



**SEAFOOD  
TASK FORCE™**  
CONFIDENCE TO TRADE

# **KODE ETIK & STANDAR PENGAUDITAN**

BUKU PANDUAN UNTUK TUNA  
VERSI 1 | MARET 2020

# DAFTAR ISI

	<b>PAGE</b>
<b>TENTANG SEAFOOD TASK FORCE</b>	<b>3</b>
<b>RINGKASAN PELAKSANA</b>	<b>4</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>4</b>
<b>1. PEKERJA ANAK</b>	<b>5</b>
<b>2. KERJA PAKSA</b>	<b>6</b>
<b>3. PERJANJIAN KERJA</b>	<b>7</b>
<b>4. KEBEBASAN BERGERAK DAN KEBEBASAN PRIBADI</b>	<b>8</b>
<b>5. PENAHANAN DOKUMEN PRIBADI</b>	<b>9</b>
<b>6. BIAYA REKRUTMEN</b>	<b>10</b>
<b>7. PERLAKUAN YANG MANUSIAWI</b>	<b>11</b>
<b>8. KESETARAAN DI TEMPAT KERJA</b>	<b>12</b>
<b>9. KEBEBASAN BERSERIKAT</b>	<b>13</b>
<b>10. PROSEDUR PENGADUAN</b>	<b>14</b>
<b>11. UPAH DAN TUNJANGAN</b>	<b>15</b>
<b>12. JAM KERJA</b>	<b>16</b>
<b>13. PENINGKATAN KESADARAN DAN PELATIHAN PEKERJA</b>	<b>17</b>
<b>14. AGEN &amp; PEREKRUT TENAGA KERJA SWASTA</b>	<b>18</b>
<b>15. KESEHATAN &amp; KESELAMATAN</b>	<b>19</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	<b>20</b>

TENTANG

# SEAFOOD TASK FORCE



**SEAFOOD  
TASK FORCE**<sup>™</sup>  
CONFIDENCE TO TRADE

Seafood Task Force (STF) merupakan sebuah organisasi yang dipimpin oleh sebuah industri yang digerakkan oleh 35 anggota komersil. Tujuannya adalah untuk mendorong penerapan standar sosial, lingkungan dan standar lainnya yang ada di dalam rantai pemasok makanan laut (seafood) yang secara bersamaan juga memperkuat kesejahteraan pekerja dan kepatuhan. Seafood Task Force menekankan penanganan terhadap Illegal, Unreported and Unregulated fishing (IUU) karena didasari pada keyakinan bahwa masalah-masalah sosial maupun lingkungan yang ada terkait erat dengan praktik IUU dan berasosiasi dengan pelanggaran terhadap hak pekerja. Pekerjaan Seafood Task Force yang didasari pada Kode Etik Seafood Task Force and Standar Pengauditan Kapal STF menetapkan ekspektasi yang jelas untuk semua pelaku yang ada di dalam rantai pasokan, mulai dari kapal penangkapan ikan hingga pengecer (retailer).

STF.G.S.002.ID

© Seafood Task Force, Inc. 2019. Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang untuk menggunakan, melampirkan ataupun menyebarkan isi dari dokumen ini tanpa seizin Sekretariat Task Force. Anggota aliansi tidak dapat meminta, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk bergabung dengan institusi lain sebelum mendapat persetujuan dari Sekretariat Task Force. Seafood Task Force, yang terdahulu bernama Shrimp Sustainable Supply Chain Task Force, Inc. adalah organisasi nirlaba yang diselenggarakan di AS berbentuk asosiasi dagang 501(c) (6).

# RINGKASAN PELAKSANA KATA PENGANTAR

## RINGKASAN PELAKSANA

Seafood Task Force (STF) telah menginisiasi sebuah program untuk memperluas kepatuhan terhadap ketenagakerjaan yang etis untuk kapal-kapal penangkap ikan tuna. Program ini akan membantu untuk memastikan bahwa ikan tuna yang sampai kepada konsumen berasal dari industri penangkapan ikan dimana para penangkap ikannya dipekerjakan secara legal, dibayar dengan pantas, terjamin keselamatan lingkungan kerjanya, diberikan kondisi penghidupan yang layak dan diperlakukan dengan bermartabat. Buku panduan ini memuat Kode Etik (the Code) dan Standar Pengauditan Kapal (AS) STF yang dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dari tanggung jawab sosial ini. Kode Etik dan Standar Pengauditan Kapal ini merupakan hasil kolaborasi para anggota Seafood Task Force, para ahli di industri makanan laut (seafood), organisasi-organisasi LSM (NGOs) dan ahli-ahli teknis lainnya. Buku panduan ini berisi Kode Etik STF, syarat-syarat mendasar untuk mematuhi Kode Etik ini, dan pedoman tentang bagaimana cara agar Kode Etik ini dapat diimplementasikan dan dipakai untuk memeriksa kapal-kapal penangkap ikan tuna, termasuk panduan terhadap praktik terbaik dan contoh kata-kata yang dipakai dalam merumuskan kebijakan.

## KATA PENGANTAR

Buku panduan ini dibuat sebagai acuan untuk para pemilik kapal penangkap ikan tuna beserta orang-orang yang mengoperasikannya untuk membantu mewujudkan praktik-praktik kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada di dalam Kode Etik dan Standar Pengauditan Kapal STF. Pelaku usaha didorong untuk melakukan evaluasi terhadap praktik operasionalnya dan kebutuhan usaha masing-masing dalam menentukan langkah pendekatan terbaik untuk mengadopsi dan menerapkan Kode Etik tersebut.

Kode Etik STF adalah kebijakan yang menyeluruh untuk diterapkan oleh semua bagian yang ada di rantai pemasok makanan laut (seafood) anggota STF. Kode Etik STF ini dimuat dalam situs STF sehingga tersedia untuk umum. Kode Etik ini terdiri dari 15 prinsip-prinsip dasar terkait dengan praktik-praktik perekrutan, perjanjian kerja, kompensasi, jam kerja, perlakuan terhadap pekerja, upah dan tunjangan, keselamatan dan beberapa faktor lainnya yang dianggap penting oleh para anggota STF demi mewujudkan tanggungjawab sosial rantai pemasok makanan laut (seafood) yang patuh pada standar ketenagakerjaan internasional dan hukum ketenagakerjaan nasional yang berlaku.

Setiap prinsip STF dan dokumentasi umum yang diperlukan oleh operator kapal di dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut akan dijelaskan di bawah ini. Aturan-aturan spesifik untuk memverifikasi apakah kapal-kapal telah mematuhi setiap prinsip yang ada perlu dibuktikan dengan adanya kebijakan dan prosedur-prosedur secara tertulis dan rencana yang harus dilakukan ketika berhadapan dengan keadaan-keadaan tertentu. Program ini juga mengharuskan adanya obsevasi mengenai tingkah laku pekerja, sikap, kondisi kerja, keselamatan, dan kondisi-kondisi lainnya di atas kapal. [Sebuah lembar kuesioner penilaian diri \(SAQ\) disediakan](#) untuk operator kapal sebagai lampiran untuk membantu mereka di dalam menentukan tingkat kepatuhan sebuah kapal terhadap **Kode Etik dan Standar Pengauditan Kapal STF**.



# 1. PEKERJA ANAK

Prinsip Kode Etik STF ini dimaksudkan untuk mencegah adanya tenaga kerja di bawah umur di atas kapal, dan untuk memberikan mekanisme yang aman bagi pelepasan tenaga kerja di bawah umur yang mungkin tanpa sengaja telah dipekerjakan.

Seafood Task Force melarang mempekerjakan siapapun yang berusia di bawah 18 tahun di kapal, atau pada batas usia legal jika hukum nasional menetapkan batas yang lebih ketat.

Prosedur dan dokumen yang diperlukan untuk mematuhi Kode Etik Pekerja Anak adalah:

- 1 Kebijakan tertulis yang melarang adanya pekerja di bawah umur. Kebijakan tersebut harus mencakup sekurang-kurangnya:
  - a Pernyataan jelas dari perusahaan mengenai larangan pekerja di bawah umur di dalam operasionalnya yang juga berlaku bagi para pemasok beserta vendor-vendornya.
  - b Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk memastikan usia pekerja yang sesungguhnya (prosedur verifikasi usia)
  - c Sebuah komitmen untuk meremediasi situasi apabila ada anak yang ditemukan bekerja di kapal
- 2 Sebuah prosedur jelas mengenai penyimpanan dokumen terkait usia pekerja. Biasanya dokumen-dokumen untuk verifikasi usia dapat meliputi:
  - Paspor
  - Kartu Identitas Nasional (KTP)
  - Izin kerjas
  - Akte lahir
  - Dokumen legal lainnya

**Catatan:** Jika tidak tersedia dokumen yang diterbitkan oleh pemerintah, pemberi kerja wajib mengharuskan adanya bukti tersendiri yang setara mengenai usia si pekerja yang baru direkrut tersebut.

#### Lampiran A: Contoh kebijakan dan prosedur verifikasi usia

- 3 Sebuah prosedur untuk melindungi dan melepaskan dengan aman siapapun pekerja di bawah usia yang mungkin tanpa sengaja telah dipekerjakan.

#### Lampiran B: Praktik terbaik tentang prosedur remediasi atas pekerja anak



## 2. KERJA PAKSA

Meskipun praktik kerja paksa telah dilarang secara umum, Organisasi Perburuan Internasional (ILO) memperkirakan saat ini masih ada sekitar 14.2 juta orang yang menjadi subjek kerja paksa dan dieksploitasi oleh institusi perusahaan swasta dan perseorangan. Penggunaan istilah “kerja paksa” mencakup berbagai bentuk termasuk di antaranya misalnya praktik-praktik seperti pekerjaan mengikat karena hutang dan perbudakan modern.

Sesuai dengan Konvensi-Konvensi PBB (UN) dan Organisasi Perburuan Internasional (ILO), Seafood Task Force melarang segala bentuk kerja paksa dan perbudakan modern, termasuk di antaranya ikatan ketenagakerjaan karena lilitan hutang, pekerja tahanan atau perdagangan manusia.

Prinsip kerja paksa di dalam Kode Etik STF dimaksudkan dan bertujuan untuk menyediakan sebuah mekanisme untuk menghilangkan kemungkinan pekerja dipaksa untuk bekerja di atas kapal ikan tuna. Prinsip ini juga memastikan bahwa segala pekerjaan yang dilakukan di luar dari apa yang telah disetujui dalam perjanjian kerja bersifat sukarela, tidak ada ancaman bahwa nantinya pekerja migran akan diadukan kepada pihak yang berwenang, dan adanya kebebasan untuk mengakhiri hubungan kerja (dengan 10-hari pemberitahuan/notice) di kunjungan pelabuhan berikutnya.

**Catatan: Jika pemberi kerja atau perekrut mengenakan biaya untuk penempatan atau pemulangan, maka semua biaya tersebut harus konsisten dengan bagian 6 dari dokumen ini dan Buku Panduan Seafood Task Force tentang Tanggung Jawab atas Biaya-Biaya Terkait dengan Rekrutmen.**

Prosedur dan dokumen yang diperlukan untuk mematuhi Prinsip-Prinsip Kerja Paksa dari Kode Etik STF ini adalah:

- 1 Perjanjian kerja dan kebijakan-kebijakan harus ada dan dijelaskan dalam bahasa yang dipahami pekerja.
- 2 Kebijakan tertulis atas larangan digunakannya paksaan, ikatan, lilitan hutang, hukuman, perbudakan, atau perdagangan manusia.
  - a Konsep bahwa semua aspek dalam pekerjaan harus berdasarkan persetujuan dan bersifat sukarela adalah pusat landasan dalam mengimplementasikan kebijakan dari pelarangan praktik kerja paksa.
- 3 Harus ada kebijakan ketenagakerjaan yang eksplisit mengenai rekrutmen, kontrak, upah, dan jam kerja, termasuk di dalamnya hak pekerja untuk kerja lembur.
  - a Hak pekerja untuk mengakhiri hubungan ketenagakerjaan mereka di kapal dengan pemberitahuan/notice sedikitnya 10 hari sebelum jadwal kunjungan pelabuhan berikutnya.
- 4 Harus ada prosedur jelas untuk menjelaskan kondisi-kondisi yang ada di dalam perjanjian kerja kepada pekerja.
  - a Pekerja bebas untuk memasuki hubungan ketenagakerjaan
  - b Tidak ada aturan yang mewajibkan deposit atau pembayaran jaminan lainnya, penempatan hutang, atau jaminan dengan agunan pada saat mulai bekerja atau selama berlangsungnya hubungan kerja.

**Lampiran C: Contoh kebijakan kerja paksa dan kondisi-kondisi kerja paksa lainnya**



# 3. PERJANJIAN KERJA

Prinsip bahwa seluruh aspek pekerjaan harus berdasarkan persetujuan dan bersifat sukarela sangatlah penting untuk mencegah terjadinya praktik kerja paksa, dan hal ini dapat dipastikan melalui penggunaan perjanjian kerja yang jelas, transparan dan sesuai hukum. Perjanjian kerja melindungi hak-hak pekerja maupun hak-hak pemberi kerja, dan pemberi kerja dilarang untuk memasukkan aspek tersembunyi/terselubung (klausul-klausul) di dalam perjanjian kerjanya yang mana untuk mengambil keuntungan dari si pekerja.

Dengan memastikan bahwa para pekerja menyadari dengan sepenuhnya keseluruhan kondisi-kondisi kerja dan bahwa mereka bebas untuk menyetujui hal-hal tersebut, pemberi kerja dapat mengambil langkah-langkah pencegahan terjadinya praktik kerja paksa dan perbudakan modern di dalam kegiatan operasionalnya.

Seafood Task Force mengharuskan semua pekerja yang baru direkrut untuk diberikan perjanjian kerja tertulis yang mana seluruh isinya diterangkan kepada mereka dalam bahasa yang sepenuhnya mereka pahami, terlepas apakah hal ini merupakan aturan hukum atau kebiasaan di negara penempatan.

Prosedur dan dokumen yang diperlukan untuk patuh dengan prinsip STF ini adalah:

- 1 Semua pekerja harus mempunyai perjanjian kerja dan harus di dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja.
- 2 Harus ada prosedur untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tersebut diterangkan dengan hati-hati kepada pekerja dengan menggunakan bahasa yang dapat dipahaminya.
- 3 Masing-masing dari si pemberi kerja dan pekerja harus menyimpan salinan dari perjanjian kerja yang sudah ditandatangani kedua belah pihak.

Semua kondisi yang dijelaskan kepada pekerja selama rekrutmen haruslah sesuai dengan kondisi yang tercantum di dalam perjanjian kerja mereka dan dengan kondisi di lapangan. Dalam kondisi apapun tidak boleh ada ketentuan-ketentuan yang ada di perjanjian kerja yang telah ditandatangani untuk di kemudian hari dimodifikasi, dirubah, ditambahkan atau diganti dengan ketentuan-ketentuan yang lebih merugikan pekerja atau di dalam keadaan apapun yang dapat menimbulkan resiko fisik yang tinggi, mengakibatkan trauma psikologis atau emosional atau hal lainnya yang merugikan diri pekerja. Jika pemberi kerja diharuskan untuk merubah kondisi kerja, maka mereka wajib memberitahunya terlebih dahulu kepada pekerjaannya sebelum melakukan perubahan atas kondisi kerja.

