dan dalam mengakses finansial yang dibutuhkan.

Mungkin merupakan bagian dari tren sektoral

Suatu tren umum menuju mekanisasi dalam satu sektor dapat dengan sendirinya mengurangi kebutuhan akan pekerja anak (tetapi sayangnya mengurangi kesempatan bekerja bagi para pekerja dewasa). Mekanisasi pertanian di Mesir digabungkan dengan perubahan-perubahan dalam pemilihan jenis tanaman yang akan ditanam, memiliki dampak yang signifikan dalam mengurangi kebutuhan akan pekerja anak. Seperti yang dijelaskan dalam Kotak 5, dalam hal ini, mekanisasi tidak dilakukan untuk tujuan mengurangi pekerja anak, tetapi bagaimanapun hal itu memiliki efek positif.

2. Meningkatkan pengaturan produksi

Produksi dapat juga dibuat lebih efektif melalui pengaturan ulang produksi. Tergantung dari situasi, hal ini dapat mengurangi kebutuhan tenaga kerja dan, dalam beberapa situasi, mengurangi kebutuhan untuk mempekerjakan anak-anak. Sulit untuk menjelaskan situasi yang persis dimana peningkatan dalam proses produksi akan menuju pada pengurangan-pengurangan tersebut.

Akan tetapi, setiap perusahaan dapat mempertimbangkan tugas-tugas yang dikerjakan oleh anak-anak dan mempertimbangkan apakah tugas-tugas tersebut dapat dihapuskan melalui pengaturan jalannya alur produksi yang lebih baik dan mungkin dengan beberapa penambahan minor dari mesin atau adaptasi tempat kerja. Program WISE ILO (Peningkatan Kerja di Perusahaan-perusahaan Kecil - Work Improvement in Small Enterprises) membantu perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan produktifitas melalui kondisi bekerja yang lebih baik, dan dapat digunakan dalam upaya untuk menghapuskan akan kebutuhan pekerja anak.

3. Mengkaji ulang perbedaan upah

Banyak miskonsepsi terjadi sehubungan dengan biaya untuk menghapuskan pekerja anak. Jika anak-anak dipekerjakan karena mereka murah, maka perbedaan upah yang sebenarnya antara mempekerjakan seseorang di bawah batas umur legal untuk bekerja dengan mempekerjakan seseorang di atas umur legal dapat dikaji ulang. Dalam beberapa kasus, terdapat beberapa perbedaan kecil, katakanlah, membayar seorang anak laki-laki berusia 14 tahun dan membayar seseorang yang berusia 16 tahun. Berkaitan dengan pekerjaan yang membahayakan, mungkin terdapat perbedaan kecil antara upah seseorang yang berusia 17 tahun dengan seseorang yang berusia 19 tahun. Perusahaan-perusahaan dapat juga mempertimbangan bahwa pekerja yang sedikit lebih tua dalam kasus-kasus ini cenderung lebih produktif.

4. Mengurangi tenaga anak dari keluarga

Pemilik perusahaan-perusahaan kecil dan pertanian-pertanian kecil seringkali mempekerjakan anak-anak mereka sendiri. Anak-anak ini dapat tidak dibayar atau dibayar dengan sangat murah. Situasi ini sangat sulit untuk ditangani karena penghematan biaya (dengan tidak membayar upah pekerja) dapat menjadi hal yang penting bagi perkebunan atau usaha yang dioperasikan oleh sebuah keluarga miskin. Lebih lanjut lagi, menyeimbangkan pendidikan

anak dengan beban kerja keluarga tidaklah pernah mudah. Hal ini secara khusus terjadi jika beban kerja bervariasi di dalam siklus pertanian. Pokok-pokok dalam ketiga bagian di atas adalah relevan di sini. Para kepala keluarga perlu mempertimbangkan apakah peningkatan dalam biaya yang timbul sebagai akibat mempekerjakan pekerja yang bukan anggota keluarga dapat diakomodasikan, dan apakah pekerjaan dapat diatur ulang untuk menghasilkan penghematan biaya dan waktu.

Kotak 5

Anak-anak, pilihan tanaman pertanian dan mekanisasi, Mesir

Beberapa sektor dikenal mempekerjakan anak-anak lebih daripada sektor yang lain. Akan tetapi, hal ini bukanlah semata-mata ditentukan oleh jenis sektor saja akan tetapi juga pilihan produk dan teknik produksi yang menentukan kebutuhan permintaan pekerja. Satu contoh menarik adalah sektor pertanian di Mesir.



Kapas telah selama beberapa dekade menjadi hasil panen yang dominan. Pembenihan dan pemetikan kapas mendorong perekrutan anak-anak sebagai pekerja (oleh orangtua mereka dan dalam perekrutan di luar keluarga). Akan tetapi, pada tahun 1970-an dan 1980-an sektor tersebut didiversifikasi kedalam jenis tanaman lainnya, khususnya buah-buahan dan sayuran, yang memiliki permintaan yang lebih sedikit akan pekerja anak. Lebih jauh lagi serangkaian inisiatif-inisiatif kebijakan pemerintah meningkatkan penggunaan traktor dan jenis mesin lainnya di seluruh sektor. Inisiatif-inisiatif ini termasuk: harga rendah minyak diesel; pembebasan pajak untuk mesin-mesin yang diimpor; nilai tukar yang mendukung impor-impor semacam itu; dan bunga yang rendah untuk pinjaman-pinjaman guna pengadaan peralatan-peralatan. Peningkatan penggunaan mesin mengurangi penggunaan binatang dalam beberapa tugas seperti membajak, mengangkut, dan irigasi dengan kincir air. Anak-anak muda laki-laki yang dulunya secara tradisional bertanggungjawab atas semua binatang-binatang ini, merasakan bahwa permintaan dan kebutuhan akan tenaga mereka menurun.

Sumber: Victor Levy, 'Cropping patterns, mechanization, child labour and fertility behaviour in a farming economy: rural Egypt', *Economic Development and Cultural Change*, 1985, vol. 33, no. 4, hal. 777-91.

Sebuah tema umum

Lihatlah dengan seksama apa yang dilakukan anak-anak

Satu tema umum yang mengaitkan keempat tindakan-tindakan di atas adalah bahwa mereka semua mendorong para pemilik perusahaan untuk melihat dengan seksama apa yang dilakukan anak-anak di tempat kerja. Para pemilik perusahaan mungkin menemukan bahwa anak-anak bukanlah bagian yang tak tergantikan dari operasi-operasi mereka. Apa yang seorang anak di bawah usia minimum untuk bekerja dapat lakukan, juga dapat dilakukan oleh seseorang di atas usia minimum untuk bekerja. Para pemilik juga mendapati bahwa dengan mengatasi bahaya-bahaya di tempat kerja, mereka dapat mengurangi kerja anak yang membahayakan. Mungkin akan ada implikasi biaya bagi perusahaan-perusahaan yang lebih kecil, tetapi hal itu tidaklah substansial.

Langkah 6: Menghapus pekerja anak dari rantai pasok

Merespon publisitas yang buruk

Secara legal, dunia usaha hanya bertanggungjawab atas praktek perekrutan dan ketenagakerjaan di perusahaan mereka sendiri. Mereka tidak bertanggungjawab atas apakah perusahaan lain mempekerjakan pekerja anak atau tidak. Akan tetapi, dunia usaha saling terhubung dalam sebuah mata rantai pasok dan perusahaan-perusahaan lebih dekat dengan konsumen, semakin menuntut agar para pemasok mereka bebas dari pekerja anak. Banyak pembeli internasional yang sekarang hanya akan membeli dari dunia usaha yang menghargai standar-standar tertentu. Lebih dari itu, persyaratan dari pembeli dapat lebih ketat daripada peraturan hukum nasional.

Perusahaan-perusahaan dengan merek terkenal tidak lagi memproduksi – mereka membeli

Banyak perusahaan merek-merek terkenal dalam sektor usaha sepatu, pakaian dan sektor-sektor lainnya tidak lagi memproduksi produk mereka sendiri. Sebagai contoh, pada pertengahan tahun 1990-an, Adidas, perusahaan pakaian dan perlengkapan olahraga, beralih dari produsen barang-barang menjadi perusahaan pemasaran yang membeli dari perusahaan-perusahaan kecil yang utamanya berlokasi di Asia. Saat ini Adidas membeli lebih dari 700 perusahaan-perusahaan independen. Untuk menghindari publisitas yang buruk, perusahaan-perusahaan dengan merek terkenal di Eropa, Amerika Utara, dan di mana saja perlu untuk memastikan bahwa pekerja anak tidak digunakan oleh para pemasok mereka atau oleh pemasok dari pemasok mereka.

Mata rantai yang panjang sulit untuk dimonitor

Para pembeli dari barang-barang yang sudah jadi dan juga masukan merasa kesulitan dan mendapati biaya yang tinggi untuk memastikan bahwa para pemasok dan pemasok dari pemasok memenuhi kesepakatan tentang pekerja anak dan standar-standar lainnya.² Hal ini khususnya benar ketika



² Ivanka Mamic, *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains*, Geneva, ILO, 2004; and World Bank, *Strengthening implementation of corporate social responsibility in global supply chains*, Washington, 2003.

Daftar Periksa Tindakan

Rantai pasok yang bebas pekerja anak

- | | | |
|----|---|-------|
| a. | Menyeleksi calon pemasok | ----- |
| b. | Membuat para pemasok menyadari akan persyaratan perusahaan Anda | ----- |
| c. | Menuliskan persyaratan-persyaratan dalam kontrak | ----- |
| d. | Mensyaratkan sertifikasi ISO | ----- |
| e. | Memantau pemasok perusahaan Anda | ----- |
| f. | Bekerja dengan para pemasok untuk memperbaiki kondisi-kondisi | ----- |
| g. | Memberikan peringatan yang disegani | ----- |
| h. | Sebagai upaya terakhir, memutuskan hubungan kerjasama dengan pemasok yang tidak menaati persyaratan | ----- |
| i. | Mensentralisasi produksi yang berbasis rumahan | ----- |

jumlah pemasok besar (misalnya sektor garmen dan pertanian) dan ketika rantai pasok cukup panjang. Para pembeli internasional dan domestik telah mengembangkan sejumlah metode untuk memastikan bahwa pekerja anak tidak digunakan dalam proses produksi dari barang-barang yang mereka jual. Daftar tindakan juga diberikan dalam Daftar Periksa Tindakan di atas, dengan keterangan lebih rinci diberikan narasi-narasi berikut ini.