**Catatan:** Apabila ada pekerja migran yang diperkerjakan, pemberi kerja dan perekrut harus memastikan bahwa isi keseluruhan perjanjian kerja adalah sama persis dan tidak ada perbedaan antara perjanjian kerja yang dikeluarkan di negara asal dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja.

Lampiran D: Elemen dasar perjanjian kerja

# 4. KEBEBASAN BERGERAK DAN KEBEBASAN PRIBADI

Pembatasan dalam bentuk apapun pada kebebasan bergerak pekerja adalah merupakan catatan khusus penanda praktik kerja paksa dan perbudakan modern. Pemberi kerja harus menghormati kebebasan pekerja untuk bergerak kecuali ada alasan logis yang dapat diterima untuk membatasi kebebasan tersebut. Pemberi kerja harus memiliki sistem di tempat kerja untuk memastikan ancaman apapun terhadap kebebasan pekerja untuk bergerak diperiksa dengan patut, dan jika kebebasan tersebut perlu dikurangi dengan tetap terus dihormati pelaksanaannya.

Seafood Task Force menyadari perlunya perlindungan terhadap kebebasan bergerak dan kebebasan pribadi pekerja. Pekerja asing dan migran, yang bekerja di tempat yang jauh dari rumah memungkinkan adanya ketergantungan ke pemberi kerjanya, secara khusus lebih beresiko untuk menyebabkan kebebasan Bergeraknya dibatasi. Hal ini terutama terjadi pada kasus di mana pemberi kerja atau perekrut/penyalur tenaga kerja juga menyediakan akomodasi untuk para pekerjanya, sehingga secara substansial berdampak pada kehidupan para pekerja di luar dari tempat kerjanya.

Elemen-elemen dasar kepatuhan pada prinsip STF ini meliputi:

- 1 Pekerja harus dapat mengakses air minum bersih dan toilet dengan bebas ketika bekerja atau setelah bekerja.
- 2 Tidak boleh ada penyitaan terhadap dokumen pribadi, hukuman, pemotongan, atau paksaan fisik yang dilakukan dengan tujuan untuk membatasi kebebasan bergerak berdasarkan hukum dan kebijakan-kebijakan normal untuk kegiatan operasi kapal yang aman.
- 3 Hak untuk bebas bergerak juga meliputi hak untuk memilih atau menolak pemberian tempat tinggal yang dijalankan oleh pemberi kerja- atau perekrut (kecuali diharuskan oleh undang-undang), dan untuk pulang ke rumah selama cuti resmi tanpa takut menerima pembalasan/hukuman.
- 4 Pemilik kapal harus dapat menunjukkan bahwa mereka menghormati kebebasan bergerak dan kebebasan pribadi para pekerjanya.

**Catatan:** Meskipun tidak ada aturan yang mengharuskan adanya rencana tertulis untuk mencegah kebebasan bergerak atau kebebasan pribadi di dalam kapal tuna, pemberi kerja harus mengevaluasi praktik-praktik kerjanya dan memastikan bahwa mereka tidak dengan sadar maupun tanpa sadar secara fisik atau lainnya membatasi gerak-gerik para pekerja. Semua personil yang bertanggungjawab untuk pengawasan harus mengetahui praktik-praktik di kapal terkait dengan kebebasan bergerak.

**Lampiran E: Tipe-tipe lainnya dari kebebasan bergerak atau kebebasan pribadi**





# PENAHANAN 5. DOKUMEN PRIBADI

Ciri utama praktik kerja paksa dan perbudakan modern yang juga merupakan bentuk pembatasan untuk bergerak adalah penahanan dokumen pribadi pekerja. Seringkali rasa takut atas kehilangan dokumen pribadi mampu mencegah pekerja untuk meninggalkan majikannya, dan secara nyata berlaku sebagai pembatasan dari kebebasan bergerak mereka.

Dalam banyak kasus, kekuranglengkapan dokumen pribadi dapat menghalangi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan lain. Bagi pekerja migran, ketiadaan dokumen dan ketidakbebasan dalam bergerak menjadi alat pencegah yang kuat untuk meninggalkan majikannya.

Seafood Task Force mengharuskan semua pemberi kerja untuk memastikan bahwa para pekerja dan pelamar kerja mempunyai penguasaan penuh atas dokumen pribadi asli mereka. Umumnya, meskipun pekerja menyetujui pemberi kerja untuk memegang dokumen atau ketika mereka meminta pemberi kerja untuk memegang dokumen pribadi (misalnya untuk disimpan dengan aman), hal ini tetap tidak diperkenankan kecuali apabila ada penerapan prosedur untuk akses terhadap dokumen yang jelas.

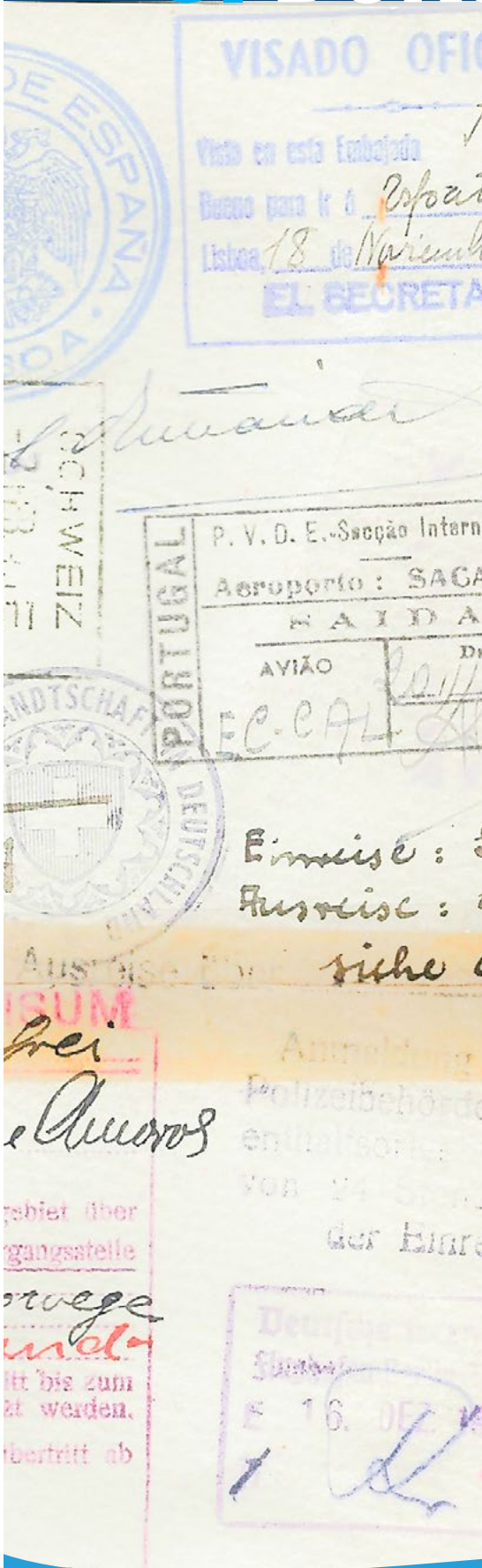
### Apa saja yang disebut dengan dokumen pribadi

- Dokumen identitas pribadi seperti paspor, kartu identitas nasional (KTP), akte lahir, dokumen perjalanan, dan surat baptis
- Dokumen imigrasi seperti visa, izin kerja, dokumen tempat tinggal
- Dokumen-dokumen pribadi lainnya seperti buku bank, kartu ATM, surat kepemilikan rumah

Kepatuhan terhadap prinsip dari Kode Etik STF ini memiliki beberapa persyaratan:

- 1 Adanya kebijakan tertulis mengenai prosedur untuk menghindari pelanggaran terhadap hak pekerja dalam mengakses dokumen pribadi. Prosedur ini harus menyatakan bahwa kecuali diharuskan oleh hukum, pemberi kerja tidak boleh menyimpan dokumen pribadi tanpa persetujuan dari pekerja.
- 2 Pekerja harus diberikan salinan dari semua dokumen yang disimpan secara legal dan menjamin pengembalian dokumen tersebut dalam seketika apabila diminta.
- 3 Pernyataan kebijakan tersebut harus menjelaskan semua aspek bahwa operator kapal menjamin hak pekerja terkait dengan dokumen pribadi tidak akan dilanggar, khususnya ketika hukum nasional mengharuskan pemberi kerja untuk menyimpan dokumen pribadi pekerjanya.

### Lampiran F: Contoh Kebijakan dan Prosedur Penahanan Dokumen Pribadi



# 6. BIAYA REKRUTMEN

Bagian ini harus dibaca bersama-sama dengan **Buku Panduan Seafood Task Force tentang Tanggung Jawab atas Biaya-Biaya Terkait dengan Rekrutmen**.

Biaya rekrutmen meliputi semua biaya atau ongkos yang muncul sehubungan dengan proses rekrutmen si pekerja. Ada beberapa situasi dimana pekerja mungkin diwajibkan oleh hukum untuk membayar biaya-biaya kepada penyalur tenaga kerja atau membayar langsung kepada pemberi kerja, dan dalam kasus-kasus seperti ini, biaya-biaya tersebut tidak boleh melebihi apa yang telah ditentukan oleh hukum.

Seafood Task Force melarang adanya pengutipan atas segala biaya-biaya terkait dengan rekrutmen, di luar dari biaya yang diperbolehkan menurut hukum, untuk dibayarkan secara langsung kepada pemberi kerja, agen ataupun penyalur tenaga kerja. *Buku panduan Seafood Task Force tentang Tanggung Jawab atas Biaya-Biaya Terkait dengan Rekrutmen* menyediakan informasi tambahan yang lebih rinci mengenai biaya-biaya yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan, dan pemberi kerja harus mengacu pada buku panduan ini untuk menentukan biaya-biaya apa saja yang dilarang.

Kepatuhan terhadap prinsip dari Kode Etik STF ini mengharuskan adanya kebijakan-kebijakan tertulis dan prosedur yang jelas yang menunjukkan bahwa pekerja hanya akan membayar biaya-biaya yang diperbolehkan menurut hukum sesuai dengan *Buku panduan Seafood Task Force tentang Tanggung Jawab atas Biaya-Biaya Terkait dengan Rekrutmen*. Pernyataan ini harus diikutsertakan ke dalam iklan lowongan kerja. Kebijakan tertulis ini juga harus menjelaskan bahwa:

- 1 Ongkos transportasi pulang pergi (PP) pekerja dari negara asal akan dibayarkan oleh pemberi kerja.
- 2 Seluruh biaya yang menurut hukum wajib dibayar oleh pekerja harus dijabarkan.
- 3 Harus ada sistem pemantauan untuk memastikan bahwa tidak ada biaya-biaya ilegal yang dikenakan.
- 4 Harus ada mekanisme penggantian uang atas biaya-biaya yang mungkin telah dikenakan di luar dari biaya-biaya yang diperbolehkan menurut hukum.

**Catatan:** Dalam beberapa kasus tertentu, pemberi kerja dapat memilih untuk berpartisipasi dan/atau bermitra dengan organisasi terkemuka lainnya yang ahli dalam bidang ini untuk menangani biaya rekrutmen dengan lebih menyeluruh. Hal ini merupakan praktik ideal yang memungkinkan adanya keterlibatan pihak ketiga, dan pemberi kerja dapat mendapat manfaat dari praktik-praktik terbaik yang sudah ada.

**Lampiran G: Contoh kebijakan dan prosedur Biaya Rekrutmen**





# PERLAKUAN 7. MANUSIAWI

Sejalan dengan standar dan konvensi internasional, Seafood Task Force mengakui adanya martabat bawaan semua manusia dan mengharuskan setiap orang diperlakukan dengan hormat. Ketentuan ini berlaku secara menyeluruh ke seluruh tempat kerja, dan melarang segala bentuk pelanggaran atau perlakuan yang tidak manusiawi oleh pemberi kerja baik ketika berada di wilayah operasional maupun ketika berhubungan dengan pemasok, agen dan rekan-rekan bisnis lainnya.

Ketika menerapkan kedisiplinan di tempat kerja, pemberi kerja harus secara berhati-hati untuk hanya menggunakan tindakan disipliner yang sesuai hukum dan tanpa melukai martabat pekerja.

Prosedur dan dokumen terkait kepatuhan pada prinsip Kode Etik STF ini adalah:

- 1 Tidak boleh ada pelecehan, penyiksaan, atau tindakan disiplin yang bertentangan dengan hukum diberlakukan kepada pekerja.
- 2 Harus ada kebijakan tertulis yang secara tegas melarang untuk menggunakan atau mengancam fisik atau kekerasan seksual, pelecehan, dan intimidasi. Manajemen senior harus menunjukkan komitmen mereka terhadap kebijakan ini.
- 3 Harus ada kebijakan tertulis yang melarang adanya tindakan-tindakan disipliner yang bertentangan dengan hukum yang juga menjelaskan langkah-langkah yang ada untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap kebijakan tersebut.

**Catatan:** Banyak dari aspek-aspek ini juga terdapat di dalam prinsip-prinsip Kode Etik STF lainnya. Fokus dari prinsip no. 7 ini adalah untuk menjamin harkat dan martabat, dan menghindari kekerasan fisik, seksual, psikologis, dan pelecehan atau kekerasan verbal. Hal ini juga membatasi tindakan disipliner di luar dari cara-cara hukum yang diberitahukan dengan jelas kepada pekerja.

**Lampiran H: Contoh kebijakan Perlakuan Manusiawi**





# KESETARAAN 8. DI TEMPAT KERJA

Semua manusia mempunyai harkat dan martabat bawaan, terlepas dari kewarganegaraannya, status hukum atau karakteristik yang dilindungi lainnya. Sejalan dengan hal ini, Seafood Task Force mengharuskan pemberi kerja untuk menghormati setiap pekerjanya, dan memberikan kondisi yang setara di tempat kerjanya, terlepas dari karakteristik yang dilindungi; pekerja yang terpilih haruslah semata-mata berdasarkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan dan bukan hal lainnya. Dilarang melakukan pembedaan dalam bentuk apapun antara pekerja sewaktu perekrutan, pekerjaan, dan di dalam kondisi bekerja, kompensasi, pelatihan atau sehubungan dengan promosi, pensiun atau pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar ras, kasta, nasionalitas, agama, usia, disabilitas, gender, status perkawinan, orientasi seksual, preferensi politik dan afiliasi atau serikat keanggotaan.

Pemberi kerja harus memperhatikan bahwa diskriminasi dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, dan hal tersebut tidak harus selalu dilakukan dengan sengaja. Hal ini berarti bahwa mungkin saja ada praktik industri atau operasional yang dibuat atau terjadi yang pada akhirnya secara tidak langsung mendiskriminasi pekerja meskipun mungkin hasil ini tidak pernah dimaksudkan untuk terjadi. Pemberi kerja harus meninjau ulang semua bentuk praktik dan deskripsi kerja, dan menganalisis apakah ada batasan terhadap pekerjaan yang didasarkan pada karakteristik yang dilindungi yang disebutkan di atas telah terjadi karena persyaratan bawaan dari pekerjaan tersebut atau tidak.

## Catatan khusus bagi Pekerja Migran:

The Seafood Task Force recognizes that the seafood industry is very dependent on migrant workers and must pay special attention to this group. Migrant workers are more vulnerable to exploitation or discrimination, especially in cases where they have an illegal status or limited work status. However, beyond legal restrictions, employers must do their utmost to ensure that working conditions for migrant workers and local workers are not different, and that all workers have an equal position to one another.