Melakukan seleksi para calon pemasok

Para pembeli sekarang mencari pemasok yang memahami dan memiliki nilai-nilai yang sama sehubungan dengan permasalahan seputar pekerja anak. Seleksi awal termasuk mengecek kondisi-kondisi dan praktek-praktek di tempat kerja calon pemasok potensial. Dalam hal perusahaan-perusahaan memiliki sejumlah besar pemasok di banyak negara, mereka biasanya memiliki satu prosedur persetujuan dengan persyaratan khusus yang harus dipenuhi sebelum kemitraan usaha dapat dimulai. Perusahaan karpet Indian Obeetee Ltd. mengambil tindakan yang sangat keras untuk memberi signal bagi para pemasoknya bahwa Perusahaan Obeetee Ltd tidak mentoleransi pekerja anak. Perusahaan Obeetee meningkatkan pendapatan yang dibayarkan kepada pembuat karpet tetapi pada saat yang sama menuntut agar mereka tidak mempekerjakan anak-anak. Detil contoh ini terdapat dalam Kotak 6.

Membuat para pemasok menyadari akan persyaratan-persyaratan perusahaan Anda

Para pemasok yang baru maupun yang sudah ada sekarang harus dibuat sadar bahwa pekerja anak tidak akan ditoleransi. Pernyataan-pernyataan yang jelas, disampaikan secara oral dan secara tertulis, dan diskusi-diskusi terbuka yang dilakukan di awal kerjasama akan memastikan bahwa tidak ada kesalahpahaman. Aspek-aspek berikut ini dapat dijelaskan:

- ◆ Usia minimum nasional untuk bekerja dan definisi dari pekerjaan yang membahayakan bagi anak
- ◆ Standar-standar Anda sebagai pembeli, jika lebih tinggi dari standar legal nasional
- ◆ Alasan-alasan mengapa pemasok harus tunduk pada standar-standar yang lebih tinggi dari yang diwajibkan oleh hukum
- ◆ Kesepakatan akan masa transisi dan penjadwalan langkah-langkah yang dibutuhkan bagi pemasok untuk menghapuskan pekerja anak
- ◆ Prosedur pemantauan
- ◆ Konsekuensi jika tidak mematuhi standar yang ditetapkan

Kotak 6

Meningkatkan upah bagi pembuat karpet dewasa, India

Karpet yang dijual oleh Obeetee Ltd. diproduksi oleh lebih dari 4.000 tempat pembuatan karpet di sekitar 1.000 desa di India. Ke-10.000 pembuat karpet merupakan jumlah yang melebihi tenaga kerja yang secara langsung dipekerjakan oleh perusahaan yaitu sejumlah 600 orang. Pada tahun 1986 pemerintah India menerapkan peraturan yang melarang mempekerjakan anak-anak di bawah usia 14 dalam pembuatan karpet, kecuali bagi tempat pembuat karpet yang adalah milik keluarga langsung anak tersebut. Undang-undang baru dan publisitas negatif ini telah membuat Obeetee menerapkan suatu kebijakan yang sistematis yang dirancang untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja anak yang digunakan dalam proses pembuatan karpet. Beberapa tindakan diambil:

- ◆ Upah-upah ditingkatkan secara signifikan sebagai insentif bagi pemilik pembuatan karpet yang tidak mempekerjakan anak-anak.
- ◆ Suatu kampanye kesadaran tentang pekerja anak dilaksanakan di desa-desa dimana karpet dibuat.
- ◆ Pemilik tempat pembuatan karpet menyediakan jaminan tertulis bahwa mereka tidak akan mempekerjakan anak-anak di bawah usia 15 tahun (satu tahun lebih tinggi dari yang diwajibkan hukum yaitu 14 tahun, untuk mengatasi permasalahan dalam mensertifikasi usia seorang anak)
- ◆ Para pemilik tempat pembuatan karpet diberikan enam bulan untuk menghapuskan pekerja anak; setelah itu mereka akan dimasukkan dalam daftar hitam oleh Obeetee Ltd. jika mereka mempekerjakan anak-anak di bawah usia 15 tahun.
- ◆ Suatu sistem pemantauan yang terinci telah ditetapkan (lihat Kotak 12, hal. 50).

Sebagai hasil dari usaha-usaha ini, selama beberapa tahun tidak ditemukan kasus dimana seorang anak bekerja secara ilegal dalam produksi karpet.

Sumber: Pernyataan dari V.R. Sharma, Direktur Pelaksana, Obeetee Private Limited, dalam acara Labour Roundtable of International Finance Corporation, 9 Oktober 2001 (<http://www.obeetee.com>).



Menuliskan persyaratan-persyaratan dalam kontrak

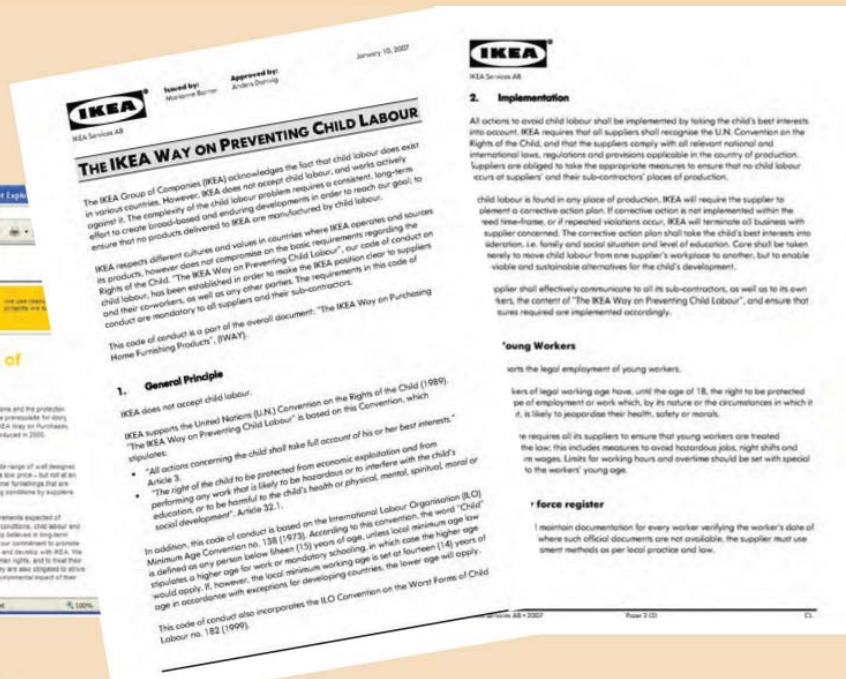
Kontrak-kontrak dengan para pemasok dapat menyantumkan usia minimum untuk bekerja, tugas-tugas membahayakan yang tidak dapat dilakukan oleh mereka yang berusia di bawah 18 tahun dan kondisi pekerjaan lainnya. Konsekuensi dari penyimpangan kondisi-kondisi ini termasuk kemungkinan pemutusan kontrak, dapat dinyatakan dengan jelas untuk menghindari kebingungan. Sementara beberapa pembeli akan memutuskan kontrak dengan pemasok segera ketika mereka mendapati penyimpangan, kebanyakan pembeli memilih untuk terlibat secara konstruktif dengan pemasok sehingga program untuk memperbaiki situasi dapat dilaksanakan. Ketika praktek yang biasa digunakan adalah kontrak verbal – contohnya ketika seorang pembeli dari rantai menengah membeli dari produsen berbasis rumahan dan ketika ada masalah dengan kemampuan baca tulis – persyaratan-persyaratan perlu dengan jelas dijelaskan dan diulangi pada pertemuan-pertemuan selanjutnya.

Memantau pemasok perusahaan Anda

Suatu sistem pemantauan akan menjamin keberlangsungan kepatuhan pada persyaratan kontrak. Sebagai seorang pembeli, perusahaan Anda memiliki beberapa pilihan: perusahaan Anda dapat mengawasi sendiri pemasok; dapat juga mengontrak agensi atau perusahaan luar untuk menjalankan fungsi pemantauan; atau Anda dapat saja bergantung pada asosiasi dagang atau sektoral. Permasalahan pemantauan dibahas dengan rinci dalam Langkah 8.

Bekerja dengan para pemasok untuk memperbaiki kondisi-kondisi

Jika pekerja anak terdeteksi, tidak perlu meninggalkan pemasok tersebut dengan segera. Jika seorang pemasok bergantung pada pembelian-pembelian Anda, maka hal itu akan mengakibatkan adanya pemecatan, termasuk anak-anak yang dipekerjakan, sehingga membuat situasi semakin buruk. Lebih lanjut lagi, tindakan meninggalkan satu pemasok dapat mengganggu arus pasokan dan pembeli cenderung tidak menghentikan pemasoknya jika jejaring pasokan mereka kecil. Sebaliknya, pemasok dapat diberikan waktu dan dukungan untuk menghapuskan pekerja anak-anak. Organisasi lainnya dapat dilibatkan untuk membantu dengan pengalihan anak-anak dari pekerjaan ke sekolah. Retailer perabotan IKEA melarang penggunaan pekerja anak oleh seluruh pemasoknya dan jika diketemukan terdapat pekerja anak, maka



dibutuhkan suatu program yang bersifat korektif dan program itu dilaksanakan oleh pemasoknya. Program itu harus mempertimbangkan kepentingan utama anak, termasuk keluarga, dan situasi sosial dan jenjang pendidikan.³

Memberikan peringatan yang disegani

Para pemasok perlu mengetahui bahwa Anda serius tentang pekerja anak. Hal ini dapat dibuat jelas bahwa jika langkah-langkah konkrit tidak dilakukan untuk menghilangkan masalah pekerja anak, maka kontrak akan dihentikan dan tidak ada kontrak baru yang akan dikeluarkan. Dalam kasus IKEA, jika program korektif tidak dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah disepakati atau jika terjadi pelanggaran berulang, maka perusahaan akan menghentikan segala bentuk kerjasama usaha dengan pemasok. Ini merupakan satu contoh dan tiap-tiap perusahaan memiliki pendekatan masing-masing yang berbeda satu sama lainnya. Contohnya, langkah koreksi yang diambil dapat dicantumkan dalam kontrak, atau dapat dielaborasi begitu pekerja anak dideteksi.