Kepatuhan terhadap prinsip dari Kode Etik STF ini memiliki beberapa persyaratan:

- 1 Adanya kebijakan tertulis yang melarang semua bentuk diskriminasi termasuk tindakan penegakan keamanan apapun.
- 2 Bukti bahwa perlakuan yang sama diberikan pada semua pekerja termasuk pekerja migran yang sedang direkrut, kompensasi, pelatihan, promosi, pemberhentian, atau pensiun.
- 3 Harus ada kebijakan tertulis yang melarang adanya tindakan disipliner ilegal yang menggambarkan langkah-langkah pencegahan yang ada untuk memastikan pemberi kerja mematuhi kebijakan tersebut.

## Lampiran I: Contoh kebijakan Non-Diskriminasi



# 9. KEBEBASAN BERSERIKAT

## TENTANG KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

*Sering kali keberadaan asosiasi-asosiasi pekerja/buruh mengarah pada aktivitas kesepakatan kerja secara kolektif. Pengusaha harus memastikan bahwa mereka mengikuti semua ketentuan hukum ketika berhubungan dengan kesepakatan bersama, dan bahwa apa yang sudah disahkan dan disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus dikomunikasikan dengan baik kepada semua pekerja. Termasuk di antaranya adalah memberikan salinan PKB atau memberikan akses kepada semua pekerja terhadap keberadaan PKB, dan pelatihan tentang isi PKB.*

## PEMBATASAN-PEMBATASAN DALAM HUKUM NASIONAL

*Jika undang-undang membatasi kebebasan untuk berserikat dan/atau bersepakat kolektif secara formal, pengusaha harus mengupayakan adanya cara-cara alternatif agar asosiasi pekerja secara independen dan bebas tetap dapat berlangsung. Hal ini dapat berupa, misalnya, membentuk perwakilan pekerja dan komite kesejahteraan pekerja. Pengusaha tidak boleh mengintervensi kegiatan manajemen dari organisasi pekerja.*

Perwakilan pekerja yang efektif dapat menjadi landasan untuk menjamin hubungan kerja yang baik dan adil serta membantu menghindari adanya pelanggaran ketenagakerjaan. Namun demikian, di banyak negara organisasi pekerja mungkin tidak didukung atau bahkan tidak diperbolehkan oleh hukum.

Seafood Task Force mengharuskan pengusaha untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan kebebasan berserikat dan kesepakatan kerja bersama, serta memastikan tidak ada bentuk diskriminasi yang terjadi akibat dari afiliasi tersebut. Hal ini berarti bahwa pengusaha perlu memahami hak dan kebebasan pekerjanya untuk bergabung atau tidak bergabung dengan asosiasi pekerja/buruh di negara dimana mereka beroperasi, dan/atau di negara asal saat ada pekerja migran yang dipekerjakan. Apabila pekerja memutuskan untuk berorganisasi, maka pengusaha tidak boleh melakukan intervensi terkait dengan proses ini dalam hal apapun.

Prinsip kebebasan berserikat ini bertujuan untuk menjamin bahwa pekerja memiliki hak-hak sebagai individu dan kelompok untuk berasosiasi dan melakukan kesepakatan secara kolektif dengan pengusaha terkait dengan lingkungan kerja, perlakuan yang adil, upah yang layak, dan masalah-masalah di tempat kerja lainnya.

Kepatuhan pada prinsip ini memiliki beberapa ketentuan:

- 1 Adanya sebuah kebijakan tertulis yang menyatakan posisi pengusaha terkait dengan kebebasan berserikat secara jelas, dan kepatuhan terhadap aturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan kebebasan berserikat.
- 2 Tidak boleh ada diskriminasi atas dasar afiliasi atau non-afiliasi.
- 3 Pekerja harus diberi kebebasan untuk berorganisasi tanpa adanya gangguan dan intimidasi.
- 4 Untuk negara-negara di mana ada undang-undang yang membatasi kebebasan berserikat, pengusaha harus mengupayakan adanya cara-cara berserikat dan kesepakatan bersama yang independen.

### Lampiran J: Contoh Kebijakan Kebebasan Berserikat & Perwakilan Pekerja Alternatif



# PROSEDUR 10. PENGADUAN

Prosedur pengaduan memberikan cara bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan tentang kondisi kerja mereka, masalah kesehatan dan keselamatan, perlakuan, kondisi hidup, dan situasi-situasi serupa lainnya.

Manajemen pengaduan keluhan yang baik dan efektif dapat menjadi sangat penting di dalam menjaga ketertiban dan lingkungan kerja yang terhormat. Lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman bagi pekerja untuk mengkomunikasikan masalah-masalahnya sangatlah penting untuk bisa mengidentifikasi potensi-potensi terjadinya pelanggaran ketenagakerjaan dan meremediasinya secara efektif. Sebaliknya, menghalangi pekerja untuk menyampaikan keluhan atau membuat pekerja merasa tidak aman untuk menyampaikan keluhan, dapat berkontribusi pada penambahan masalah di antara pekerja dan menurunkan produktivitas.

Untuk memastikan prosedur pengaduan benar-benar efektif dan pekerja merasa lingkungannya juga sama-sama responsif, pemberi kerja harus:

- Menciptakan lingkungan yang aman bagi pekerja untuk mengkomunikasikan masalah-masalahnya, dan memastikan bahwa komunikasi tersebut dapat dilakukan secara anonim (tanpa mengungkap identitas pribadi pekerja),
- Memastikan bahwa pekerja mengetahui adanya sistem penyampaian aduan tersebut dan mau menggunakannya,
- Melatih pekerja kunci (contoh Kapten, Mualim I) untuk menangani pengaduan.



Seafood Task Force mengharuskan adanya sebuah proses pengaduan yang terjamin kerahasiaannya dan efektif, yang memberikan sarana bagi setiap pekerjanya baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan pekerja lain, untuk dapat memasukkan aduan/keluhan tanpa adanya prasangka ataupun pembalasan dalam bentuk apapun. Prosedur pengaduan ini harus mencakup proses banding tanpa ada pembalasan bagi pekerja yang tidak setuju dengan cara bagaimana aduan/keluhan diatasi.

Ketentuan-ketentuan di dalam mematuhi prosedur pengaduan adalah:

- 1 Harus ada prosedur pengaduan yang tertulis dalam bahasa yang dipahami oleh semua pekerja. Prosedur ini juga harus diterangkan kepada semua pekerja ketika permulaan pekerjaan dan ditinjau sesuai kebutuhan.
- 2 Prosedur ini harus memuat instruksi mengenai pelaporan (kepada seseorang selain atasan langsung dari si pekerja), tindak lanjut manajemen, prosedur bagi si pekerja untuk memantau status pengaduan, dan sistem banding.
- 3 Mereka yang bertanggungjawab untuk menangani pengaduan harus mendapatkan pelatihan secara formal mengenai proses penanganan pengaduan.
- 4 Dokumentasi atas setiap pengaduan harus disimpan dengan baik, dan harus ada bukti bahwa pengaduan segera ditanggapi.
- 5 Selain prosedur pengaduan, harus ada rencana tertulis yang menjelaskan bagaimana prosedur untuk melindungi identitas dari si "pengadu/pelapor" yang dapat memberikan informasi kepada penyelidik atas suatu aduan/keluhan.

**Catatan:** Sebagai praktik terbaik, pengaduan-pengaduan yang dibuat sepanjang tahun harus dikomunikasikan kepada manajemen senior dan menjadi bagian dari proses pemeriksaan manajemen. Selain itu, pengusaha dapat melibatkan pihak ketiga untuk mengelola prosedur pengaduan untuk menghasilkan proses yang lebih menyakinkan dan terpercaya.

#### Lampiran K: Praktik Terbaik Prosedur Pengaduan



# UPAH DAN 11. TUNJANGAN

## PEMBAYARAN DI ATAS KAPAL:

*Melakukan pembayaran di atas kapal dapat menjadi suatu tantangan, dan pemberi kerja harus memastikan bahwa upah dibayarkan secara penuh dan langsung ke pekerja yang bersangkutan agar mereka mempunyai penguasaan penuh atas semua upah yang dibayarkan. Ini juga merupakan praktik yang penting untuk memastikan segala kondisi jeratan hutang (contoh: mungkin saja pekerja bekerja untuk membayar hutangnya) dapat dicegah. Dalam pelaksanaannya, artinya pemberi kerja harus berhati-hati agar tidak membayarkan upah pekerja ke agen tenaga kerja atau langsung ke keluarga pekerja. Apabila ada kekhawatiran dari pekerja bagaimana menyimpan penghasilannya dengan aman atau pekerja ingin mengirim pulang uangnya ke kampung, pemberi kerja harus memberikan bantuan agar mereka dapat mengirim pulang penghasilannya ke rumah.*

## PEMBAYARAN UNTUK TEMPAT TINGGAL YANG DISEDIAKAN MAJIKAN

*Apabila pekerja membutuhkan tempat tinggal di daratan dan majikan menyediakan ini, maka harus dilakukan dengan cara-cara yang tidak merugikan pekerja. Biaya atau harga apapun yang dikenakan ke pekerja tidak boleh di atas harga pasaran lokal/setempat. Tempat tinggal dan makanan apapun yang disediakan oleh pemberi kerja tidak boleh dimanfaatkan sebagai cara untuk mendapatkan penggantian atas biaya rekrutmen atau untuk mendapatkan keuntungan dari pekerja. Apabila tempat tinggal disediakan oleh agen tenaga kerja, maka pemberi kerja juga harus memastikan praktik-praktik yang sama diberlakukan.*

Prinsip Upah dan Tunjangan dari Kode Etik STF ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah dan tunjangan yang pantas atas pekerjaan yang dilakukannya, dan sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan nasional yang ada mengenai upah dan tunjangan.

Seafood Task Force mengharuskan pemberi kerja untuk membayarkan upah kepada setiap pekerjanya sebesar dengan apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, dan sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang berlaku, beserta semua tunjangan-tunjangan yang diwajibkan oleh hukum. Apabila terdapat pekerja migran di dalam tenaga kerjanya, pemberi kerja harus memastikan bahwa upah minimum yang dibayarkan paling sedikit sama dengan upah minimum resmi di negara asal, dan bahwa semua tunjangan wajib di negara asal haruslah dibayarkan kepada pekerja.

Berikut ini adalah rangkuman dari langkah-langkah utama yang harus diambil dalam mematuhi prinsip upah dan tunjangan:

- 1 Pengusaha harus mempunyai kebijakan yang jelas dan transparan mengenai pembayaran upah dan tunjangan, yang dikomunikasikan secara jelas dan dipahami oleh pekerja.
- 2 Pekerja harus dipekerjakan dengan upah paling sedikit sesuai dengan upah minimum resmi yang berlaku, dan apabila ada pengaturan mengenai bagi hasil dalam perjanjian kerja, maka bagian tersebut harus berupa bonus, yang tidak boleh dimasukkan dengan tujuan untuk tercapainya jumlah upah minimum yang diwajibkan
- 3 Upah harus dibayarkan maksimal sekali setiap bulan atau dalam periode yang lebih sering, dan tidak boleh menahan upah untuk mengikat pekerja di dalam pekerjaan.
- 4 Besarnya upah dan pembayaran harus dihitung secara transparan. Tidak boleh menggunakan surat sanggup bayar (promissory notes), voucher non tunai, atau dalam bentuk “barang” sebagai pembayaran. Harus ada lembar pernyataan upah (slip gaji) agar pekerja dapat mengecek apakah upah yang dibayarkan sesuai dengan yang ada di dalam perjanjian kerja. Pemberi kerja dan agen penyalur tenaga kerja tidak bisa menarik dana dari rekening pekerja; dan pekerja tidak diharuskan untuk mengikuti program tabungan wajib yang dimaksudkan sebagai penggantian biaya rekrutmen atau biaya pelayanan lainnya.
- 5 Pembayaran upah di muka atau pinjaman beserta bunga atas pinjaman tidak boleh melebihi batas/limit yang ditentukan oleh hukum, harus dibuat dengan bukti tertulis dan dikomunikasikan dengan jelas kepada pekerja. Tidak boleh ada pemotongan yang tidak sah atau ilegal.
- 6 Apabila pekerja (termasuk di dalamnya pekerja migran) yang harus membayar atas tempat tinggal dan makanan yang telah ditentukan, maka biaya-biaya ini tidak boleh di atas harga pasaran lokal/setempat, demi untuk menguntungan pengusaha atau subkontraktor, atau untuk mengganti jasa perekrutan.
- 7 Pekerja harus mendapatkan semua tunjangan-tunjangan yang diatur menurut hukum sebagaimana tertulis di dalam perjanjian kerja.
- 8 Pekerja harus memiliki kontrol/penguasaan penuh terhadap penggunaan upahnya.

# JAM 12. KERJA

Jam kerja adalah penting karena pekerja harus mengetahui jumlah jam kerja dan waktu kerja yang dijadwalkan kepadanya untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Mencatat jam kerja reguler termasuk lembur dapat merupakan tantangan untuk dilakukan dalam industri perikanan karena sifat dari pekerjaan itu sendiri. Namun, buku catatan penangkapan ikan yang akurat dapat menjadi sangat berguna dan bermanfaat baik bagi pemberi kerja maupun pekerja agar dapat menunjukkan dengan cara yang sistematis bahwa pekerja mendapatkan waktu istirahat dan hari libur yang sesuai dengan ketentuan hukum dan standar lainnya yang berlaku.

Seafood Task Force mewajibkan pemberi kerja memastikan bahwa pekerjanya tidak diperintahkan untuk bekerja melebihi jumlah jam kerja yang diperbolehkan oleh undang-undang dan/atau perjanjian kerja bersama, yang mana di antara kedua ini yang memberikan perlindungan yang lebih besar bagi pekerja.



## Catatan untuk kerja lembur:

Pemberi kerja juga harus mempunyai sebuah sistem atau metode untuk menunjukkan bahwa kerja lembur bersifat sukarela. Bentuk-bentuk ancaman atau paksaan seperti denda, pemecatan, atau pengaduan kepada pihak berwenang, sebagai tindakan disipliner, atau gagalannya memenuhi kuota produksi tidak dapat digunakan sebagai alasan untuk memaksa pekerja untuk bekerja lembur.

Kepatuhan terhadap prinsip Jam Kerja ini meliputi:

- 1 Adanya kebijakan yang jelas tentang jam kerja secara tertulis dan dikomunikasikan kepada seluruh pekerja dalam bahasa yang dapat mereka pahami.
- 2 Pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh hukum, lembur harus bersifat sukarela dan tidak boleh dipaksakan ke pekerja, dan penangkap ikan harus diberikan waktu istirahat/libur yang cukup demi kesehatan dan keselamatan mereka.
- 3 Untuk kapal yang berada di atas laut lebih dari 3 hari, jam kerja adalah sebagai berikut (kecuali ada ketentuan hukum yang lebih ketat):
  - a Paling sedikit 10 jam waktu istirahat selama periode waktu 24 jam,
  - b Rata-rata 77 jam seminggu dari keseluruhan durasi waktu perjalanan,
  - c Waktu istirahat 10 jam sehari dapat dikurangi menjadi tidak kurang dari 6 jam selama masa aktif penangkapan dan pemrosesan ikan.
  - d Pengoperasian kapal penangkap ikan mungkin membutuhkan perubahan pada jadwal kerja, namun harus ada kompensasi yang diberikan terhadap waktu istirahat/libur pekerja.
- 4 Untuk pekerjaan di darat: Apabila tidak ada hukum yang mengatur hal ini, maka jam kerja normal adalah:
  - a tidak boleh lebih dari 8 jam sehari dan 48 jam seminggu;
  - b total jam kerja berikut lembur tidak boleh melebihi 60 jam per minggu; dan
  - c harus memberikan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari istirahat/libur dalam setiap tujuh hari kerja.