Memutuskan hubungan kerjasama dengan pemasok yang tidak menaati persyaratan

Jika pemasok tidak melakukan upaya-upaya yang serius untuk mengatasi masalah, maka pembeli mungkin tidak memiliki pilihan lain kecuali membatalkan kontrak dan memutuskan kontrak dengan pemasok tersebut. Pada tahun 2001, contohnya, Adidas memutuskan kontrak dengan 32 pemasoknya, tiga persen dari pemasok Adidas di seluruh dunia, karena tidak dapat mengikuti 'Standar-standar Keterlibatan' dari perusahaan. Standar-standar ini menetapkan kriteria bagi pemasok dalam wilayah-wilayah ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, dan lingkungan. Perusahaan jarang mencari alternatif tindakan hukum terhadap para pelanggar. Akan tetapi, telah terjadi, bahwa perusahaan-perusahaan yang berkepentingan telah melaporkan kepada pihak berwajib kasus-kasus pekerja anak, yaitu eksploitasi seksual dan anak-anak yang melakukan pekerjaan yang sangat berbahaya.

3 The IKEA Way on Preventing Child Labour, 01.07.2005, www.ikea-group.ikea.com

Produksi berbasis rumahan**Anak-anak yang bekerja di rumah mungkin tidak dilarang oleh hukum**

Di beberapa negara, hukum nasional melarang pekerjaan oleh anak-anak di luar rumah atau di luar usaha keluarga. Akan tetapi, hukum, biasanya diam dalam hal anak-anak yang bekerja di dalam rumah atau di dalam usaha keluarga. Asumsi yang mendasari itu adalah karena dalam kasus-kasus seperti itu, orang tua akan melakukan pengawasan yang memadai dan bahwa larangan tidak akan dapat ditegakkan. Beberapa negara tidak mengatur pekerjaan oleh anak-anak dalam sektor pertanian. Dalam hal ini, pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak dalam situasi seperti ini umumnya masuk dalam kategori pekerjaan legal yang dapat dilakukan oleh anak-anak. Apakah pekerjaan dalam situasi-situasi ini membahayakan tergantung pada jenis tugas yang dilaksanakan anak-anak, materi yang digunakan, jumlah jam dimana mereka bekerja, dan lain-lain. Selanjutnya tergantung pada orangtua untuk melindungi anak-anak mereka. Terlepas dari apa yang dinyatakan hukum, pembeli internasional akan tetap ingin memastikan bahwa produksi mereka tidak dibuat oleh anak-anak paling tidak di bawah usia 15 tahun, terlepas dari apakah pekerjaan ini dilakukan di rumah atau tidak.

Sulit untuk diawasi

Pekerjaan yang dikerjakan di rumah bagi pembeli internasional melibatkan jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan banyak mesin. Menjahit bola kaki misalnya merupakan contoh yang umum. Selama ini sulit untuk memastikan tidak adanya pekerja anak karena para ibu (produsen industri rumahan yang umum) membagi pekerjaan mereka dengan anak-anak mereka. Rumah tangga-rumah tangga ini dapat tersebar dalam satu area geografi yang sangat luas. Dalam kasus ini, suatu opsi yang dapat diambil adalah untuk mensentralisasikan produksi ke dalam fasilitas perusahaan sehingga kondisi pekerjaan dapat diawasi (lihat Kotak 7).



Kotak 7

Pemusatan penjahitan bola kaki, Pakistan

Sekitar tiga per empat bola kaki dunia diproduksi di kota industri Sialkot di Pakistan. Merek-merek terkenal, termasuk Nike, Adidas dan Reebok, diproduksi di sana oleh perusahaan-perusahaan lokal berdasarkan kontrak. Penjahitan bola kaki dilakukan dengan tangan. Sampai dengan tahun 1970an pekerjaan ini dilakukan di pabrik-pabrik, tetapi setelah pemogokan dan penegakkan peraturan pekerja yang ketat, pekerjaan ini dikontrakkan kepada para penjahit yang bekerja di rumah, khususnya perempuan.

Pada pertengahan tahun 1990an, organisasi LSM mendapati bahwa anak-anak dibawah umur menjahit bola-bola tersebut bersama dengan para ibu mereka. Hal ini menodai citra merek-merek terkenal dan olahraga pada umumnya. Tahun 1997, Perjanjian Atlanta menciptakan kemitraan antara produsen, Kamar Dagang Sialkot, ILO dan UNICEF. Perjanjian itu berujung pada pemusatan produksi di pusat-pusat penjahitan, larangan pekerja anak, sistem pemantauan internal dan verifikasi eksternal dan pelaksanaan program-program pendidikan. Pada tahun 2000, sekitar 1.800 pusat penjahitan telah beroperasi dan 6.000 anak masuk ke pusat-pusat pendidikan.

Pekerja anak tidak terjadi di pusat-pusat penjahitan tetapi masih tetap ada kekhawatiran bahwa bola-bola tersebut dibuat oleh para produsen yang tidak tercakup dalam program, dan juga bahwa beberapa keluarga telah kehilangan pendapatan sebagai akibat dari perubahan-perubahan ini.



Sumber: A Future without Child Labour (Geneva: ILO 2002) dan Clean Clothes Campaign (www.cleanclothes.org).

Peduli terhadap kebutuhan perempuan

Akan tetapi, memusatkan produksi dapat memiliki konsekuensi-konsekuensi negatif. Pekerja-pekerja perempuan mungkin tidak dapat meninggalkan rumah mereka karena tanggungjawab mengurus anak. Lebih jauh lagi, tradisi lokal dan keagamaan dapat melarang mereka untuk bekerja berdampingan dengan para lelaki. Akan tetapi, tantangan-tantangan ini dapat diatasi dengan perencanaan yang hati-hati, khususnya dengan menyediakan fasilitas pengasuhan anak dalam fasilitas yang terpusat dan menciptakan area kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Kedua praktek ini telah dipakai dalam kasus bola kaki Sialkot.

Langkah 7: Menggunakan Kode Perilaku

Berbagai nama untuk kode perilaku

Selama 15 tahun terakhir, semakin banyak perusahaan mengadopsi pernyataan formal yang berisikan prinsip-prinsip etis yang mengatur perilaku mereka.⁴ Pernyataan-pernyataan ini secara umum disebut Kode Perilaku (*Codes of Conduct*), tetapi istilah lain juga digunakan, termasuk: prinsip-prinsip bisnis, pernyataan atau panduan etis, standar penjual dan panduan-panduan *sourcing*.

Didorong oleh perhatian media dan konsumen

Tren ini telah didorong oleh perusahaan-perusahaan multinasional yang merespon terhadap kampanye media dan tekanan dari konsumen dan publik umum untuk 'membersihkan tindakan mereka'. Tekanan ini diikuti dengan insiden-insiden yang secara baik dipublikasikan di mana perusahaan dengan merek terkenal dikaitkan dengan tingkah laku yang tidak etis atau kinerja yang dibawah standar dengan mengacu pada kondisi pekerja, khususnya pekerja anak, dan berbagai hal lain seperti lingkungan.

Lazim dalam industri ekspor

Kode perilaku adalah lazim diantara perusahaan-perusahaan multinasional dalam sektor tekstil dan pakaian, sepatu dan perlengkapan olahraga, dan secara meningkat digunakan dalam industri pertanian, makanan, tembakau, ritel, pertambangan, hotel dan turisme. Banyak kode perilaku secara langsung mengacu pada standar-standar internasional. Misalnya, IKEA, ritel perabotan, mendasarkan aturan mainnya langsung pada Konvensi PBB tentang Hak-hak Anak, Konvensi ILO tentang Batas Usia Minimum (K. 138) dan Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (K. 182).⁵

The screenshot shows the SAI website interface. At the top, there is a logo for SAI (Social Accountability International) and a tagline: "Promoting the human rights of workers around the world." Below the logo is a navigation menu with items: About Us, SA8000, Stakeholder Collaboration, Events and News, Ethical Sourcing Resources, and Get Involved. A search bar is located in the top right corner. The main content area is titled "Overview of SA8000" and features a large image of a field with a path. Below the image, there is a paragraph of text explaining the history of SAI and the SA8000 standard. A bulleted list highlights key features of the SA8000 system, including factory-level management system requirements, independent expert verification, stakeholder involvement, public reporting, harnessing consumer and investor concern, training partnerships, research and publication of guidance, and complaints, appeals, and surveillance processes. At the bottom of the page, there is a section titled "SA8000 Elements" which states that the SA8000 Standard is an auditable certification standard based on international workplace norms of International Labour.

4 Lihat tulisan posisi IOE tentang Kode Perilaku, yang diadopsi oleh IOE General Council, Jenewa, 1999

5 "The IKEA Way in Preventing Child Labour", 01.07.2005, www.ikea-group.ikea.com

Bagian dari aturan yang lebih luas

Beberapa perusahaan memiliki aturan yang jelas sehubungan dengan pekerja anak, sementara perusahaan-perusahaan yang lain memasukkan permasalahan ini dalam aturan yang lebih luas tentang tanggungjawab sosial yang meliputi permasalahan lainnya seperti lingkungan. BASF, perusahaan kimia, telah mengambil satu langkah yang lebih maju. Pada tahun 2004 BASF memasukkan standar-standar ketenagakerjaan dan sosial yang diakui secara internasional dan ketidaksetujuannya akan pekerja anak dan kerja paksa langsung kedalam prinsip-prinsip perusahaannya.⁶

Tidak semua perusahaan akan memilih untuk mengadopsi Kode Perilaku

Sebuah Kode Perilaku dapat memiliki tujuan ganda. Seiring dengan memajukan standar-standar ketenagakerjaan dan peningkatan produktifitas, kode perilaku dapat meningkatkan reputasi perusahaan, menarik investor, dan memudahkan merekrut staf yang berkualitas dan bermotivasi. Perusahaan-perusahaan yang kecil dan tidak berorientasi pada pasar internasional mungkin memutuskan untuk tidak memiliki kode perilaku tertulis, tetapi memiliki kebijakan tak tertulis menentang perekrutan anak-anak dan memiliki prosedur-prosedur informal untuk menangani situasi jika seorang pekerja ditemukan masih berada di bawah umur.