**Catatan:** Sebagai bentuk kepatuhan terhadap kebijakan ini, operator kapal diharuskan untuk menyimpan catatan jam kerja para pekerjanya dengan baik. Catatan-catatan ini nantinya akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari audit kepatuhan.

Lampiran M: Perumusan kebijakan Jam Kerja

# 13. PENINGKATAN KESADARAN & PELATIHAN PEKERJA

Tujuan dari prinsip Kode Etik STF ini adalah untuk memastikan pekerja memiliki pengetahuan yang cukup pada saat perekrutan mengenai istilah-istilah yang ada di dalam perjanjian kerja mereka dan apa yang diharapkan pemberi kerja dari mereka. Pekerja juga harus diberikan pelatihan mengenai kondisi hidup dan pekerjaannya.

Apabila pemberi kerja menggunakan jasa perekrut, agen atau penyalur tenaga kerja, maka pemberi kerja diharuskan untuk melakukan verifikasi apakah para rekruter dan agen ini juga memberitahukan semua informasi-informasi yang diharuskan tersebut secara verbal dan juga tertulis kepada pekerja yang baru diterima.

Kepatuhan terhadap prinsip ini mengharuskan adanya:

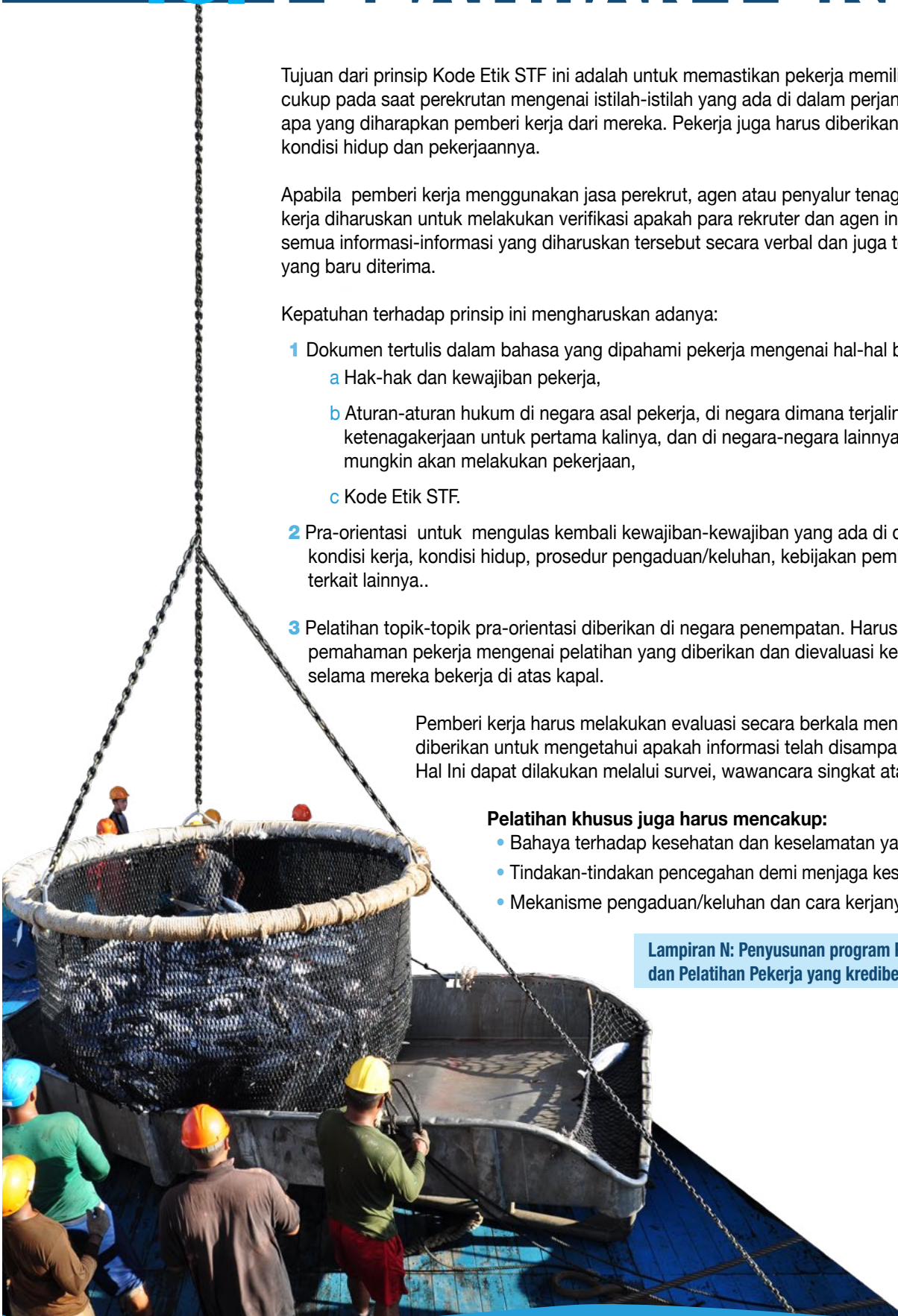
- 1 Dokumen tertulis dalam bahasa yang dipahami pekerja mengenai hal-hal berikut ini:
  - a Hak-hak dan kewajiban pekerja,
  - b Aturan-aturan hukum di negara asal pekerja, di negara dimana terjalin hubungan ketenagakerjaan untuk pertama kalinya, dan di negara-negara lainnya dimana pekerja mungkin akan melakukan pekerjaan,
  - c Kode Etik STF.
- 2 Pra-orientasi untuk mengulas kembali kewajiban-kewajiban yang ada di dalam perjanjian kerja, kondisi kerja, kondisi hidup, prosedur pengaduan/keluhan, kebijakan pemberi kerja, dan hal-hal terkait lainnya..
- 3 Pelatihan topik-topik pra-orientasi diberikan di negara penempatan. Harus ada evaluasi terhadap pemahaman pekerja mengenai pelatihan yang diberikan dan dievaluasi kembali secara berkala selama mereka bekerja di atas kapal.

Pemberi kerja harus melakukan evaluasi secara berkala mengenai pelatihan yang diberikan untuk mengetahui apakah informasi telah disampaikan dengan sepatutnya. Hal ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara singkat atau tes singkat.

#### **Pelatihan khusus juga harus mencakup:**

- Bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan yang ada di tempat kerja
- Tindakan-tindakan pencegahan demi menjaga keselamatan masing-masing
- Mekanisme pengaduan/keluhan dan cara kerjanya

**Lampiran N: Penyusunan program Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Pekerja yang kredibel dan terpercaya**





# 14. AGEN & PEREKRUT TENAGA KERJA SWASTA

Faktor penentu utama agar tidak terjadi praktik kerja paksa dan perbudakan modern adalah perekrutan yang bertanggungjawab. Agen penempatan tenaga kerja, perekrut dan penyalur tenaga kerja swasta memegang peranan yang sangat penting dalam mata rantai pemasok, terlebih di dalam industri perikanan, dengan cara memastikan jasa penyalur tenaga kerjanya dapat dipercaya. Oleh karena alasan ini, maka Seafood Task Force telah membuat persyaratan-persyaratan khusus bagi para pemberi kerja dalam memilih pihak-pihak ketiga tersebut.

Dengan adanya resiko tinggi yang dihadapi ketika menggunakan jasa perekrut eksternal karena kurangnya pengawasan dan kontrol yang dapat dilakukan pada saat proses rekrutmen, maka Seafood Task Force sangat mendorong pengusaha, sejauh yang dimungkinkan, untuk merekrut langsung tenaga kerjanya. Hal ini berarti bahwa pemberi kerja yang akan bertanggungjawab untuk memasang iklan lowongan-lowongan kerja terkait, mengundang pelamar kerja untuk diwawancarai, sampai dengan tahap menyeleksi dan mempekerjakan kandidat yang tepat. Proses ini memberikan kepastian ke pemberi kerja bahwa semua langkah-langkah yang diperlukan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya praktik kerja paksa dan perekrutan yang tidak etis telah dilaksanakan.

Meskipun demikian, dapat dipahami bahwa perekrutan langsung tidak selalu mungkin dapat dilakukan oleh karena berbagai alasan, khususnya terkait dengan penangkapan ikan di laut lepas. Standar Pengauditan Seafood Task Force menjelaskan apa-apa saja yang harus dilakukan untuk memastikan perekrutan yang bertanggungjawab, baik oleh pemberi kerja ketika menggunakan jasa perekrut eksternal maupun persyaratan-persyaratan khusus langsung untuk perekrut eksternal. Buku panduan ini hanya memuat tindakan-tindakan apa saja yang harus dilakukan oleh pemberi kerja ketika berhubungan dengan agen dan perekrut tenaga kerja.

Poin-poin utama uji kelayakan adalah untuk memastikan bahwa:

- 1 Agen beroperasi secara legal (sesuai hukum), mempunyai sertifikasi atau lisensi dari otoritas yang berwenang, tidak mengenakan biaya-biaya apapun di luar dari apa yang ditetapkan oleh hukum, dan tidak menghadapi pekerja pada resiko perdagangan manusia untuk eksploitasi tenaga kerja.
- 2 Pemberi kerja harus memiliki perjanjian tertulis dengan agen tenaga kerja, termasuk juga dengan subkontraktor yang digunakan.
- 3 Pemberi kerja beserta pemasok-pemasoknya harus mempunyai dokumen-dokumen yang dapat membuktikan aspek kelegalitasan dari semua agen-agen tenaga kerja yang digunakan. Juga harus ada bukti yang menunjukkan bahwa agen tenaga kerja yang digunakan tidak merekrut tenaga kerja melalui cara-cara yang ilegal atau berurusan dengan pekerja yang direkrutnya secara melawan hukum. Upaya ini jelas memerlukan pemantauan yang terus menerus oleh pemberi kerja.
- 4 Dalam hal perekrutan tenaga kerja, agen / penyalur tenaga kerja harus:
  - a Memberikan deskripsi pekerjaan, ketentuan-ketentuan dalam bekerja, upah dan tunjangan, kondisi hidup, dan hal-hal lainnya kepada calon pekerja yang potensial,
  - b menyampaikan prosedur yang jelas untuk menunjukkan bahwa semua kebijakan yang ada, telah sesuai dengan peraturan hukum dan undang-undang yang berlaku,
  - c memberikan kode etik mengenai larangan praktik kerja paksa dan langkah-langkah yang dibuat untuk mencegah terjadinya praktik tersebut,
  - d mempunyai mekanisme untuk melaporkan tindakan-tindakan pelanggaran dan pengaduan/keluhan, serta perlindungan terhadap pelapor/pengadu (“whistleblowers”),
  - e mempunyai metode mediasi untuk pelanggaran dan penggantian biaya-biaya rekrutmen ilegal kepada pekerja.

# KESEHATAN & 15. KESELAMATAN

Semua pekerja berhak untuk bekerja di tempat yang aman, yang tidak menghadapkan mereka pada resiko kehilangan nyawa dan anggota tubuh.

Industri perikanan memiliki resiko yang sangat tinggi, dan kegiatan menangkap ikan dianggap sebagai salah satu pekerjaan yang paling berbahaya di dunia. Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan Organisasi Pangan dan Pertanian (FAO) mengestimasi bahwa ada 7% dari jumlah kematian, terjadi di dalam industri perikanan – sebuah angka yang akan bertambah secara proporsional mengingat bahwa pekerjaan tersebut menyumbang kurang dari 1% dari jumlah keseluruhan tenaga kerja global. Oleh karena itu, kegiatan menangkap ikan memerlukan perhatian khusus dari pemberi kerja untuk memastikan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan selamat dan aman, dan juga bahwa lingkungan tempat mereka bekerja tidak menimbulkan resiko atau ancaman terhadap kesehatan diri mereka.

Kepatuhan terhadap prinsip ini memerlukan hal-hal sebagai berikut:

- 1 Salinan surat-surat perijinan Kesehatan dan Keselamatan yang diwajibkan oleh hukum.
- 2 Pelatihan kesehatan dan keselamatan kepada pekerja.
- 3 Dokumentasi / catatan mengenai semua kecelakaan kerja, termasuk di antaranya kecelakaan yang nyaris terjadi, analisis peristiwa, dan tindakan pencegahan untuk menghindari terulangnya kejadian yang sama.
- 4 Kebijakan tertulis mengenai keselamatan.

- 5 Sertifikat medis penangkap ikan yang berada di atas kapal yang berlayar di laut selama lebih dari 3 hari.
- 6 Bukti telah dilakukannya analisis resiko terhadap kesehatan dan keselamatan, dan bahwa pengelolaan terhadap resiko-resiko yang teridentifikasi telah dilakukan.
- 7 Bukti sistem pemeliharaan tempat kerja.
- 8 Hal-hal lain yang diperlukan antara lain:
  - a perlengkapan P3K dan petugas P3K yang terlatih,
  - b pekerjaan yang berbahaya dibatasi hanya untuk pekerja yang mampu, sehat, tidak sedang hamil,
  - c alat pelindung diri disediakan secara gratis,
  - d tersedia air minum,
  - e fasilitas sanitasi yang terpisah untuk laki-laki dan perempuan,
  - f ada tanda identifikasi bahaya dan instruksinya,
  - g pelatihan keselamatan yang meliputi uji coba secara berkala,
  - h perangkat pengapungan pribadi dan/atau sekoci yang cukup untuk seluruh awak kapal,
  - i alat-alat pemadam kebakaran di atas kapal
  - j komunikasi kapal-ke-daratan (ship-to-shore)

**Lampiran P: Panduan praktis penerapan praktik-praktik Kesehatan dan Keselamatan yang baik.**



# Lampiran-lampiran

- Lampiran A **Pekerja Anak**  
Contoh kebijakan dan prosedur verifikasi usia
- Lampiran B **Pekerja Anak**  
Praktik terbaik tentang prosedur remediasi atas pekerja anak
- Lampiran C **Kerja Paksa**  
Contoh kebijakan kerja paksa dan kondisi-kondisi kerja paksa lainnya
- Lampiran D **Perjanjian kerja**  
Elemen dasar perjanjian kerja
- Lampiran E **Kebebasan Bergerak dan Kebebasan Pribadi**  
Tipe-tipe lainnya dari kebebasan bergerak atau kebebasan pribadi
- Lampiran F **Penahanan Dokumen Pribadi**  
Contoh kebijakan dan prosedur Penahanan Dokumen Pribadi
- Lampiran G **Biaya Rekrutmen**  
Contoh kebijakan dan prosedur Biaya Rekrutmen
- Lampiran H **Perlakuan yang Manusiawi**  
Contoh kebijakan Perlakuan Manusiawi
- Lampiran I **Kesetaraan di Tempat Kerja**  
Contoh kebijakan Non-Diskriminasi
- Lampiran J **Kebebasan Berserikat**  
Contoh Kebijakan Kebebasan Berserikat & Perwakilan Pekerja Alternatif
- Lampiran K **Prosedur Pengaduan**  
Praktik Terbaik Prosedur Pengaduan
- Lampiran L **Upah & Tunjangan**  
Elemen-Elemen Dasar Kebijakan atas Upah & Tunjangan
- Lampiran M **Jam Kerja**  
Perumusan kebijakan Jam Kerja
- Lampiran N **Peningkatan Kesadaran & Pelatihan Pekerja**  
Penyusunan program Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Pekerja yang kredibel dan terpercaya
- Lampiran O **Agen & Perekrut Tenaga Kerja Swasta**  
Bekerja dengan Agen Perekrutan
- Lampiran P **Kesehatan & Keselamatan**  
Panduan praktis penerapan praktik-praktik Kesehatan dan Keselamatan yang baik
- Lampiran Q **Sumber-Sumber dan Praktik Terbaik Lainnya**



## Contoh kebijakan dan prosedur verifikasi usia

[NAMA PERUSAHAAN] mengakui Konvensi Hak-Hak Anak PBB yang mendefinisikan bahwa Anak adalah semua orang yang berusia di bawah 18 tahun.

[NAMA PERUSAHAAN] melarang siapapun yang berusia di bawah 18 tahun untuk melakukan pekerjaan di atas kapal, atau pada batas hukum nasional yang lebih ketat, di bawah batas usia yang ditetapkan dalam Kode Etik Seafood Task Force.

[NAMA PERUSAHAAN] mewajibkan semua rekan kerja, pemasok dan agen untuk mengambil langkah-langkah yang sepatutnya untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja anak di dalam operasionalnya atau di dalam rantai pemasok mereka.

[NAMA PERUSAHAAN] berhak untuk mengakhiri segala hubungan kerja dengan rekan kerja, pemasok atau agen yang ditemukan ada pekerja anak.

Apabila ada anak yang ditemukan bekerja di atas kapal, [NAMA PERUSAHAAN] akan memastikan bahwa anak tersebut dikeluarkan dari pekerjaannya dan mengambil tindakan korektif berdasarkan kepentingan terbaik anak tersebut.

Selain itu [NAMA PERUSAHAAN] telah melaksanakan kebijakan verifikasi usia sebagai berikut:

- 1** Semua pekerja yang baru direkrut harus menyertakan sekurang-kurangnya dua macam dokumen verifikasi usia yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah yang kompeten/berwenang sebagai persyaratan dalam rekrutmen;
- 2** Dokumen-dokumen yang diberikan haruslah asli (tidak menerima fotocopy); namun, fotocopy dari dokumen hasil verifikasi usia harus disimpan di dalam file karyawan;
- 3** Petugas perekrutan harus memastikan bahwa informasi pada dokumen-dokumen yang ditunjukkan adalah cocok dan tidak ditemukan adanya ketidaksesuaian;
- 4** Apabila ada mekanisme tertentu dari pemerintah untuk konfirmasi dokumen usia, maka petugas perekrutan harus menggunakan cara tersebut untuk memastikan bahwa dokumen-dokumen yang ditunjukkan pekerja adalah sah;
- 5** Apabila dokumen yang ditunjukkan terlihat mencurigakan, maka petugas perekrutan harus menolak dokumen tersebut dan meminta diberikan dokumen lain untuk verifikasi usia;
- 6** Apabila dokumen yang diterbitkan oleh pemerintah tidak ada, maka pemberi kerja wajib mengharuskan adanya bukti tersendiri yang setara mengenai usia si pekerja yang baru direkrut tersebut;
- 7** Pemberi kerja disarankan untuk menyimpan semua catatan yang menunjukkan bahwa dokumen verifikasi usia telah diperiksa ketika merekrut pekerja baru.

## Praktik terbaik tentang prosedur remediasi atas pekerja anak

**Pemberi kerja harus mengadopsi prosedur-prosedur untuk meremediasi setiap potensi adanya pekerja anak, ketika ditemukan ada kejadian tersebut.**

Pemberi kerja harus membuat komitmen dalam kebijakan mengenai pekerja anak mereka untuk melakukan remediasi jika ada kasus pekerja anak yang terjadi dan menyusun rencana apa harus dilakukan apabila ada anak ditemukan bekerja di atas kapal.

Beberapa praktik terbaik untuk meremediasi pekerja anak diantaranya mencakup:

- Segera mengeluarkan anak tersebut dari pekerjaannya dan menyediakan makanan gratis beserta akomodasi yang aman dan tanpa biaya untuk anak tersebut sampai rencana remediasi dapat dijalankan;
- Memberikan uang/beasiswa kepada anak tersebut yang jumlahnya setara dengan jumlah yang seharusnya didapatkannya dari pekerjaannya;
- Mendapatkan detil kontak si anak dan orangtuanya atau walinya, apabila ada;
- Apabila ada dokumen yang menerangkan usia yang diberikan pada saat perekrutan, periksa kembali dokumen tersebut dan lakukan verifikasi apakah dokumen-dokumen tersebut asli. Mungkin perlu untuk meninjau kembali prosedur verifikasi usia dan melihat apakah ada hal-hal yang perlu lebih diperketat lagi;
- Menghubungi tim remediasi yang terdiri dari para ahli dari organisasi-organisasi LSM, aparat pemerintah, profesional di bidang kesehatan setempat atau orang-perorangan lainnya yang berpengetahuan;
- Melakukan kolaborasi dengan aparat yang berwenang untuk memulangkan atau mengirimkan anak tersebut kembali ke negaranya atau tempat asalnya dengan selamat;
- Menawarkan pekerjaan kepada anggota keluarga lain si anak, yang memenuhi syarat, sebagai gantinya.

## Contoh kebijakan kerja paksa dan kondisi-kondisi kerja paksa lainnya

[NAMA PERUSAHAAN] dengan tegas melarang segala bentuk paksaan, ikatan, lilitan hutang, pekerja tahanan, perbudakan atau perdagangan manusia.

Larangan ini berlaku juga, namun tidak terbatas pada:

- Menghancurkan, menyembunyikan, menyita, atau tidak mengizinkan seseorang untuk mengakses kartu identitasnya sendiri atau dokumen-dokumen keimigrasiannya, seperti paspor atau Surat Izin Mengemudi (SIM), terlepas dari pihak berwenang mana yang mengeluarkannya;
- Menahan berapapun besarnya pembayaran upah kecuali yang ditentukan oleh hukum;
- Penipuan dalam bentuk apapun dalam proses pembayaran upah;
- Menggunakan praktik-praktik yang menyesatkan atau curang selama perekrutan calon pekerja/kandidat atau ketika menawarkan pekerjaan/posisi jabatan di dalam perjanjian kerja; seperti misalnya tidak memberikan informasi-informasi yang mendasar terkait dengan pekerjaan dalam format dan bahasa yang dapat dimengerti oleh kandidat potensial, atau sengaja memberikan bahan untuk misinterpretasi mengenai syarat dan ketentuan utama pekerjaan kepada para kandidat / calon pekerja selama proses perekrutan;

Pekerja memasuki hubungan ketenagakerjaan dengan bebas dan dapat mengakhiri hubungan kerja mereka kapan saja tanpa hukuman / denda;

Pekerja di kapal penangkap ikan bebas untuk mengakhiri hubungannya di pelabuhan yang dijadwalkan berikutnya dengan pemberitahuan/notice sekurang-kurangnya 10 hari sebelum ketibaan di pelabuhan kunjungan berikutnya tersebut.

[NAMA PERUSAHAAN] tidak akan melakukan hubungan bisnis dengan rekan kerja, pemasok atau agen manapun yang terlibat dalam segala bentuk praktik kerja paksa atau perbudakan modern ataupun praktik-praktik manapun sebagaimana yang disebutkan di atas.

### BENTUK-BENTUK PRAKTIK KERJA PAKSA LAINNYA

**Perbudakan:** Pengamalan hak kepemilikan terhadap diri seseorang. Yang terjadi pada masa sekarang adalah tenaga seseorang dieksploitasi oleh orang lainnya sampai pada suatu waktu dirasakan sudah tidak dibutuhkan lagi oleh orang yang melakukan eksploitasi tersebut<sup>1</sup>.

**Tenaga Kerja Terikat/Tersandera:** termasuk juga, lilitan hutang, yaitu kondisi dimana orang yang meminjam uang berjanji untuk memberikan tenaganya atau tenaga orang lain yang berada di bawah kendalinya sebagai jaminan atas hutang. Biasanya, orang menjadi pekerja karena lilitan hutang karena meminjam uang atau diperdaya untuk berhutang, tetapi seringkali terjebak dalam hutang tersebut karena ketidakmampuannya untuk melunasi hutang entah karena tidak memperoleh upah yang pantas atau tingkat suku bunga pinjaman yang membuatnya tidak mungkin dapat melunasi hutang tersebut.

**Pekerja Tahanan:** Pekerja tahanan dapat merupakan bagian dari sistem peradilan pemerintah atau bagian dari program rehabilitasi narapidana. Namun, terhadap kasus pekerja tahanan paksa, artinya para tahanan/narapidana bekerja di luar dari persetujuannya dan tidak diberikan upah yang pantas.

**Lembur Paksa:** Suatu kondisi dimana pekerja tidak menawarkan dirinya untuk lembur secara sukarela dan bekerja di bawah ancaman hukuman. Hukuman yang diberikan dapat berupa antara lain upah yang ditahan sampai kepada kekerasan fisik ataupun mental atau larangan untuk pergi meninggalkan tempat/lokasi.

**Perdagangan Manusia:** Pekerja terbuai oleh janji-janji palsu di iklan lowongan pekerjaan dan mendapati dirinya dipaksa untuk bekerja dengan keadaan yang sama sekali berbeda dengan apa yang dijanjikan. Seringkali pekerja ditarik untuk bekerja dengan ancaman atau dengan kekerasan, atau bentuk-bentuk paksaan lainnya.



## Elemen dasar Perjanjian kerja

Terlepas dari adanya aturan hukum yang mengatur atau tidak, perjanjian tertulis harus dengan jelas dan akurat memuat sekurang-kurangnya:

- Hak dan kewajiban pekerja menurut ketentuan hukum yang berlaku;
- Kondisi-kondisi khusus suatu pekerjaan, termasuk di antaranya namun tidak terbatas pada, yaitu:
  - Upah dan tunjangan yang berhak diterima oleh pekerja menurut hukum,
  - Cara dan waktu dilakukannya pembayaran,
  - Jam kerja – Standar jam kerja, pengaturan lembur, jam istirahat dan jam kerja serta pengaturan waktu istirahat/libur selama periode penangkapan ikan atau keadaan darurat lainnya,
  - Lokasi/tempat kerja,
  - Kondisi kehidupan, perumahan/akomodasi dan biaya-biaya terkait lainnya,
  - Bahaya-bahaya terkait dengan pekerjaan, termasuk misalnya pernyataan jelas mengenai bahaya-bahaya bekerja di atas kapal penangkap ikan,
  - Kondisi-kondisi kerja lainnya, termasuk di antaranya tuntutan-tuntutan fisik dalam penangkapan ikan
- Prosedur penghentian hubungan kerja, termasuk:
  - Waktu pemberitahuan/notice bagi pekerja dan pemberi kerja menurut ketentuan hukum,
  - Apabila tidak ada ketentuan hukum yang mengatur mengenai waktu pemberitahuan/notice, lamanya waktu pemberitahuan/notice tidak boleh melampaui waktu satu bulan. Apabila kapal sedang dalam perjalanan atau sedang menangkap ikan di laut lepas, pekerja dapat melakukan pemberitahuan/notice maksimum 10 (sepuluh) hari sebelum jadwal kunjungan pelabuhan berikutnya.
- Biaya-biaya Pemulangan Pekerja
  - Apabila ada jadwal pekerjaan yang membawa pekerja ke negara lain atau apabila pemberi kerja menggunakan pekerja asing untuk bekerja di negara lain, maka semua biaya/ongkos terkait dengan perjalanan pulang pekerja ke negara asalnya harus ditanggung oleh pemberi kerja.

## Tipe-tipe kebebasan bergerak dan kebebasan pribadi lainnya

Contoh pembatasan bergerak pada fisik antara lain yaitu:

- Mengurung dengan cara dikunci, misalnya mengunci pintu keluar dan akses ke tempat kerja atau ke tempat tinggal dan menghalangi pekerja untuk pergi.
- Pembatasan secara fisik yaitu dengan menggunakan fisik untuk menghentikan pekerja meninggalkan sebuah tempat/lokasi, misalnya dengan memerintahkan penjaga keamanan atau personil lainnya dengan fisik/tubuhnya menghalangi pekerja pergi meninggalkan tempat.

Pembatasan-pembatasan lainnya dapat meliputi:

- Mewajibkan pekerja untuk tinggal di rumah/akomodasi yang disediakan oleh pemberi kerja -atau rekruter-;
- Memiliki sistem pengawasan berupa penjaga keamanan atau alat pengawas elektronik di tempat kerja atau di rumah (mess) dengan maksud untuk mencegah pekerja pergi kapan saja;
- Melarang pekerja untuk pulang ke rumahnya selama cuti tahunan resmi mereka atau mengancam dengan hukuman atau pemutusan hubungan kerja jika ada pekerja yang pulang ke rumahnya selama cuti resmi;;
- Menyita kartu identitas atau dokumen perjalanan atau menahan upah dan/atau barang berharga lainnya yang menimbulkan dampak bagi pekerja tidak dapat meninggalkan tempat kerjanya karena takut kehilangan barang tersebut.

Dalam keadaan apapun, pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk membatasi akses pekerja pada kebutuhan mendasar seperti air minum bersih dan penggunaan toilet, baik selama atau setelah jam kerja.

### APA YANG DIANGGAP SEBAGAI PEMBATASAN YANG WAJAR?

*Ketika menentukan batas kewajaran, pemberi kerja harus memperhatikan apakah pembatasan terhadap kebebasan bergerak apapun dari si pekerja dilakukan demi alasan keselamatan atau keamanan. Sebagai contoh, membatasi akses ke ruang mesin atau pendinginan ikan di atas kapal diperbolehkan apabila dilakukan demi melindungi pekerja dan kapal atau produk.*

*Tindakan-tindakan seperti demikian yang diambil tidak boleh dipakai untuk*

*memberikan intimidasi kepada pekerja atau untuk menghalangi mereka menggunakan kebebasan Bergeraknya selain dari hal-hal yang secara langsung mengancam keamanan dan keselamatan jiwanya. Apabila ada penjaga keamanan yang ditempatkan untuk menjaga suatu tempat atau barang misalnya, maka pemberi kerja harus memastikan bahwa mereka tidak melewati batas kewenangannya dan mengintimidasi atau sebaliknya malah membatasi pekerja.*

# Contoh Kebijakan dan Prosedur Penahanan Dokumen Pribadi

[NAMA PERUSAHAAN] dengan tegas melarang penahanan dokumen-dokumen pribadi kecuali untuk penyimpanan yang aman atau untuk mematuhi ketentuan hukum. Apabila dokumen pribadi disimpan oleh [NAMA PERUSAHAAN] dengan alasan agar tidak hilang atau untuk mematuhi ketentuan hukum, [NAMA PERUSAHAAN] akan mengambil langkah-langkah berikut untuk mencegah terjadinya pelanggaran.