Kode-kode perilaku perusahaan

Komponen ketenagakerjaan berdasarkan standar-standar internasional

Sebuah perusahaan dapat memilih untuk menyatakan pendekatannya terhadap pekerja anak dalam kode perilaku perusahaan. Kode perilaku seperti itu, yang secara sukarela diinisiasi oleh perusahaan, dapat secara khusus didedikasikan bagi pekerja anak, atau menjadi bagian dari kode perilaku yang lebih besar yang meliputi permasalahan ketenagakerjaan lainnya, permasalahan sosial dan lingkungan. Komponen ketenagakerjaan dapat didasarkan pada standar-standar ketenagakerjaan internasional.

Dua contoh klausul pekerja anak yang ada dalam kode perilaku dari The Body Shop dan Pentland Group, tersedia dalam Kotak 9. Membaca klausul-klausul ini, jelaslah bahwa mereka didasarkan pada standar-standar ketenagakerjaan internasional seperti yang ditetapkan oleh Konvensi-konvensi ILO. Pentland Group, yang termasuk didalamnya merek-merek seperti Speedo, Lacoste dan Ellesse, menyediakan klausul yang sangat terinci dalam Aturan Standar Ketenagakerjaan Kelompok bagi para pemasoknya.



6 Lihat website perusahaan BASF

Kotak 8

Survei terhadap kode perilaku

Pada tahun 1998, Dewan Prioritas Ekonomi (*Council on Economic Priorities*) (cikal bakal Akuntabilitas Sosial Internasional/*Social Accountability International* – SAI) menyurvei 360 perusahaan, 13% dari perusahaan-perusahaan itu ditemukan memiliki kode perilaku yang mencakup pekerja anak. Dari perusahaan-perusahaan tersebut, yang ditemukan memiliki kode perilaku yang sangat inklusif dan menggunakan bahasa yang sangat kuat adalah: Toys R Us (mainan), Reebok (sepatu dan perlengkapan olahraga) dan tiga perusahaan pakaian, Phillips-Van Heusen, Gap dan Levi Strauss. Panduan Operasi dan Sourcing Global (1991) (*Global Sourcing and Operating Guidelines*) dari Levi Strauss pada tahun 1991 mewakili satu dari kode-kode perilaku pertama yang diadopsi, dan juga merupakan satu dari kode perilaku pertama yang menerapkan klausul-klausul tentang pekerja anak bagi mitra-mitra usaha di rantai pasok.

Pada akhir tahun 2005, SAI telah mensertifikasi 881 perusahaan dan organisasi di bawah program SA8000 yang meliputi serangkaian standar-standar ketenagakerjaan, termasuk larangan penggunaan pekerja anak dan remediasi bagi anak-anak yang ditemukan bekerja.

Sumber: Laporan Penelitian Council of Economic Priorities, (New York: 1998), dan situs SAI (www.sa-intl.org).

**Tujuan internal:
koherensi**

Kode perilaku yang berurusan dengan pekerja anak memenuhi dua tujuan: satu internal dan satu eksternal. Sehubungan dengan aspek internal, kode perilaku tertulis memungkinkan pemilik dan para manajer senior untuk mengindikasikan keseriusan mereka tentang pekerja anak dan untuk mencapai kebijakan yang koheren. Melalui kode perilaku, semua pegawai, khususnya mereka yang terlibat dalam proses perekrutan, dapat dibuat sadar dan diingatkan tentang kebijakan tentang pekerja anak, tentang prosedur seleksi dalam proses perekrutan dan tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk menghilangkan tenaga kerja anak dari pekerjaan atau melindungi pekerja muda dari kondisi-kondisi yang membahayakan. Sebuah kode perilaku menghilangkan kebingungan dan membuat perpecahan mudah untuk dikenali.

**Tujuan eksternal:
demonstrasi**

Berkaitan dengan aspek eksternal, kode perilaku memungkinkan suatu usaha untuk mengindikasikan kepada pihak lain bahwa usaha tersebut tidak mempekerjakan pekerja anak. Hal ini secara khusus penting dalam rangka mencoba mendapatkan konsumen-konsumen baru, khususnya pembeli yang mana masalah pemenuhan standar-standar ketenagakerjaan internasional termasuk pekerja anak merupakan masalah yang penting.

**Kredibilitas
terbatas**

Akan tetapi, adalah benar bahwa kode perilaku yang disusun sendiri dan diterapkan sendiri mungkin hanya dapat memberikan kredibilitas terbatas dengan para pembeli dan pihak luar lainnya. Walaupun kode perilaku itu mengindikasikan bahwa sebuah perusahaan memperhitungkan permasalahan itu dan membuat kebijakan itu secara tertulis, tidak ada jaminan bahwa aturan ini diterapkan. Bukti-bukti yang kuat mungkin dibutuhkan untuk menunjukkan bahwa kode perilaku itu didukung oleh suatu sistem pemantauan. Langkah 8 membahas permasalahan seputar pemantauan dan masalah-masalah lain yang berkaitan.

Kotak 9

Dua contoh dari kode perilaku

'Pekerja anak tidak boleh digunakan. 1. Tidak boleh ada perekrutan baru yang merekrut pekerja anak. 2. Perusahaan-perusahaan harus mengembangkan atau berpartisipasi dalam dan berkontribusi terhadap kebijakan-kebijakan dan program-program yang ditujukan untuk membantu proses transisi dari setiap anak yang ditemukan bekerja untuk memungkinkan anak tersebut guna mendapatkan pendidikan dan tetap mendapatkan pendidikan yang berkualitas sampai anak itu tidak lagi dikategorikan sebagai anak; 'anak' dan 'pekerja anak' didefinisikan dalam lampiran Tujuan, Prinsip-prinsip, Program: Informasi Keanggotaan seputar Inisiatif Perdagangan yang Etis 3. Anak-anak dan orang muda di bawah usia 18 tidak boleh dipekerjakan pada malam hari atau dalam kondisi-kondisi yang membahayakan. 4. Kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur ini haruslah sejalan dengan yang ditentukan oleh standar-standar ILO.'

The Body Shop

'4: Pekerja anak tidak digunakan. 4.1: Tidak ada perekrutan pekerja anak. 4.2: Jika ada insiden ditemukannya pekerja anak dalam industri dan daerah pemasok, maka pemasok harus mengambil insiatif atau berpartisipasi dalam suatu program untuk mengalihkan pekerja anak ke dalam pendidikan yang berkualitas sampai mereka bukan anak-anak lagi. 4.3: Tidak ada seorangpun di bawah usia delapan belas tahun yang dipekerjakan pada malam hari atau dalam kondisi atau pekerjaan yang membahayakan. 4.4: Dalam kode perilaku ini, 'anak' berarti siapapun juga di bawah usia lima belas tahun, kecuali hukum nasional atau lokal mewajibkan batas usia meninggalkan sekolah atau untuk bekerja yang lebih tinggi, dalam kasus seperti ini usia yang paling tinggi yang harus diberlakukan; dan 'kerja anak' artinya segala jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang anak atau orang muda, kecuali dianggap dapat diterima sesuai Konvensi Usia Minimum ILO tahun 1973 (K138).'

Pentland Group

Sumber: www.thebodyshopinternational.com; www.pentland.com

Kelompok Perusahaan-perusahaan

Inisiatif industri

Sebuah perusahaan dapat berpartisipasi dalam suatu pernyataan kebijakan yang kolektif oleh suatu organisasi pengusaha atau suatu kelompok perusahaan. Dalam kebanyakan kasus ini merupakan sekelompok perusahaan dalam industri atau sektor yang sama. Terdapat banyak kode perilaku sektoral, khususnya dalam: tekstil, pakaian, sepatu, produk-produk pertanian tropis, pertambangan, minyak, dan kehutanan; dan hotel dan pariwisata. Sektor-sektor dimana pekerja anak telah menjadi permasalahan biasanya memberikan perhatiannya terhadap isu ini. Permasalahan-permasalahan ini dibahas dalam Panduan 3 tentang organisasi-organisasi pengusaha.

Inisiatif-inisiatif Multi Pemangku Kepentingan

Perusahaan-perusahaan, dengan LSM-LSM dan pihak-pihak lain

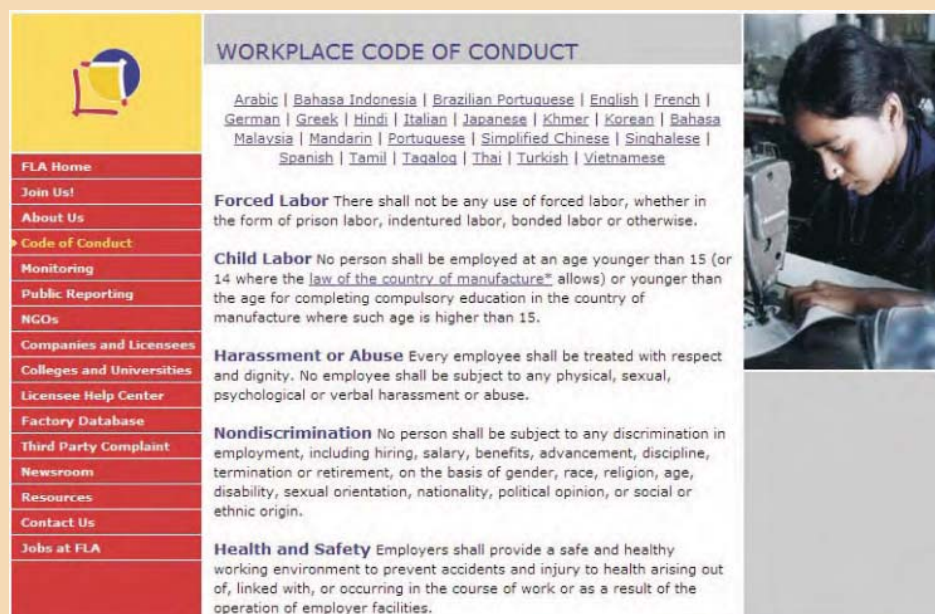
Inisiatif multi pemangku kepentingan (atau koalisi) membawa perusahaan-perusahaan bersama-sama dengan LSM-LSM, serikat pekerja atau organisasi-organisasi lainnya untuk menangani sebuah isu atau serangkaian isu. Dalam banyak kasus, koalisi ini menyangkut permasalahan ketenagakerjaan dan lingkungan dan mengadopsi kode perilaku bagi para anggotanya.