## Penyimpanan Dokumen:

Dalam kondisi dimana pekerja meminta [NAMA PERUSAHAAN] untuk menyimpan dokumen pribadinya untuk pengamanan, [NAMA PERUSAHAAN] akan menerapkan hal-hal berikut:

- Melakukan segala upaya untuk memastikan bahwa pekerja diberikan ruang penyimpanan pribadi yang aman untuk menyimpan dokumen-dokumen dan barang-barang berharganya.
- Pada kasus dimana dokumen pribadi ditiptikan kepada kapten kapal agar tidak hilang selama bekerja di laut, pekerja harus menerima dokumen mereka kembali seketika itu juga pada saat kapal kembali merapat atau kapanpun saat diminta.
- [NAMA PERUSAHAAN] telah menunjuk [NAMA ORANG] untuk memegang paspor awak kapal dan/atau perjanjian kerja serta untuk keperluan pengurusan surat persetujuan berlayar (port clearance).

## Ketentuan-ketentuan Hukum:

[SEBUTKAN NAMA ATURAN HUKUM YANG BERLAKU] mengharuskan [NAMA PERUSAHAAN] untuk menyimpan dokumen-dokumen pekerja berikut ini [SEBUTKAN NAMA DOKUMEN PRIBADI YANG OLEH UNDANG-UNDANG WAJIB UNTUK DISERAHKAN]. Namun [NAMA PERUSAHAAN] telah menerapkan langkah-langkah berikut di bawah ini untuk memastikan pekerja dapat dengan bebas mengakses dokumen pribadi mereka kapan saja dan kebebasan bergerak mereka tidak dibatasi karena hal ini. Prosedur ini telah dikomunikasikan kepada para manajer, operator dan staf-staf lainnya yang bertanggungjawab untuk mengatur pekerja. Pekerja juga telah diberitahukan mengenai prosedur ini untuk memastikan bahwa mereka memahami bagaimana cara mengakses dokumen pribadi mereka.

- Dokumen-dokumen pribadi dapat diambil berdasarkan permintaan tanpa adanya persyaratan apapun,
- Copy/salinan yang sama dengan dokumen asli diberikan ke pekerja ketika dokumen tersebut tidak berada di tangan mereka,
- [NAMA, JABATAN DAN RINCIAN KONTAK ORANG YANG DITUNJUK] telah ditunjuk sebagai penanggungjawab; [ORANG TERSEBUT] dapat diketemui kapan saja dan dapat menyerahkan dokumen-dokumen yang dipegangnya seketika apabila diminta.
- [apabila ada langkah-langkah khusus yang menurut ketentuan hukum harus diambil, maka hal tersebut juga harus dicantumkan di sini]



# Contoh kebijakan dan prosedur Biaya Rekrutmen

- [NAMA PERUSAHAAN] menyadari bahwa pemberi kerja bertanggungjawab terhadap segala biaya terkait dengan rekrutmen pekerja, dan oleh karenanya tidak akan menolerir adanya biaya-biaya terkait dengan perekrutan yang dibebankan kepada pelamar kerja dan/atau si pekerja dengan alasan untuk merekrut atau agar dapat terus bekerja di [NAMA PERUSAHAAN] kecuali apabila biaya-biaya ini diperbolehkan secara hukum.
- [NAMA PERUSAHAAN] mematuhi Buku Panduan Seafood Task Force tentang Tanggung Jawab atas Biaya-Biaya Terkait dengan Rekrutmen.
- Apabila ada biaya ilegal yang telah dibayarkan, [NAMA PERUSAHAAN] akan mengganti biaya-biaya ilegal tersebut kepada pekerja melalui cara-cara berikut:
  - [SETIAP PERUSAHAAN MEMPUNYAI KEADAAN-KEADAAN UNIK YANG AKAN MENGATUR BAGAIMANA PENGGANTIAN BIAYA-BIAYA DILAKUKAN].
- Seluruh pelamar kerja harus diberitahu bahwa [NAMA PERUSAHAAN] mengharuskan semua pemasok, agen dan penyalur tenaga kerja untuk menghormati prinsip yang sama dan akan memutuskan hubungan kerjasama dengan siapapun yang terlibat dalam praktik-praktik semacam itu.
- [NAMA PERUSAHAAN] telah melaksanakan program pemantauan untuk memastikan biaya-biaya yang dibayarkan pekerja tidak melebihi yang diperbolehkan oleh hukum.

## BIAYA REKRUTMEN DAN IKATAN HUTANG

*Proses rekrutmen yang bertanggungjawab adalah komponen yang sangat penting untuk menghentikan ikatan hutang sehingga praktik kerja paksa dapat dikurangi. Komponen yang sering tidak terlihat dari proses rekrutmen adalah biaya yang dikenakan kepada pelamar kerja hanya demi untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan. Biaya rekrutmen dapat berbentuk banyak hal – beberapa di antaranya mungkin sesuai hukum, dan yang lainnya tidak – dan biaya-biaya tersebut dapat saja dikenakan di dalam berbagai tahapan dan oleh oknum yang berbeda-beda di sepanjang proses perekrutan. Rekrutmen dan biaya-biaya terkait dengan perekrutan dapat mencapai hingga puluhan ribu dolar dan membutuhkan waktu bertahun-tahun lamanya bagi seorang pekerja untuk bekerja sampai hutang rekrutmennya lunas.*

*Oleh karena proses rekrutmen dapat menjadi sangat kompleks, khususnya dalam konteks internasional, muncul banyak sekali peluang bagi pelamar kerja untuk dikenai berbagai macam biaya-biaya tambahan dengan dalih untuk biaya penggantian atas pelayanan yang diberikan (contohnya antara lain akomodasi pada tahap wawancara, kelas bahasa, transportasi untuk sampai ke tempat kerja). Dalam beberapa kasus, biaya-biaya ini sengaja dinaikkan dengan memanfaatkan kerentanan pelamar kerja. Biasanya biaya-biaya ini tidak diberitahukan terlebih dahulu ke pelamar kerja, yaitu sebelum proses perekrutan dimulai. Untuk membayar biaya-biaya yang diharuskan tersebut, banyak pelamar kerja yang harus meminjam uang, seringkali dengan suku bunga pinjaman yang tinggi.*

# Contoh kebijakan dan prosedur Biaya Rekrutmen

Pemberi kerja harus mengadopsi kebijakan-kebijakan yang ada – dan memperkenalkan mekanisme pemantauan untuk memastikan semua kebijakan tersebut dipatuhi oleh semua tingkatan dalam proses perekrutan. Semua iklan lowongan pekerjaan harus memasukkan komitmen ini, dan pelamar kerja harus segera diberitahukan tentang kebijakan “Tanpa Biaya” yang berlaku secara umum ini, pada saat dimulainya proses rekrutmen beserta dengan seluruh biaya-biaya yang harus dibayarkan menurut hukum dalam bahasa yang dipahami oleh si pelamar kerja. Selain itu, terkait dengan perekrutan lintas negara, pemberi kerja harus menjelaskan bahwa seluruh biaya/ongkos pemulangan, contohnya seluruh ongkos transportasi kembali ke negara asal pekerja, akan ditanggung oleh pemberi kerja.

Apabila ditemukan ada pekerja yang membayar biaya rekrutmen di luar dari yang diperbolehkan oleh hukum, maka pemberi kerja harus memastikan bahwa biaya-biaya yang telah dibayarkan tersebut, seluruhnya diganti/dikembalikan kepada pekerja.

## BAGAIMANA CARA MEMBUAT MEKANISME PEMANTAUAN:

*Kunci kepastian bahwa kepatuhan terhadap kebijakan STF terkait dengan biaya rekrutmen terus dilaksanakan adalah dengan membuat proses pemantauan yang efektif. Ketika membuat proses pemantauan, praktik terbaik berikut ini dapat dipakai:*

- Mewawancarai pekerja segera setelah mereka diterima bekerja dan beberapa bulan setelah memasuki hubungan ketenagakerjaan, dan juga meminta informasi mengenai biaya-biaya apa saja yang dibayarkan. Perlu diperhatikan bahwa di awal, khususnya pekerja yang baru diterima bekerja mungkin akan merasa terintimidasi oleh lingkungan baru sehingga tidak berani untuk mengungkapkan keseluruhan aspek dari proses perekrutan mereka. Oleh karena itu, dengan kembali mewawancarai pekerja setelah melewati beberapa waktu hingga pekerja mulai nyaman dengan pekerjaannya, akan lebih membuahkan hasil.
- Apabila pekerja melaporkan bahwa ada biaya-biaya yang dibayarkan, minta mereka untuk membuat daftar biaya-biaya untuk keperluan apa saja yang dikenakan dan berapa jumlahnya. Harap diperhatikan bahwa biaya-biaya ini bisa saja berbeda-beda antara pekerja yang satu dengan yang lainnya, bahkan diantara sesama pekerja yang menjalani proses perekrutan yang sama. Apabila tidak ada bukti/catatan tentang biaya-biaya yang dikenakan, pekerja mungkin tidak dapat mengingat secara detail biaya untuk keperluan-keperluan apa saja dan seberapa besar.
- Melakukan kontak dengan para agen, perekrut atau penyalur tenaga kerja secara teratur dan berkunjung ke kantornya sedikitnya sekali setahun untuk memverifikasi apakah mereka telah menerapkan kebijakan dan prosedur yang sama untuk memastikan tidak ada biaya yang dibebankan kepada pelamar kerja di luar dari yang diperbolehkan oleh hukum.

## BAGAIMANA CARA MENGGANTI BIAYA PEREKRUTAN

*Pada dasarnya, penggantian biaya-biaya rekrutmen yang telah dibayarkan oleh pekerja dapat menjadi proses yang rumit dan panjang serta unik untuk tiap-tiap kasus karena tidak terdata/tercatat dan seringkali biaya yang dibayarkan oleh pekerja selama proses rekrutmen terjadi melalui cara-cara yang tidak sistematis. Diperlukan adanya itikad baik dari pemberi kerja di dalam menentukan besarnya biaya dan jangka waktu penggantian biaya-biaya tersebut. Aspek-aspek berikut di bawah ini harus dipertimbangkan ketika menentukan bagaimana cara mengganti biaya-biaya tersebut:*

- Biaya-biaya apa saja yang dilaporkan pekerja telah dibayarkan? Informasi ini harus diperoleh dari kegiatan pemantauan rutin (lihat kotak di atas).
- Biaya-biaya yang telah dibayarkan mungkin tidak tercatat dan nilainya mungkin berbeda-beda; pekerja biasanya tidak menyimpan bukti-bukti objektif seperti tanda terima pembayaran. Antara pekerja yang satu dengan yang lainnya mungkin saja dikenakan biaya yang berbeda-beda, sehingga untuk pekerja yang datang dari sumber yang sama, harus ditetapkan batas atas dan batas bawahnya.
- Memahami biaya-biaya rekrutmen apa saja yang diperbolehkan oleh hukum untuk dikenakan dan mencari tahu berapa besar kelebihan yang telah pekerja bayarkan.
- Tergantung pada seberapa rentan si pekerja, penggantian biaya mungkin harus secepatnya dilakukan atau dapat dilakukan seiring dengan berjalannya waktu; penggantian biaya yang akan dilakukan kemudian hari, tidak boleh digunakan sebagai cara agar pekerja tidak meninggalkan tempat kerjanya.

## Contoh kebijakan Perlakuan Manusiawi

[NAMA PERUSAHAAN] menjunjung tinggi harkat dan martabat bawaan yang melekat pada setiap manusia dan oleh karenanya berkomitmen untuk memperlakukan seluruh pekerjanya dengan hormat.

[NAMA PERUSAHAAN] melarang segala bentuk kekerasan terhadap fisik, seksual, psikologis atau verbal, penghinaan, kekerasan ataupun intimidasi.

Selain itu, [NAMA PERUSAHAAN] menyadari bahwa semua tindakan disipliner yang diambil harus sesuai dengan ketentuan hukum dan dalam keadaan apapun juga, tidak mengizinkan ada tindakan pendisiplinan terhadap pekerja melalui kekerasan fisik, seksual, psikologis atau verbal, penghinaan, kekerasan atau intimidasi dalam bentuk apapun atau pemotongan upah maupun tunjangan apapun sebagai bentuk pendisiplinan.

Segala tindakan yang tidak manusiawi dan kekerasan akan diselidiki dan ditangani secara menyeluruh.

[NAMA PERUSAHAAN] mengharuskan semua pemasok dan subkontraktor untuk mematuhi prinsip yang sama.

*Sebagai praktik terbaik, semua tindakan disipliner harus dituangkan secara tertulis dan pemberi kerja harus mencatat dan menyimpan dengan rapi tindakan disipliner apapun yang diberikan kepada pekerja. Prosedur pengaduan yang efektif (lihat bagian 10) dapat memastikan bahwa semua kemungkinan perlakuan yang tak manusiawi mendapatkan perhatian dari pemberi kerja.*



## Contoh Kebijakan Non-Diskriminasi

[NAMA PERUSAHAAN] melarang segala bentuk praktik diskriminasi yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga mengakibatkan adanya perbedaan, pengecualian atau preferensi di tempat kerja sehubungan dengan akses ke pekerjaan, syarat dan kondisi kerja, promosi, pemutusan hubungan kerja, atau pensiun atas dasar perbedaan ras, kasta, kebangsaan, agama, usia, disabilitas, jenis kelamin, status perkawinan, orientasi seksual, keyakinan politik dan afiliasi atau keikutsertaan dalam serikat.

Untuk membantu mengetahui kemungkinan terjadinya praktik-praktik diskriminasi, [NAMA PERUSAHAAN] melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap praktik-praktik operasional berikut ini.

### AREA-AREA YANG DIPERIKSA ATAS KEMUNGKINAN TERJADINYA DISKRIMINASI

- *Perekrutan*
- *Kompensasi dan kenaikan kompensasi*
- *Akses untuk mendapatkan pelatihan*
- *Promosi*
- *Pemutusan hubungan kerja*
- *Pensiun*
- *Jumlah Jam Kerja/lembur*
- *Cuti berbayar*
- *Keanggotaan dalam serikat buruh (pekerja)/ Organisasi perwakilan buruh (pekerja)*
- *Akomodasi*
- *Tunjangan yg bersifat wajib atau sukarela*
- *Tes kesehatan*
- *Pemeriksaan fisik*

### APAKAH TELAH TERJADI DISKRIMINASI TERKAIT DENGAN HAL-HAL BERIKUT INI?

- *Ras*
- *Kasta*
- *Kebangsaan*
- *Agama*
- *Usia*
- *Disabilitas*
- *Jenis kelamin*
- *Status perkawinan*
- *Orientasi seksual*
- *Keyakinan politik*
- *Afiliasi atau keikutsertaan dalam serikat*

Kami, [NAMA PERUSAHAAN] menyimpan semua dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti perjanjian kerja, deskripsi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, rekam medis, catatan upah dan tunjangan, serta dokumen-dokumen lainnya untuk menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan ini.

## Contoh Kebijakan Kebebasan Berserikat & Perwakilan Pekerja Alternatif

[NAMA PERUSAHAAN], menghormati hak-hak pekerja -untuk berserikat dan melakukan kesepakatan secara kolektif dengan menggunakan cara-cara yang damai sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

[NAMA PERUSAHAAN], menjamin bahwa pekerja yang ingin bergabung dalam sebuah serikat atau organisasi perwakilan pekerja lainnya tidak akan mendapatkan diskriminasi, pelecehan, intimidasi atau pembalasan.

Semua manager dan supervisor telah diberikan pelatihan terkait dengan kebijakan ini dan dilarang untuk melakukan intervensi terhadap kegiatan pekerja terkait dengan serikatnya.