Pertanyaan tentang kredibilitas

Asosiasi Ketenagakerjaan yang Adil (*Fair Labour Association*) merupakan contoh utama dalam hal ini, yang merangkul perusahaan-perusahaan, LSM-LSM (organisasi hak-hak pekerja, organisasi hak-hak asasi manusia, organisasi hak-hak perempuan dan organisasi hak-hak konsumen) dan pihak universitas. Asosiasi ini mempromosikan dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional, termasuk yang terkait dengan pekerja anak, melalui kode perilaku hak-hak ketenagakerjaan yang terinci yang berlaku mengikat bagi para anggotanya. Bagi perusahaan-perusahaan, inisiatif-inisiatif semacam ini meningkatkan kredibilitas karena standar-standar yang ditetapkan oleh kode perilaku seperti ini seringkali lebih tinggi tuntutannya dibandingkan kode perilaku yang dimiliki oleh perusahaan.⁷ Inisiatif multi pemangku kepentingan umumnya bersifat global dalam cakupannya dan meliputi pengaturan-pengaturan tentang pemantauan sebagai tambahan dari kode perilaku itu sendiri.

Prinsip-prinsip equator

Aturan main yang dikembangkan oleh inisiatif multi pemangku kepentingan dapat didukung oleh organisasi internasional. Sebagai contoh, Prinsip-prinsip Ekuator (*Equator Principles*) didukung oleh Korporasi Finansial Internasional (*International Finance Corporation*), bagian dari kelompok Bank Dunia. Seperti yang diilustrasikan dalam Kotak 10, prinsip-prinsip diadopsi oleh bank-bank dan berkaitan dengan peminjaman bagi proyek-proyek berskala besar swasta maupun publik. Sebuah perusahaan dapat mengadopsi kode perilaku sendiri dan juga mengikuti kode perilaku yang ditetapkan oleh inisiatif multi pemangku kepentingan.



WORKPLACE CODE OF CONDUCT

Arabic | Bahasa Indonesia | Brazilian Portuguese | English | French | German | Greek | Hindi | Italian | Japanese | Khmer | Korean | Bahasa Malaysia | Mandarin | Portuguese | Simplified Chinese | Sinhalese | Spanish | Tamil | Tagalog | Thai | Turkish | Vietnamese

Forced Labor There shall not be any use of forced labor, whether in the form of prison labor, indentured labor, bonded labor or otherwise.

Child Labor No person shall be employed at an age younger than 15 (or 14 where the law of the country of manufacture allows) or younger than the age for completing compulsory education in the country of manufacture where such age is higher than 15.

Harassment or Abuse Every employee shall be treated with respect and dignity. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

Nondiscrimination No person shall be subject to any discrimination in employment, including hiring, salary, benefits, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, nationality, political opinion, or social or ethnic origin.

Health and Safety Employers shall provide a safe and healthy working environment to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of employer facilities.

7 Mamic, op. cit., p. 61.

Kotak 10

Bank, pendanaan proyek dan pekerja anak

Komunitas perbankan global telah mengembangkan kode perilaku yang disebut Prinsip-prinsip Ekuator (Equator Principles). Prinsip-prinsip ini meliputi serangkaian kriteria sosial dan lingkungan walaupun mereka hanya terkait pada pendanaan proyek dan situasi-situasi dimana pendanaan baru melebihi US\$10 million. Proyek-proyek yang termasuk dalam kategori ini termasuk pembangkit energi, pabrik-pabrik kimia, pertambangan, infrastruktur transportasi, dan sebagainya. Sejumlah 41 institusi pendanaan telah mengadopsi prinsip-prinsip ini termasuk Citigroup, JPMorgan Chase, Scotiabank, Dresdner dan Barclays.

Prinsip-prinsip ini, yang disepakati pada tahun 2002 dan diperbarui pada tahun 2006, dikembangkan oleh Korporasi Pendanaan Internasional (International Finance Corporation), bagian dari Group Bank Dunia. Bagian tentang pekerja anak mewajibkan sebuah bank untuk memastikan agar peminjam uang tidak mempekerjakan anak-anak “dalam kondisi yang secara ekonomi bersifat eksploitatif, atau yang kemungkinan besar membahayakan atau yang mengganggu pendidikan anak-anak, atau yang berbahaya bagi kesehatan anak atau perkembangan fisik, mental, spiritual, moral, dan sosial anak-anak”. Prinsip-prinsip tersebut tidak menetapkan persyaratan batas usia minimum untuk bekerja tetapi menyatakan bahwa seseorang di bawah usia 18 tahun tidak boleh terlibat dalam pekerjaan yang berbahaya.

Sources: www.equator-principles.com; www.ifc.org

Perjanjian-perjanjian Internasional

Perjanjian-perjanjian dengan serikat pekerja global

Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang berbasis di Eropa

Dalam tahun-tahun belakangan ini, perusahaan-perusahaan multinasional telah menandatangani kesepakatan-kesepakatan dengan federasi-federasi serikat pekerja global yang berurusan dengan permasalahan ketenagakerjaan termasuk pekerja anak. ‘Perjanjian-perjanjian internasional’ ini telah ditandatangani oleh beberapa perusahaan seperti Volkswagen (dengan Serikat Pekerja Metal Internasional/*the International Metal Workers*) dan perusahaan energi Perancis EDF (dengan Federasi Internasional Kimia, Energi, Tambang dan Serikat Pekerja Umum). Setiap kesepakatan, yang berlaku sebagai kode perilaku, mencakup semua operasi lokal dan kegiatan-kegiatan tambahan perusahaan multinasional dan dapat berkaitan dengan para pemasok. Kesepakatan-kesepakatan ini berkembang pesat dan merupakan bagian dari lingkungan hubungan ketenagakerjaan internasional. 35 dari 39 kesepakatan yang berlaku pada pertengahan tahun 2005 ditandatangani sejak tahun 2000. Kesemuanya kecuali dua di antaranya memuat aturan tentang pekerja anak.⁸ Kebanyakan kesepakatan melibatkan perusahaan-perusahaan Eropa. Jadi, sebuah perusahaan besar dapat merujuk pada kesepakatan tersebut untuk menunjukkan komitmennya dalam memastikan bahwa perusahaan tersebut tidak mempekerjakan pekerja anak.

8 Lihat International Framework Agreements: Aa Employers’ Guide (IOE, Geneva), updated, Sept, 2005

Mengikuti Kode Perilaku

Kata-kata dan tindakan

Sebuah kode perilaku adalah satu standar yang harus diikuti. Sebuah kode perilaku tidak saja menjadi sia-sia jika tidak diikuti, tetapi yang lebih parah lagi: hal itu dapat membuat sebuah perusahaan terlihat munafik. LSM-LSM, dan khususnya media, dapat menciptakan publisitas yang buruk dengan menunjukkan perbedaan antara kode perilaku dengan praktek yang sebenarnya. Kotak 11 menyediakan beberapa tip-tip berguna untuk menyusun dan untuk menaati suatu kode perilaku.

Kotak 11

Tip-tip untuk menyusun sebuah kode perilaku

Dalam mempertimbangkan untuk menerapkan suatu kode perilaku, sebuah perusahaan dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini:

- ◆ *Tingkah laku lebih berarti daripada kata-kata.* Walaupun suatu kode perilaku dapat mendorong suatu tingkah laku yang baik, yang lebih penting adalah tingkah laku itu sendiri dibandingkan aturannya. Untuk itu, perusahaan yang memiliki aturan main belum tentu lebih baik daripada perusahaan yang tidak memilikinya.
- ◆ *Menyelesaikan masalah sebelum menetapkan kode perilaku.* Kegagalan untuk memenuhi komitmen yang disebutkan dalam kode perilaku akan seringkali memiliki efek negatif daripada kegagalan untuk merumuskan suatu aturan.
- ◆ *Berkomunikasi secara internal terlebih dahulu.* Seringkali merupakan suatu kesalahan untuk mengeluarkan pernyataan kebijakan kecuali telah dilakukan komunikasi yang efektif antara para manajer dan pekerja dan pelatihan akan implikasi-implikasinya.
- ◆ *Kode-kode perilaku internal seringkali berakhir di domain publik.* Bahkan jika satu kode perilaku tidak dimaksudkan sebagai dokumen publik, kode perilaku itu dapat dengan mudah memasuki domain publik, khususnya melalui media dan LSM-LSM.



Langkah 8: Audit, pemantauan dan sertifikasi

Sertifikasi dan pembuktian kepada pembeli dan konsumen

Untuk memastikan bahwa sebuah perusahaan atau pemasok tidak mempekerjakan pekerja anak, beberapa jenis penilaian dapat dibuat. Suatu penilaian tunggal umumnya disebut sebagai audit sosial. Serangkaian penilaian berulang umumnya disebut sebagai pemantauan. Audit dan pemantauan dilaksanakan secara internal atau oleh pihak luar, dan beberapa pendekatan dideskripsikan secara lebih detil di bawah ini. Pemantauan dapat terjadi setiap dua minggu, setiap minggu atau untuk periode waktu yang ditentukan perusahaan. Istilah ‘pemantauan’ dan ‘audit’ seringkali digunakan secara saling bergantian; untuk alasan kesederhanaan, istilah ‘pemantauan’ digunakan dalam bagian ini.

Harus memiliki kredibilitas

Pemantauan memiliki dua tujuan. Yang pertama, pemantauan bertindak sebagai sistem pendeteksi dan verifikasi. Pemantauan membuat perusahaan mengetahui bahwa perusahaan bebas dari pekerja anak, atau, jika tidak, pemantauan menyediakan informasi tentang sifat dasar dan seberapa jauh permasalahan itu. Pengetahuan ini dapat digunakan untuk mengambil tindakan remedial.

Kedua, pemantauan merupakan mekanisme jaminan yang menyediakan bukti kepada pembeli dan konsumen bahwa perusahaan itu bebas dari pekerja anak.

Setelah dilakukan penilaian, sebuah perusahaan dapat disertifikasi sebagai perusahaan yang bebas pekerja anak baik oleh pengaudit itu sendiri atau oleh suatu organisasi yang menyetujui hasil audit tersebut.

Meyakinkan pihak lain

Suatu sistem pemantauan harus dapat dipercaya tetapi dalam hal pekerja anak, sistem haruslah secara khusus memiliki kredibilitas untuk memenuhi tujuan kedua yaitu meyakinkan pihak-pihak lain. Akan tetapi, begitu kredibilitas hancur (misalnya ketika media atau LSM menemukan adanya pekerja anak yang dipekerjakan ketika diklaim bahwa tidak ada pekerja anak), maka kredibilitas dari sistem pemantauan dan kredibilitas perusahaan yang terlibat menjadi rusak.

Tipe-tipe utama

Beberapa metode yang telah dikembangkan menguatkan kredibilitas dari pemantauan. Metode utama adalah untuk memungkinkan pemantauan dilakukan oleh pihak ketiga yang bukan perusahaan itu sendiri maupun pembeli. Beberapa perusahaan menggunakan sistem pemantauan internal mereka sendiri dan proses eksternal yang dilakukan oleh organisasi luar yang memiliki kredibilitas. Tipe-tipe penilaian diuraikan di bawah ini.

Pemantauan internal

Sesuai dengan namanya, pemantauan internal adalah suatu sistem dimana perusahaan-perusahaan melakukan pemantauan sendiri. Juga dikenal dengan nama pemantauan pihak-pertama, pemantauan tipe ini paling mudah untuk dilakukan tetapi sangat kurang dalam hal kredibilitas. Jika perusahaannya besar, dengan pabrik-pabrik, pertambangan atau perkebunan yang tersebar di beberapa negara maka merupakan hal yang penting untuk memastikan bahwa seluruh unitnya bekerja sejalan dengan kebijakan perusahaan tentang pekerja anak.



Pemantauan oleh pembeli

Pendekatan kedua, yang dikenal dengan pemantauan pihak kedua, mengacu pada proses dimana seorang pembeli memantau pemasoknya. Pemantauan tipe ini digunakan oleh pembeli internasional terhadap para produsennya, dan oleh produsen domestik, yang memakai perusahaan lain sebagai subkontraktor. Hal ini seringkali dapat menjadi sulit dilakukan jika terdapat banyak subprodusen, dan dapat berakhir pada ketegangan antar pemasok. Akan tetapi, terdapat banyak contoh-contoh yang baik. Lihat contoh dalam Kotak 12 tentang sistem pemantauan berlapis oleh pembeli terhadap industri karpet India.

Pemantauan eksternal

Dengan pemantauan eksternal, sebuah perusahaan mengontrak sebuah perusahaan atau organisasi untuk memantau lokasi kerjanya atau, lebih umum, para pemasoknya. Hal ini merupakan contoh dari pemantauan pihak ketiga, tetapi karena perusahaan yang diawasi yang membayar, proses ini mungkin kurang dalam hal kredibilitas. Akan tetapi, kredibilitas tersebut dapat saja lebih tinggi jika pihak ketiga adalah pihak yang penilaiannya dihormati.

Pemantauan independen

Pemantauan independen hampir sama dengan pemantauan eksternal, kecuali bahwa proses tersebut tidak diurus atau tidak dibayar oleh perusahaan. Sebuah asosiasi dagang atau LSM mengambil tanggungjawab ini dan melakukan pemantauan itu sendiri atau melibatkan perusahaan atau badan lain. Kenyataannya adalah bahwa perusahaan tidak membayar yang berarti hasilnya cenderung tidak bias dalam hal apapun juga.

Mensertifikasi auditor

Perhatian internasional berkaitan dengan praktek-praktek ketenagakerjaan telah mengarah kepada perkembangan sistem multi-pemain dalam audit dan pemantauan. Dalam pengaturan-pengaturan ini, organisasi-organisasi nir laba yang disegani dalam hal ketenagakerjaan mensertifikasi atau mengakreditasi pihak-pihak lain untuk melakukan penilaian. Asosiasi Ketenagakerjaan yang Adil (*The Fair Labour Association/FLA*) dan Akuntabilitas Sosial Internasional (*Social Accountability International/SAI*) merupakan dua dari organisasi-organisasi kunci dalam hal sertifikasi (organisasi-organisasi ini juga melakukan pemantauan). Jika sebuah perusahaan atau asosiasi dagang melibatkan satu dari auditor yang terakreditasi, maka penilaian memiliki dukungan dari FLA atau SAI. Hal ini berarti bahwa walaupun sebuah perusahaan melibatkan auditor atau membayar auditor itu sendiri, penilaiannya memiliki kredibilitas yang tinggi. Lampiran 1 memuat daftar dari beberapa auditor yang terakreditasi.

Proses pemantauan

Membuat penilaian yang akurat

Terlepas dari metode apa yang dipilih, semua sistem pemantauan harus memuat beberapa permasalahan kunci. Hal ini meliputi: kesulitan memastikan usia seorang anak; pemalsuan dokumen; dan kemungkinan anak-anak secara sementara dipindahkan dari tempat kerja ketika kunjungan inspeksi terjadi. Pemasok telah mengembangkan teknik-teknik untuk menunjukkan hal-hal yang tidak sebenarnya ketika diaudit oleh auditor dengan menyembunyikan pekerja anak mereka atau dengan mengalihkan pekerja anak dari tempat kerja produksi ekspor ke tempat kerja produksi domestik. Hal-hal ini dapat diatasi dengan melakukan kunjungan pengecekan dan pemantauan mendadak ke lokasi tempat kerja.

Mekanisme yang digunakan untuk mengaudit sebuah perusahaan termasuk:

- ◆ Tinjauan ulang terhadap dokumen-dokumen relevan, seperti kebijakan tertulis perusahaan, berkas-berkas dokumen usia para pekerja dan time sheet pekerja.
- ◆ Wawancara dengan manajemen dan pekerja, dan kadangkala dengan pihak-pihak lain seperti LSM-LSM atau perwakilan masyarakat
- ◆ Kunjungan lapangan (yang diberitahukan sebelumnya dan yang mandadak).

Kotak 12

Karpet dan inspeksi, India

Obeetee Ltd., merek karpet India, bekerja dengan 4.000 operator tempat pembuat karpet di kurang lebih 1.000 desa. Untuk memastikan bahwa seorang pekerja anak tidak dipekerjakan, Obeetee telah menerapkan suatu sistem pemantauan terinci yang meliputi hal-hal berikut:

- ◆ 2-4 pengawas dipekerjakan di setiap pusat pembelian dari ke 21 pusat pembelian yang ada.
- ◆ Setiap operator pembuat karpet diinspeksi sekali dalam 15 hari.
- ◆ Para eksekutif di tiap pusat pembelian menjalankan pemeriksaan dadakan dan harus memberikan sertifikasi kepada manajemen senior setiap bulannya bahwa tidak ada anak-anak yang dipekerjakan secara ilegal oleh operator tempat pembuatan karpet.
- ◆ Satu unit khusus di kantor pusat menjalankan inspeksi dadakan di setiap tempat pembuat karpet paling tidak satu kali dalam 60 hari.
- ◆ Suatu database mendata semua nama, usia, dan alamat dari para penenun karpet dan juga data dari anak-anak pemilik tempat pembuat karpet.
- ◆ Pemilik tempat pembuat karpet harus mendaftarkan pada Dewan Promosi Ekspor Karpet (Carpet Export Promotion Council) yang disponsori oleh pemerintah (Hal ini memungkinkan para konsumen untuk menentukan di tempat pembuatan karpet mana sebuah karpet dibuat).

Sebagai hasil dari usaha-usaha ini, selama beberapa tahun terakhir tidak ditemukan kasus dimana seorang anak bekerja secara ilegal dalam produksi karpet untuk Obeetee Ltd.

Sumber: Pernyataan dari V.R. Sharma, Direktur Pelaksana, Obeetee Private Limited, dalam acara Labour Roundtable of International Finance Corporation, 9 Oktober 2001 (<http://www.obeetee.com>).



Prosedur keluhan bagi pekerja

Hampir tidak mungkin untuk mempekerjakan pemantau secara penuh waktu di tempat kerja. Akan tetapi orang-orang yang hadir selama terus menerus di tempat kerja adalah para manajer dan pekerja, dan mereka dapat melaporkan penggunaan pekerja anak di tempat kerja. Hal ini dapat dilakukan, misalnya melalui serikat dagang atau organisasi pekerja sejenis, jika ada. Prosedur keluhan dapat juga digabungkan ke dalam pengaturan-pengaturan pemantauan. Inisiatif multi pemangku kepentingan, seperti Kampanye Pakaian Bersih (*the Clean Clothes Campaign*), Koalisi Perdagangan yang Adil (*the Fair Trade Coalition*) dan Akuntabilitas Sosial Internasional (*Social Accountability International*), telah dan mengembangkan aspek keluhan ini. Inisiatif multi pemangku kepentingan biasanya hanya memberikan informasi yang terbatas kepada umum tentang kondisi kerja dalam pabrik-pabrik tertentu yang diaudit.

Pelabelan sosial

Pelabelan produk-produk, bukan perusahaan- perusahaan

Suatu label sosial berkaitan dengan suatu produk atau layanan, dan bukan pada perusahaan tertentu. Label ini disediakan pada kemasan atau dalam bentuk label pada produk ybs. Suatu label berkaitan dengan pekerja anak mengindikasikan pada konsumen bahwa pekerja anak tidak digunakan dalam produksi barang tersebut. Pelabelan sosial juga telah dipakai dan memberikan hasil yang baik untuk permadani kaki dan bola kaki – sektor-sektor dimana dulunya memiliki reputasi untuk mempekerjakan anak-anak. Label sosial juga dipakai untuk standar-standar internasional, produk-produk bio dan praktek-praktek perdagangan yang adil (seperti membayar harga yang adil kepada para produsen kopi kecil). Label ini secara sukarela dan biasanya didukung oleh kredibilitas dari asosiasi industri atau kelompok sosial dan suatu sistem pemantauan. Hal ini bertujuan untuk bekerja melalui dorongan pasar, dengan dasar argumen bahwa pada akhirnya, jika diberi informasi dengan benar, konsumen menghargai produsen karena menghormati standar-standar etis dalam pekerjaannya.