### PERWAKILAN PEKERJA ALTERNATIF

*Perwakilan pekerja alternatif yang efektif dapat membuktikan bahwa ada lebih banyak tantangan di atas kapal, terutama apabila sebagian besar awak kapal adalah pekerja migran dan pemberi kerja harus mendayagunakan pekerja yang sudah ada. Seringkali pekerja migran akan mengorganisir dirinya sendiri secara alami, dengan membentuk kelompok-kelompok menurut nasionalitas mereka masing-masing. Biasanya, akan muncul satu orang dari kelompok tersebut yang akan menjadi juru bicara untuk kelompoknya dan yang akan ditunjuk untuk berkomunikasi dengan pemberi kerja atau kapten kapal. Antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya mungkin juga saling berkomunikasi untuk bertukar informasi penting dan sensitif terkait dengan lingkungan kerja. Pemberi kerja tidak diperkenankan untuk turut campur dalam proses ini, tetapi harus secara proaktif berusaha mengidentifikasi kelompok-kelompok tersebut dan pimpinan dari masing-masing kelompok tersebut untuk secara bersama-sama mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada.*

### KEBEBASAN BERSERIKAT & PARTISIPASI PEKERJA

*Apabila berjalan sebagaimana harusnya, serikat dan asosiasi pekerja yang terorganisir sebetulnya dapat menjadi mitra yang efektif bagi pemberi kerja untuk berkomunikasi dan mencari tahu apa yang menjadi kepentingan pekerja serta untuk identifikasi dan menyamakan tujuan bersama. Dengan menjamin hak pekerja untuk berserikat, berkumpul dan berunding bersama, pemberi kerja tidak hanya dapat bermitra dengan pekerja untuk bersama-sama menciptakan kondisi-kondisi kerja yang lebih baik dan aman, melainkan juga dapat menjadi sebuah mekanisme untuk berkomunikasi dengan lebih baik dengan pekerja mengenai hak-hak dan kewajibannya, mengenai pelatihan dan keadaan-keadaan lainnya beserta pengumpulan informasi yang lebih baik dan lebih akurat dari pekerja mengenai pelanggaran-pelanggaran yang mungkin terjadi, misalnya selama proses rekrutmen.*

# Praktik Terbaik Prosedur Pengaduan

Ketika memutuskan prosedur pengaduan mana yang akan dipakai, pemberi kerja harus mempertimbangkan berbagai macam faktor seperti tingkat pendidikan si pekerja, penggunaan teknologi, bahasa si pekerja, waktu yang dibutuhkan untuk menanggapi setiap pengaduan/keluhan yang masuk, pembicaraan lanjutan dengan pekerja, dan lain sebagainya. Dalam banyak kasus, pemberi kerja dapat menggunakan mekanisme pengaduan yang terjamin kerahasiaannya untuk menarik minat pada isu-isu khusus yang berpengaruh pada keseluruhan populasi tenaga kerja. Dengan menunjukkan penanganan pengaduan yang transparan dan teratur, pemberitahuan mengenai langkah-langkah penindaklanjutan, dan hasil akhir dari pengaduan yang dibuat oleh pekerja, pemberi kerja bisa mendapatkan umpan balik yang aktif sebagai timbal baliknya. Anonimitas dan kerahasiaan yang terjaga harus selalu menjadi suatu keharusan, namun hasil penyelesaian harus dikomunikasikan secara transparan.

### MACAM-MACAM MEKANISME PENGADUAN

- Kotak saran/pengaduan,
- No telp khusus pengaduan/keluhan, atau
- Portal atau platform pengaduan (contohnya aplikasi online khusus)

A pabila ada kendala bahasa, pemberi kerja didorong untuk berinteraksi dengan kelompok representatif untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaduan/keluhan dan mencari tahu bagaimana caranya mekanisme pengaduan dapat dibuat menjadi lebih efektif bagi kelompok-kelompok pekerja migran tertentu. (lihat bagian 9 Kebebasan Berserikat).

- Pekerja harus diberitahukan mengenai mekanisme pengaduan/keluhan dan bagaimana cara menggunakannya sebagai bagian dari pelatihan yang diberikan sebelum mereka mulai bekerja.
- Pengusaha harus menekankan dengan jelas dan menjamin anonimitas (tanpa mengungkap identitas) dari siapapun yang melapor, serta memastikan bahwa pekerja juga paham bahwa tidak akan ada pembalasan atau hukuman dikarenakan oleh pengaduannya.
- Pengusaha harus secara berhati-hati memeriksa semua sarana-sarana yang disediakan untuk pekerja secara rutin dan ketika ada aduan/keluhan yang masuk, menjaga kelengkapan dan keakurasian dokumen pengaduan, bagaimana pengaduan tersebut ditangani, dan juga bagaimana mengaplikasikan penyelesaiannya secara nyata di lapangan.
- Meskipun mekanisme pengaduan yang efektif merupakan landasan dasar dari hubungan ketenagakerjaan yang baik, pemberi kerja harus ingat bahwa sedikitnya jumlah pengaduan/keluhan yang masuk tidak selalu berarti bahwa sedang tidak ada masalah yang terjadi di lapangan.
- Para pekerja harus didorong untuk selalu berkomunikasi secara aktif dengan pengawasnya dan di antara sesama pekerja.



# Elemen-Elemen Dasar Kebijakan atas Upah & Tunjangan

Pada saat menyusun kebijakan atas upah dan tunjangan, pemberi kerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut ini:

## Pembukuan

Pembukuan yang akurat dan penyimpanan dokumen payroll/catatan gaji yang lengkap merupakan komponen yang penting di dalam memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang sepatutnya untuk pekerjaan yang dilakukannya. Pengusaha harus mengambil langkah-langkah yang semestinya untuk memastikan bahwa semua informasi terkait dengan upah dan tunjangan diperoleh secara sistematis, dicatat, serta dapat diakses oleh pekerja kapan saja.

## Upah Minimum dan Bagi Hasil

Upah minimum harus mempertimbangkan batas paling dasar pendapatan pekerja dan dibayarkan dalam situasi dan kondisi apapun terlepas dari pendapatan sebenarnya dan juga hasil tangkapan. Jika sistem remunerasi yang diberlakukan, contohnya seperti, bagi hasil menurut hasil penangkapan ikan yang nantinya akan dibayarkan kepada pekerja, maka sistem ini hanya dapat digunakan sebagai pelengkap dari upah si pekerja dan tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja dalam rangka memenuhi kewajibannya membayar upah minimum.

Apabila perjanjian kerja menetapkan upah yang tetap, maka pemberi kerja harus membayarkannya, terlepas dari adanya kemungkinan skema pembagian hasil tambahan.

## Lembar Pernyataan Gaji

Pada saat pembayaran upah, pekerja juga harus diberikan lembar pernyataan gaji atau slip gaji yang mencantumkan semua informasi yang diharuskan oleh hukum. Pemberi kerja harus membiasakan dirinya dengan peraturan dan ketentuan hukum negara-negara darimana pekerjaannya berasal terkait dengan hal ini. Sekurang-kurangnya, bagaimanapun, Seafood Task Force mengharuskan informasi-informasi berikut diberikan kepada pekerja:

- Kredensial pekerja (Nama, posisi/jabatan)
- Upah dasar periode berjalan
- Penghasilan tambahan atau bonus (contoh bagi hasil/labab)
- Tunjangan
- Pemotongan
- Tarif lembur
- Total jam lembur
- Periode pembayaran
- Tanggal upah dibayarkan
- Tandatangan pekerja

## Pemotongan

Pada saat pembayaran upah, pekerja juga harus diberikan lembar pernyataan gaji atau slip gaji yang mencantumkan sem

# Minimum Elements In a Wage & Benefit Policy

## Deductions

Pemotongan, upah yang dibayarkan di muka dan pinjaman untuk pekerja hanya boleh dilakukan apabila diperkenankan menurut hukum negara asal si pekerja. Ketika pemotongan dilakukan, pekerja harus sepenuhnya paham mengapa pemotongan ini dibuat dan memberikan persetujuannya. Pemberi kerja harus memastikan bahwa semua informasi terkait disampaikan dengan sebagaimana mestinya dan sesuai dengan peraturan hukum yang ada, kepada pekerja (lihat bagian 3 Perjanjian kerja dan bagian 13 Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Pekerja) bahwa setiap pemotongan yang ada, haruslah diterangkan dengan sejelas-jelasnya dan dicantumkan di dalam lembar pernyataan gaji (slip gaji).

Pemotongan gaji tidak pernah boleh digunakan untuk membuat pekerja terikat pada pemberi kerja atau pekerjaan mereka. Pekerja tidak boleh ditahan dalam ikatan hutang atau dipaksa bekerja untuk melunasi hutang. Sering kali pekerja harus membayar hutang dan terikat pada agen-agen di kampung halamannya atau di negara penempatan untuk jangka waktu tertentu dan pemotongan mungkin terjadi dikarenakan proses rekrutmen, administrasi, dan juga untuk biaya/ongkos transportasi dari negara asal ke negara penempatan. Pemotongan jenis ini seringkali disertai juga dengan pembatasan-pembatasan secara fisik yang diberlakukan di negara asal.

## Pembayaran Upah di Muka dan Pinjaman

Pemberi kerja hanya boleh membayarkan upah di muka atau memberikan pinjaman apabila menurut undang-undang hal tersebut diperbolehkan. Terhadap kasus-kasus semacam ini, pemberi kerja harus memastikan mereka mematuhi ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur tentang pembayaran upah di muka dan pemberian pinjaman. Selain itu, Seafood Task Force juga mengatur ketentuan-ketentuan mendasar sebagai berikut:

- Suku bunga pinjaman dan ketentuan-ketentuan mengenai cicilan hutang harus adil. Pembayaran hutang tidak boleh melebihi 10% dari upah bulanan pekerja untuk pinjaman yang dapat dilunasi dalam jangka waktu tidak lebih dari 6 (enam) bulan;
- Perhitungan suku bunga pinjaman dan pembayaran upah di muka, beserta pemotongan gaji untuk melunasinya tersebut harus dibuat dengan setransparan mungkin kepada pekerja (lihat bagian 3 Perjanjian kerja dan bagian 13 Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Pekerja);
- Suku bunga pinjaman tidak boleh di atas suku bunga pinjaman pasaran setempat yang berlaku di negara asal si pekerja;
- Ketentuan-ketentuan pembayaran upah dibayar di muka dan pelunasannya telah disetujui oleh kedua belah pihak di awal dan dibuat secara tertulis (lihat bagian 3 Perjanjian kerja dan s. 13 Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Pekerja).

## Waktu dan Tempat Pembayaran:

Upah harus dibayarkan sebagaimana ketentuan hukum, tetapi tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan, atau dalam jangka waktu yang lebih menguntungkan pekerja. Tempat dilakukannya pembayaran harus dirincikan secara jelas di dalam perjanjian kerja dan kebijakan terkait upah & tunjangan.

## Perumusan Kebijakan Jam Kerja

Perjanjian kerja harus memuat informasi yang jelas mengenai pengaturan jam kerja, dalam bahasa yang dapat dipahami pekerja. STF telah mengadopsi batasan-batasan jam kerja yang wajar untuk menjamin kesehatan dan keselamatan penangkap ikan seperti berikut ini. Sewaktu-waktu, kapal dapat melakukan perubahan jadwal terkait dengan waktu istirahat/libur reguler apabila diperlukan untuk memastikan keselamatan kapal atau produk. Dalam kondisi demikian, perubahan yang dibuat harus logis dan kompensasi terhadap waktu istirahat/libur yang diberikan harus dapat digunakan oleh penangkap ikan segera setelah keadaan memungkinkan.

Jam kerja di atas kapal yang berlayar di laut melebihi waktu 3 (tiga) hari adalah sebagai berikut (kecuali ada ketentuan hukum yang mengatur batas yang lebih ketat):

- Paling sedikit 10 jam istirahat dalam periode waktu 24 jam,
- rata-rata 77 jam seminggu dari keseluruhan waktu perjalanan,
- waktu istirahat 10 jam sehari dapat dikurangi menjadi tidak kurang dari 6 jam selama masa aktif penangkapan ikan dan pemrosesan ikan,
- pengoperasian kapal penangkap ikan mungkin mengakibatkan perubahan jadwal kerja, namun harus ada kompensasi yang diberikan terhadap waktu istirahat/libur.

Untuk pekerjaan yang dilakukan di darat: Apabila tidak ada hukum yang mengatur hal ini, maka jam kerja normal adalah:

- tidak boleh lebih dari 8 jam sehari dan 48 seminggu,
- total jam kerja berikut lembur tidak boleh melebihi 60 jam per minggu, dan
- harus memberikan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari istirahat/libur dalam setiap tujuh hari kerja.

### ALASAN-ALASAN APA YANG DIPERBOLEHKAN UNTUK MENETAPKAN JAM KERJA YANG BERBEDA-BEDA DI LUAR DARI YANG DIATUR?

*Kehidupan di atas kapal dan laut memberikan ancaman dan tantangan khusus. Pekerja mungkin harus bekerja di luar jam kerja normal/biasanya dalam kasus-kasus seperti berikut ini:*

- *Ketika ada ancaman bahaya terhadap keselamatan kapal,*
- *Ketika ada ancaman bahaya terhadap orang-orang yang berada di atas kapal,*
- *Ketika ada ancaman terhadap produk (misalnya tangkapan),*
- *Ketika harus membantu kapal lain atau orang lain yang sedang membutuhkan pertolongan.*

*Terhadap kasus-kasus yang disebutkan di atas, semua tindakan yang diperlukan mungkin akan diambil sampai kondisi kembali pulih. Pemberi kerja harus secepatnya, pada saat keadaan sudah memungkinkan, memberikan kompensasi waktu istirahat/libur kepada pekerja untuk memulihkan diri.*



**Pada saat membuat dan menyusun program peningkatan kesadaran dan pelatihan pekerja, pemberi kerja sekurang-kurangnya harus:**

- Memastikan semua informasi diberikan dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja
  - Ingat bahwa mungkin ada beberapa pekerja yang dapat berbicara dalam beberapa bahasa tetapi tidak berarti bahwa mereka dapat membaca seluruh bahasa tersebut
- Bersama-sama dengan pekerja mengulas semua informasi tertulis secara mendetail; beberapa pekerja mungkin tidak dapat membaca dengan baik sehingga mengulas secara lisan dapat membantu memastikan semua informasi dapat dipahami dengan baik
- Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengajukan klarifikasi dan konfirmasi bahwa mereka memahami segala sesuatunya dengan jelas
- Memilih format yang tepat di dalam menyampaikan informasi kepada pekerja – beberapa informasi mungkin dapat diberikan melalui sesi singkat; namun ada informasi-informasi lainnya yang mungkin butuh disampaikan dengan pelatihan yang lebih formal (lihat kotak-kotak di bawah ini)