Label harus dikenali

Pelabelan tergantung pada pengakuan konsumen, yang membutuhkan beberapa tipe kampanye informasi. Organisasi yang mensponsori yang menjalankan kampanye seperti ini, yang menyediakan link finansial antara produsen dan konsumen, memasok atau mengatur layanan pemantauan, dan seringkali menjalankan kegiatan pembangunan dalam masyarakat lokal. Pendanaan untuk kegiatan-kegiatan ini dapat berasal dari para produsen yang mendapatkan manfaat dari skema yang ada, dari penghapusan perantara atau dari satu harga mahal yang harus dibayar oleh konsumen akhir. Suatu contoh dari pelabelan sosial untuk karpet diberikan dalam Kotak 13.⁹

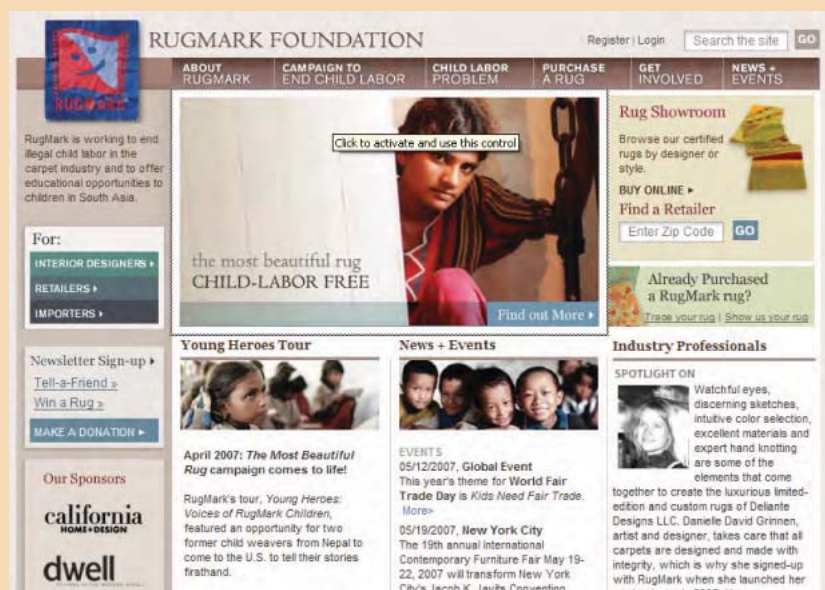
Membangun kredibilitas

Sama seperti tipe pemantauan lainnya, pelabelan sosial juga harus memiliki kredibilitas. Jika terdapat satu klaim bahwa tidak ada pekerja anak yang digunakan dalam membuat sebuah produk, penemuan satu pelanggaran, jika dipublikasikan dengan baik, dapat merusak kredibilitas dari label tersebut. Beberapa skema tidak membuat satu klaim yang absolut. Hal itu merupakan kebijakan yang realistis. Tetapi, jika klaim bebas dari pekerja anak dikualifikasi, hal ini membuat rumit tugas untuk meyakinkan konsumen untuk setia terhadap produk, khususnya ketika ada harga mahal yang turut terlibat.

Mekanisme pelaporan lainnya

Inisiatif pelaporan global

Satu inisiatif multi pemangku kepentingan yang telah mendapatkan reputasi dalam beberapa tahun terakhir adalah Inisiatif Pelaporan Global (*Global Reporting Initiative*, disingkat). GRI telah ada sejak tahun 1997 dan telah menjadi organisasi independen sejak tahun 2002. GRI telah menghasilkan Panduan Pelaporan KESINAMBUNGAN (*Sustainability Reporting Guidelines*), yang mencakup permasalahan lingkungan, sosial dan pendanaan, dan digunakan secara sukarela. Ratusan organisasi, kebanyakan perusahaan multinasional, terdaftar dalam database GRI. Bagian tentang pekerja anak memuat referensi khusus yang mengacu pada Konvensi ILO tentang Usia Minimum (K. 138) dan memuat permasalahan tentang pemantauan. Versi paling kini dari panduan ini terdapat di: www.globalreporting.org



9 Untuk gambaran singkat dan jelas tentang topik ini, lihat Janet Hilowitz, "Social labeling to combat child labour: Some considerations", *International Labour Review* 136,2 (Summer 1997).

Kotak 13

Kasus Rugmark

Jumlah anak-anak yang bekerja di industri penenunan karpet di Asia Selatan telah menurun dari 1 juta menjadi 300.000 selama dekade terakhir. Rugmark International telah memainkan satu peran dalam penurunan tersebut.

Rugmark telah melakukan pelabelan sosial untuk mendorong konsumennya di Amerika Utara, Eropa dan di tempat lain untuk membuat pilihan etis ketika mereka membeli karpet.



Rugmark mengawasi produsen-produsen dan mensertifikasi mereka bebas dari pekerja anak. Di India sendiri, organisasi ini menginspeksi 64 tempat pembuatan karpet setiap harinya dan sejumlah 16.000 setiap tahun. Produsen yang tersertifikasi dapat menggunakan label 'Rugmark' di barang-barang mereka. Sejumlah 15% dari semua karpet yang diimpor Amerika Serikat, pasar terbesar dunia, sekarang memiliki label itu.

Biaya-biaya yang dibayarkan oleh produsen kepada Rugmark, bersamaan dengan donasinya, digunakan untuk mendanai program-program sosial. Organisasi ini telah menolong membebaskan 3.000 anak-anak dari pekerjaan dan menyediakan sekolah bagi anak-anak tersebut dan juga anak-anak lain di 14 pusat pendidikan (sekolah-sekoah, pusat-pusat rehabilitasi, pusat-pusat pelatihan ketrampilan kerja). Pusat-pusat ini dikelola dengan berkolaborasi dengan masyarakat lokal di India, Pakistan dan Nepal. Anak-anak dapat juga masuk ke sekolah swasta dan umum, dan uang dapat disediakan untuk biaya sekolah, buku-buku, seragam sekolah, dan materi-materi.

Sumber: www.rugmark.org

Suatu catatan ketika berurusan dengan media**Media sebagai sekutu**

Seringkali media akan melaporkan contoh-contoh kasus dari pelanggaran hukum atau aturan main. Perusahaan-perusahaan besar dan terkenal dengan merek produk telah diberitakan media karena memakai pekerja anak dalam rantai pasoknya, walaupun mereka sendiri mungkin tidak mengetahui bahwa praktek tersebut terjadi.

Karena pelaporan media dapat merusak reputasi perusahaan, adalah penting untuk merangkul media secara konstruktif. Usaha-usaha untuk menutupi bukti pekerja anak jika nantinya diketahui malah dapat menjadi bumerang yang balik menyerang perusahaan itu sendiri.

Merencanakan strategi media

Perusahaan-perusahaan sangat disarankan untuk memiliki kebijakan terhadap media dan kebanyakan perusahaan besar memiliki hal tersebut. Sifat dasar dari kebijakan ini akan tergantung pada tipe perusahaan, ukurannya, dan cakupan geografisnya. Perusahaan-perusahaan yang lebih kecil mungkin merasa bahwa perhatian media yang sedikit adalah yang terbaik. Beberapa perusahaan telah menggunakan pendekatan terbuka kepada media dengan hasil yang baik. Perusahaan-perusahaan menyatakan bahwa mereka telah melakukan yang terbaik untuk membebaskan pabrik-pabriknya dan para pemasoknya dari pekerja anak, tetapi jika praktek-praktek tetap terjadi mereka ingin mengetahui tentang hal itu agar tindakan korektif dapat diambil. Pendekatan yang lebih terbuka kepada media ini saat ini sedang dipakai oleh Nike (lihat Kotak 14).

Kotak 14

Pengalaman Nike dalam pelaporan sosial

Nike mulai meningkatkan pemantauannya setelah kasus-kasus praktek-praktek ketenagakerjaan yang buruk muncul ke publik pada pertengahan tahun 1990an. Pada tahun 1999, perusahaan mulai mendata pabrik pemasok dan memberikan data itu bagi Asosiasi Ketenagakerjaan yang Adil (Fair Labour Association/FLA). Satu tahun kemudian, Nike mengumumkan secara on-line nama-nama pemasok yang memproduksi produk-produk berlisensi bagi universitas-universitas, dan pada tahun 2001, Nike menerbitkan Laporan Tanggungjawab Perusahaannya yang pertama (Corporate Responsibility Report).

Selama kurun waktu tersebut, perusahaan sedang melawan tindakan hukum yang menuntut Nike bahwa pernyataan publik Nike tentang praktek-praktek ketenagakerjaan para pemasoknya merupakan iklan yang keliru. Kasus hukum tersebut diselesaikan di luar pengadilan pada tahun 2003, dengan Nike menyumbang sebesar US\$1.5 juta kepada FLA.

Pada tahun 2005, Nike mengeluarkan Laporan Tanggungjawab Perusahaannya (Corporate Responsibility Report) yang kedua yang cukup lama tertunda, yang sebelum dikeluarkan telah terlebih dahulu ditinjau oleh panel ahli senior dari ketenagakerjaan, dunia usaha, LSM, dan akademika. Pada saat yang sama Nike mendata (on-line) nama-nama lebih dari 700 pabrik yang memproduksi produk-produknya.

Laporan tersebut menyebutkan bahwa Nike telah melakukan 569 audit mendalam terhadap pabrik-pabrik yang dikontraknya pada tahun 2003 dan 2004, dengan tambahan 50 audit yang dilakukan oleh FLA. Serangkaian cakupan permasalahan telah diaudit. Auditor Nike sendiri mendapati bahwa pelanggaran batas usia minimum – yang ditetapkan pada usia 18 untuk sepatu dan 16 untuk pakaian – jarang ditemukan. Penemuan ini konsisten dengan yang ditemukan oleh auditor FLA.

Laporan tersebut menyimpulkan bahwa pemantauan terhadap tiap-tiap pabrik tidaklah akan meningkatkan kondisi bekerja dalam industri. Sebaliknya, kemitraan multi pemangku kepentingan dibutuhkan untuk meningkatkan transparansi dari rantai pasok industri. Nike menyatakan bahwa nama-nama pabrik pemasoknya disebutkan untuk: i) meningkatkan keterlihatan para pemasoknya, memungkinkan pembeli untuk mengurangi duplikasi dari pemantauan dan meningkatkan efektifitas dari remediasi; ii) membuat pemantauan menjadi sesuatu yang lebih praktis bagi para pemasoknya; dan iii) mempromosikan standar dan transparansi bersama.

Sumber: www.nikeresponsibility.com/reports; Financial Times, "Nike makes the step to transparency", 13.04.05, "Nike ushers in a new age of corporate responsibility", 20.04.05.



Sebuah catatan: Pekerja anak dalam masyarakat

Pemantauan masyarakat, bukan saja tempat kerja

Pemantauan berpusat pada tempat kerja dan bukan pada anak-anak. Pemantauan atau audit tunggal dapat menghasilkan bahwa tidak terdapat anak-anak di bawah umur di tempat kerja. Akan tetapi, pemantauan tidak mengindikasikan apa yang dikerjakan anak-anak.

Program ILO tentang pekerja anak, yang dikenal dengan nama IPEC, telah mengembangkan pengaturan-pengaturan pemantauan yang mengalihkan perhatian dari penarikan anak-anak dari pekerjaan kepada pengidentifikasian, rehabilitasi, dan pelacakan pekerja anak. Hal ini merupakan bagian dari upaya untuk menciptakan masyarakat yang bebas dari pekerja anak, dan tidak semata-mata hanya industri yang bebas dari pekerja anak. Penilaian-penilaian dan verifikasi dilakukan baik di tempat kerja dan juga di sekolah-sekolah, pusat-pusat pelatihan dan masyarakat. Sistem-sistem ini telah digunakan di Banglades, Kamboja, dan Afrika Tengah dan Timur.

Pemerintah-pemerintah masih tetap bertanggungjawab

Lebih jauh lagi, sebagian besar inisiatif-inisiatif sukarela yang telah dikembangkan adalah dikarenakan peraturan pemerintah tentang pekerja anak, atau dialog sosial itu sendiri tidaklah efektif. Pemantauan sukarela memang berguna, tetapi pemerintah masih tetap bertanggungjawab untuk menerapkan peraturan pekerja anak jika terjadi.

Lampiran 1: Auditor-auditor Independen

Sebuah perusahaan dapat melibatkan pihak ketiga untuk melakukan audit sosial dari operasi-operasinya. Auditor dapat berupa perusahaan swasta atau organisasi non-profit yang akan mengecek pekerja anak dan kondisi pekerja muda. Auditor-auditor seperti ini juga dirangkul oleh para organisasi pengusaha dan inisiatif multi pemangku kepentingan.

Sebagai balasannya, auditor-auditor ini dapat terakreditasi – dengan diberikan stempel persetujuan– oleh badan yang diakui secara internasional dengan keahlian di bidang ini. Organisasi-organisasi dan perusahaan-perusahaan yang terdaftar di bawah ini, kecuali satu, diakreditasi baik oleh Asosiasi Ketenagakerjaan yang Adil (Fair Labour Association/FLA) atau oleh Social Accountability International (SAI). FLA mengakreditasi organisasi-organisasi komersial dan non-pemerintah dengan dasar Negara-per-negara, sementara SAI mensertifikasi utamanya organisasi-organisasi komersial berbasis global. Beberapa auditor dengan reputasi yang baik tidak terdaftar di sini.

Harap diingat bahwa baik Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation) maupun Organisasi Internasional Pengusaha (International Employers Organisation mengesahkan organisasi-organisasi yang terdaftar di bawah ini maupun layanan-layanan yang mereka sediakan. Daftar ini disediakan di sini hanya sebagai titik awal bagi para perusahaan-perusahaan.

- ♦ Verité merupakan satu dari organisasi pemantauan non-profit kunci, tetapi tidak diakreditasi baik oleh FLA maupun juga SAI. Dibentuk tahun 1995 dan berbasis di Amerika Serikat, Verité bekerja melalui jejaring global LSM dan telah melakukan lebih dari 1.000 audit pabrik di 65 negara. Inspeksinya mencakup rekomendasi kepada manajemen untuk tindakan korektif dan remediasi, dan termasuk pendidikan dan pelatihan untuk manajemen dan pekerja (www.verite.org).

Pemantau yang diakreditasi FLA

- ♦ A & L Group Inc. merupakan perusahaan pengawasan ketenagakerjaan yang berbasis di New York dan yang diakreditasi oleh FLA di Mexico, Colombia, Republik Dominika, Honduras dan Amerika Serikat.
- ♦ Phulki merupakan suatu LSM yang berbasis di Banglades yang berfokus pada mendapatkan kondisi bekerja yang lebih baik, khususnya bagi pekerja pabrik perempuan dan anak-anak dari wilayah kumuh. Organisasi ini terakreditasi untuk mengawasi seluruh elemen aturan FLA di Banglades, kecuali Kebebasan untuk Berasosiasi (Freedom of Association).
- ♦ Cal Safety Compliance Corporation (CSCC) menyediakan pemantauan yang berjalan seiring dengan pendidikan dan pelatihan tanggungjawab sosial dan diakreditasi di Amerika Serikat.

- ◆ Cotecna Inspections berbasis di Jenewa dan diakreditasi oleh FLA di Argentina, Brazil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Mexico, Peru, Republik Dominika dan Amerika Serikat.
- ◆ COVERCO (Commission for the Verification of Corporate Codes) dibentuk tahun 1997 sebagai konsorsium non-profit dari individu-individu dari masyarakat sipil Guatemala dan berbagai profesi untuk menyediakan pemantauan aturan independen. COVERCO diakreditasi untuk mengawasi keseluruhan aturan FLA Guatemala.
- ◆ Bureau Veritas merupakan perusahaan pengujian dan pemantauan global yang diakreditasi di Cina (termasuk Hong Kong dan Macau), India, Indonesia, Filipina dan Thailand.
- ◆ Global Standards/Toan Tin Global Standards merupakan perusahaan konsultasi pemenuhan aturan dan standar yang diakreditasi untuk mengawasi di Cina (termasuk Hong Kong dan Macau), Korea Selatan, Thailand dan Viet Nam.
- ◆ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) merupakan inisiatif masyarakat sipil yang dibentuk pada bulan Maret 1996 untuk mempromosikan tanggungjawab sosial dan kondisi bekerja yang layak melalui pemantauan independen. Organisasi ini diakreditasi untuk mengawasi aturan FLA sepenuhnya di negara tersebut.
- ◆ Kenan Institute Asia merupakan organisasi non-pemerintah gabungan Amerika/Thai yang berbasis di Thailand dan mempromosikan kemitraan lintas sektor dalam perlindungan lingkungan, pengembangan ekonomi, standar-standar ketenagakerjaan, dan praktek-praktek bisnis yang lebih baik. Organisasi ini diakreditasi di Cina, Malaysia dan Thailand.
- ◆ Standar-standar LIFT (LIFT-Standards) merupakan suatu firma pemantauan dan konsultasi standar-standar ketenagakerjaan yang berbasis di Banglades yang diakreditasi untuk negara tersebut.
- ◆ Soci t  G n rale de Surveillance (SGS) merupakan provider global yang berbasis di Jenewa yang menyediakan layanan tes, pemantauan, dan verifikasi. SGS diakreditasi di Cina (termasuk Hong Kong dan Macau), India, Pakistan, Turki dan Viet Nam.
- ◆ T-Group Solutions merupakan perusahaan pemantauan pemenuhan standar ketenagakerjaan yang diakreditasi di India dan Sri Lanka.

Badan-badan sertifikasi SAI

- ◆ Bureau Veritas Quality International, Inggris
www.bvqi.com
- ◆ CISE (Centro per l’Innovazione e lo Sviluppo Economico), Italia
www.lavoroetico.it
- ◆ CSCC (Cal Safety Compliance Corporation), Amerika Serikat
www.cscconline.com
- ◆ DNV (Det Norske Veritas), Hong Kong, Cina
www.dnv.com
- ◆ Intertek Testing Services, Amerika Serikat
www.intertek-labtest.com
- ◆ RINA SpA (Registro Italiano Navale Group), Italia
www.rina.org
- ◆ RMTUV Asia Pacific Ltd., Thailand
www.rwtuv.com
- ◆ SGS-ICS, Belgia
www.sgsgroup.com
- ◆ TUV Rheinland Group, Hong Kong, Cina

Menghapuskan Pekerja Anak

- Panduan Satu **Pengenalan terhadap Permasalahan Pekerja Anak**
- Panduan Dua **Bagaimana Pengusaha Dapat Menghapuskan Pekerja Anak**
- Panduan Tiga **Peran Organisasi Pengusaha dalam Menghapuskan Pekerja Anak**

Pengusaha dan Pekerja Anak di rancang untuk membantu dunia usaha dan organisasi-organisasinya memahami dan melakukan aksi menentang pekerja anak. Tiga panduan praktis ini memberikan ide-ide, nasehat-nasehat dan contoh-contoh untuk pencegahan pekerja anak, penarikan pekerja anak dari tempat kerja dan perlindungan pekerja usia muda dari kondisi-kondisi yang membahayakan.

Paket ini akan menjadi referensi bagi para eksekutif, direktur dan manajer dari organisasi pengusaha dan asosiasi dunia usaha lainnya yang ingin terlibat dalam masalah yang penting dan sensitif ini.

Panduan ini terfokus pada negara-negara yang sedang berkembang dan memberikan contoh-contoh perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi pengusaha yang telah mengambil langkah-langkah konkrit baik oleh mereka sendiri atau melalui kerjasama dengan Organisasi Perburuhan Internasional, donor dan lembaga-lembaga lokal, nasional dan internasional lainnya.



Bureau for Employers' Activities
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Fax: (41 22) 799 8948
E-mail: actemp@ilo.org