**Hal apa saja yang perlu diberitahukan kepada pekerja sebelum mulai bekerja?**

- Semua hak dan kewajiban yang secara hukum berlaku bagi pekerja baik di negara asal maupun di negara penempatan, beserta seluruh aturan perundang-undangan yang berlaku di wilayah yurisdiksi hukum di mana pekerjaan tersebut dilakukan
- Syarat dan ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja
- Ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Kode Etik Seafood Task Force
- Kondisi-kondisi hidup (jika ada)
- Kebijakan, aturan dan prosedur dari pemberi kerja (termasuk diantaranya kebijakan mengenai pekerja anak, praktik kerja paksa, perjanjian kerja, kebebasan bergerak pekerja, penahanan dokumen pribadi, biaya rekrutmen, menentang adanya kekerasan dan pelecehan, non-diskriminasi, kesehatan dan keselamatan)
- Mekanisme Pengaduan (lihat bagian 10)
- Bahaya-bahaya dan ketentuan terkait kesehatan dan keselamatan

## Bekerja dengan Agen Perekrutan

### Langkah-langkah yang harus diambil ketika bekerja dengan agen/penyalur tenaga kerja adalah

- Menandatangani perjanjian resmi untuk menggunakan jasa agen/penyalur tenaga kerja
- Memberitahukan kepada agen/penyalur tenaga kerja tentang kebijakan perusahaan untuk tidak membebankan biaya rekrutmen apapun secara ilegal (lihat bagian 6 Biaya Rekrutmen)
- Memberitahukan kepada agen/penyalur tenaga kerja tentang ketentuan untuk menghormati dan mematuhi semua ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Kode Etik dan Standar Pengauditan Seafood Task Force
- Mengharuskan agen/penyalur tenaga kerja untuk memberikan pelatihan yang lengkap kepada pekerja yang baru diterima bekerja, dalam bahasa yang dapat dipahami mereka, mengenai:
  - Kode Etik Seafood Task Force
  - Hak dan Kewajiban Pekerja menurut hukum
- Mengharuskan agen/penyalur tenaga kerja untuk menyampaikan kepada para pencari kerja mengenai kondisi kerja mereka secara lengkap dan terperinci, dalam bahasa yang dapat dipahami mereka (lihat bagian 13 Peningkatan Kesadaran dan Pelatihan Pekerja)
- Mengharuskan agen/penyalur tenaga kerja untuk menyimpan dokumentasi yang cukup untuk menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan STF.
- Mengembangkan sebuah sistem internal untuk memantau praktik-praktik rekrutmen agen/penyalur tenaga kerja secara rutin, termasuk diantaranya melakukan kunjungan ke kantor-kantor agen/penyalur tenaga kerja secara berkala, memeriksa dokumen dan melakukan wawancara dengan karyawan agen/penyalur tenaga kerja dan pekerja-pekerja yang direkrut melalui agen/penyalur tenaga kerja tersebut.

# Bekerja dengan Agen Perekrutan

## ITEM-ITEM YANG PERLU DIVERIFIKASI PADA SAAT MENYELEKSI AGEN/PENYALUR TENAGA KERJA EKSTERNAL

YA	TIDAK	Pastikan bahwa pihak ketiga beroperasi secara legal
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah mereka memiliki semua surat perijinan atau sertifikasi yang diharuskan oleh undang-undang untuk merekrut pekerja di negara tempat mereka beroperasi?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah mereka memiliki semua surat perijinan atau sertifikasi yang diharuskan oleh undang-undang untuk mengirimkan pekerja bekerja di luar negeri?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah semua lisensi, surat izin dan sertifikasi yang dimiliki absah / masih berlaku?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah semua lisensi, surat izin dan sertifikasi yang dimiliki diterbitkan oleh pihak otoritas berwenang yang benar?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah subkontraktor yang digunakan oleh agen/penyalur tenaga kerja memiliki semua lisensi, sertifikasi atau surat izin yang diwajibkan oleh negara, wilayah atau area di tempat di mana mereka beroperasi?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah sedang ada penyelidikan yang sedang berlangsung terhadap agen/penyalur tenaga kerja atau subkontraktornya?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Apakah sebelumnya pernah ada pengutipan, skorsing atau sanksi-sanksi lainnya yang dikenakan kepada agen/penyalur tenaga kerja atau subkontraktornya? Jika jawabannya ada, apakah agen/penyalur tenaga kerja atau subkontraktor tersebut dapat menunjukkan bahwa pelanggaran tersebut telah diperbaiki?
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<p>Verifikasi jenis-jenis biaya, termasuk biaya-biaya terkait dengan rekrutmen, yang dikenakan oleh agen/penyalur tenaga kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apakah agen/penyalur tenaga kerja sudah mempunyai kebijakan “Tanpa Biaya”?</li> <li>• Biaya-biaya apa saja diperbolehkan oleh hukum?</li> <li>• Biaya-biaya apa saja yang diperbolehkan oleh agen/penyalur tenaga kerja kenakan?</li> <li>• Apakah biaya-biaya yang dikenakan diperbolehkan menurut hukum?</li> </ul> <p>Apakah ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa agen/penyalur tenaga kerja terlibat dalam praktik penipuan?</p> <p>Apakah ada bukti atau tuntutan dari orang yang pernah direkrut yang mengindikasikan bahwa agen/penyalur tenaga kerja telah melakukan penipuan kepada pekerja terkait dengan pekerjaannya atau terlibat dalam praktik penipuan pekerjaan?</p>



# Panduan Praktis penerapan praktik-praktik Kesehatan dan Keselamatan yang baik

Sekurang-kurangnya, pengusaha wajib memastikan keamanan tempat kerja dan jika diperlukan, kapal dan operator kapal harus memiliki surat-surat perijinan dan lisensi legal dan menjalani semua pemeriksaan kapal yang diharuskan oleh pihak aparat yang mempunyai kewenangan untuk itu.

Tanpa terkecuali, pemberi kerja harus mematuhi semua aturan-aturan hukum dan standar-standar industri yang berlaku yang berkaitan dengan:

- Pencegahan kecelakaan dan insiden
- Manajemen resiko dan mitigasi bahaya
- Penanganan Bahaya Kebakaran
- Prosedur Keadaan Darurat
- Pelatihan Pekerja
- P3K dan akses ke layanan medis
- Penyediaan dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)
- Pelatihan pekerja tentang penggunaan APD
- Keamanan peralatan dan instalasi listrik
- Lingkungan kerja (termasuk kebisingan, penerangan dan ventilasi)
- Instalasi fasilitas kebersihan
- Akses air minum
- Tempat penyiapan makanan yang bersih dan higienis
- Kesiapsiagaan Darurat
- Komunikasi Kapal-ke-Daratan (Ship-to-shore)

Tindakan-tindakan berikut di bawah ini harus dilakukan, terlepas dari ada atau tidaknya ketentuan hukum dan praktik industri lokal setempat yang mengaturnya:

## **Analisis Resiko Kesehatan dan Keselamatan**

- Pengusaha harus melakukan analisis resiko kesehatan dan keselamatan secara menyeluruh sebagai landasan program kesehatan dan keselamatannya.
  - Catatan-catatan hasil penilaian dan analisis resiko kesehatan dan keselamatan harus disimpan dengan baik / diarsipkan. Penilaian resiko kesehatan dan keselamatan harus mempertimbangkan semua aspek pekerjaan terkait dengan kegiatan penangkapan ikan dan resiko khusus yang dimiliki oleh kapal sebagai tempat bekerja
  - Pengusaha harus meminta umpan balik dari pekerja ketika melakukan penilaian resiko untuk memastikan bahwa semua aspek telah dipertimbangkan dengan sebagaimana mestinya.
  - Pengusaha juga harus memperhatikan hal-hal terkait dengan pemuatan dan pembongkaran ikan di dalam penilaian resikonya dan mengurangi resiko yang dihadapi pekerja selama operasi ini berlangsung.

# Panduan Praktis penerapan praktik-praktik Kesehatan dan Keselamatan yang baik

- Penilaian resiko harus menetapkan area-area kerja mana saja yang berbahaya dan pengusaha harus memastikan bahwa tidak ada orang yang tengah hamil atau menyusui, orang dengan kondisi mental tidak mampu, dengan penyakit pernafasan atau penyakit kronis, hati atau ginjal yang ditugaskan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut.
- Catatan-catatan dan prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan untuk mengurangi resiko bahaya yang sudah teridentifikasi terhadap kesehatan dan keselamatan harus disimpan dalam file.

Semua resiko yang sudah teridentifikasi harus ditangani dan dihilangkan sepenuhnya atau, apabila tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, harus dapat dikurangi.

- Untuk bahaya-bahaya yang teridentifikasi namun tidak dapat dihilangkan, harus dipasang tanda-tanda pengidentifikasian yang dapat terlihat dengan jelas dan pekerja harus diberikan instruksi (pengarahan) tertulis tentang bagaimana cara mengatasi resiko-resiko tersebut.
  - Apabila resiko-resiko tersebut tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, pemberi kerja wajib menyediakan semua alat pelindung diri (APD) dan pakaian pelindung diri (pakaian kerja) yang diperlukan dan sesuai.
  - APD yang disediakan harus sesuai dengan tugas yang dispesifikasikan dan juga dengan resiko, serta pas bagi pekerja untuk melakukan tugasnya dengan patut.
  - Pemberi kerja harus memastikan bahwa pekerja mendapatkan pelatihan mengenai cara penggunaan APD yang tepat dan bahwa mereka benar-benar memakainya pada saat bekerja.
- Catatan-catatan mengenai kecelakaan dan kecelakaan yang nyaris terjadi harus dicatat, dianalisa dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memperbaikinya harus disimpan dalam file.
  - Penilaian resiko kesehatan dan keselamatan dan tindakan yang rencananya akan dilakukan harus mencakup rencana untuk membuat suatu sistem pemeliharaan tempat kerja beserta dengan prosedur untuk memastikan kebersihan dan tata graha (housekeeping) yang baik.

## Pemeliharaan Kapal

Harus ada sistem pemeliharaan kapal yang memungkinkan untuk dilakukannya pemeliharaan secara berkala dan tersistematis, baik di dok kering, dok basah maupun pemeliharaan terhadap sistem tanggap darurat di laut.

- Sebuah sistem pemeliharaan kapal yang baik mencakup prosedur pemeriksaan pra-pelayaran, untuk mengetahui apakah semua peralatan penting berfungsi dengan baik sehingga mengurangi kemungkinan perlu dilakukannya pemeliharaan darurat.
- Sistem pemeliharaan dan kebersihan tempat kerja yang lengkap akan lebih menjamin areal tempat kerja dan tempat tinggal dibersihkan secara teratur dan sistematis untuk menghindari terjadinya penumpukan kotoran atau bahan-bahan lainnya, misalnya penumpukan bahan-bahan yang mudah terbakar yang dapat menimbulkan resiko lebih lanjut.
- Kapal harus memiliki tempat tinggal dan fasilitas sanitasi terpisah yang aman menurut masing-masing jenis kelamin apabila ada laki-laki dan perempuan yang bekerja di atas kapal.
- Pekerja harus dapat mengakses air minum setiap saat.

# Panduan Praktis penerapan praktik-praktik Kesehatan dan Keselamatan yang baik

## Perawatan Medis

- Kapal harus dilengkapi dengan peralatan medis yang memadai dan memiliki persediaan yang cukup sesuai dengan jumlah awak kapal yang ada di atas kapal.
- Harus ada setidaknya satu orang pekerja yang memenuhi persyaratan atau telah mendapatkan pelatihan P3K dengan pengetahuan yang cukup untuk menangani cedera apapun.

## Ketentuan Minimum lainnya

- **Sertifikat Medis** – Seluruh penangkap ikan dan awak kapal yang bekerja di atas kapal lebih dari 3 hari, harus mempunyai hasil pemeriksaan medis yang terbaru yang menyatakan bahwa mereka memiliki tubuh yang cukup fit/mampu untuk bekerja. Sertifikat medis harus dikeluarkan oleh aparat pemerintah yang memang berwenang untuk itu dan belum lewat masa berlakunya.
- **Komunikasi Kapal-ke-Daratan (Ship-to-Shore)** – Semua kapal harus dilengkapi dengan radio atau satelit atau alat komunikasi dari kapal ke pantai/daratan (ship-to-shore communication) lainnya yang berfungsi dengan baik. Apabila memungkinkan, pemberi kerja juga harus mengupayakan agar pekerja diberikan akses untuk menggunakan sistem/alat komunikasi dan tidak mengenakan biaya apapun melebihi dari biaya yang sebenarnya dikeluarkan untuk mengoperasikan alat tersebut kepada pekerja.
- **Alat Bantu untuk Mengambang** – Kapal harus dilengkapi dengan jaket pelampung pribadi yang jumlahnya mencukupi untuk masing-masing orang yang ada di atas kapal. Pemberi kerja harus memastikan bahwa mereka melakukan pembaharuan data terhadap jumlah dan kualitas dari jaket pelampung yang tersedia secara rutin. Pekerja harus mengetahui bagaimana cara menggunakan jaket pelampung dan ketika terjadi keadaan darurat dapat mengaksesnya dengan cepat.
- Kapal harus dilengkapi dengan sekoci penyelamat yang memiliki cukup ruang untuk menampung semua orang yang ada di kapal agar dapat dengan aman dan selamat mengevakuasi dirinya dari kapal pada saat keadaan darurat. Pekerja harus diberikan pelatihan tentang bagaimana cara mengeluarkan sekoci penyelamat yang benar.
- **Alat Pemadam Kebakaran** – Kapal harus dilengkapi dengan alat-alat pemadam kebakaran yang memadai dan sesuai, khususnya di tempat-tempat yang beresiko tinggi terjadi kebakaran (misalnya di ruang mesin). Pemberi kerja harus memastikan penggunaan jenis peralatan yang tepat dan pekerja diberikan pelatihan bagaimana menggunakan peralatan tersebut dengan benar. Pemberi kerja juga harus memastikan bahwa semua perlengkapan dan peralatan tersebut dirawat dan dipelihara secara rutin, dan apabila perlu diganti.

Sumber-sumber praktis lainnya terkait dengan perawatan medis di atas kapaldapat ditemukan di World Health Organization's (WHO) *International Medical Guide for Ships* [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313\\_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1).

## Sumber-sumber dan Praktik Terbaik Lainnya

KODE ETIK STF	SUMBER-SUMBER TAMBAHAN DAN PRAKTIK-PRAKTIK TERBAIK
<b>Pekerja Anak</b>	Panduan lainnya dan praktik terbaik tentang apa yang perlu dilakukan untuk meremediasi kasus Pekerja Anak dapat ditemukan di <a href="http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOPIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf">http://impacttlimited.com/wp-content/uploads/2017/01/Impactt_CLOPIndustrialcontexts_REVISION_26112008.pdf</a>
<b>Kerja Paksa</b>	<sup>1</sup> <a href="https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm</a> .
<b>Kesetaraan di Tempat Kerja</b>	Sumber-sumber lainnya: <a href="https://betterwork.org/portfolio/global-gender-strategy/">https://betterwork.org/portfolio/global-gender-strategy/</a>
<b>Kesehatan dan Keselamatan</b>	World Health Organization's (WHO) <i>International Medical Guide for Ships</i> <a href="https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1">https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43814/9789240682313_eng.pdf;jsessionid=387654A94B70482862639812278DD486?sequence=1</a>  <a href="https://www.parliament.nz/resource/en-NZ/51DBHOH_PAP68720_1/a3bce13917a069ca8b800deb29b36b4de3a4f071">https://www.parliament.nz/resource/en-NZ/51DBHOH_PAP68720_1/a3bce13917a069ca8b800deb29b36b4de3a4f071</a>  <a href="https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact55">https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact55</a>
<b>Ketentuan - Ketentuan Umum Penangkapan Ikan</b>	C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) <a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188</a>