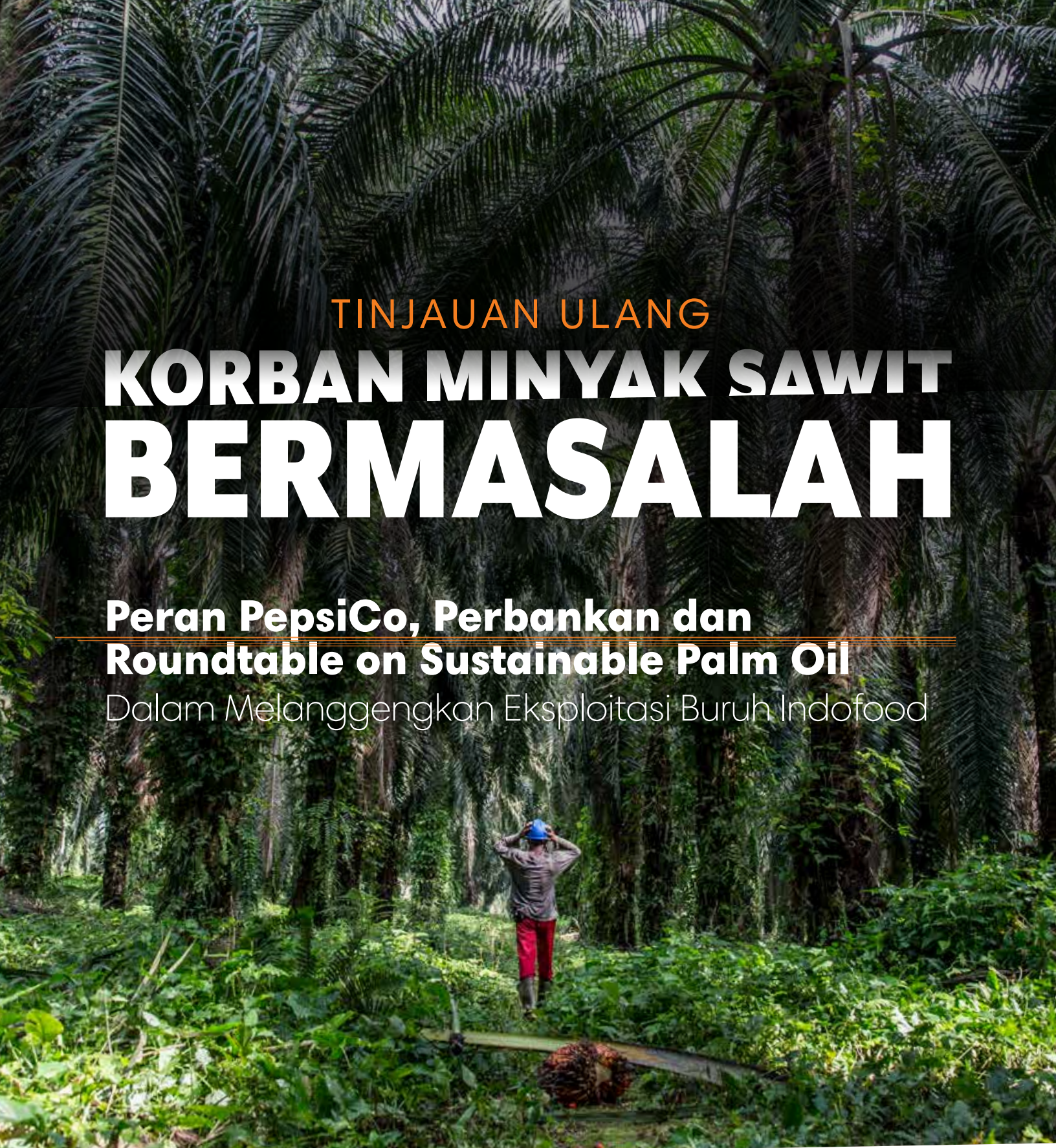
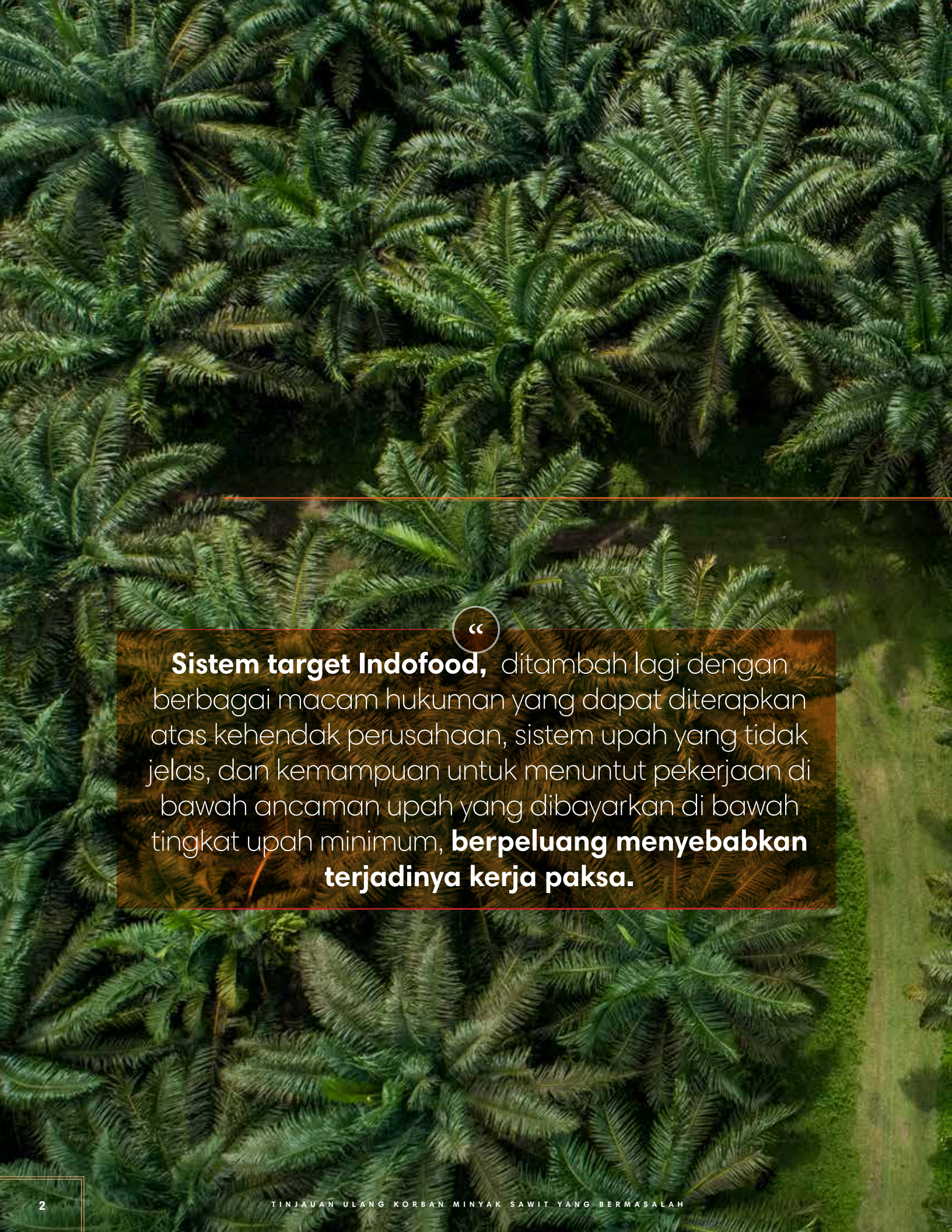




TINJAUAN ULANG

KORBAN MINYAK SAWIT BERMASALAH

**Peran PepsiCo, Perbankan dan
Roundtable on Sustainable Palm Oil**
Dalam Melanggengkan Eksploitasi Buruh Indofood



“
Sistem target Indofood, ditambah lagi dengan berbagai macam hukuman yang dapat diterapkan atas kehendak perusahaan, sistem upah yang tidak jelas, dan kemampuan untuk menuntut pekerjaan di bawah ancaman upah yang dibayarkan di bawah tingkat upah minimum, **berpeluang menyebabkan terjadinya kerja paksa.**

DAFTAR ISI

4	RINGKASAN EKSEKUTIF
8	PENDAHULUAN
10	BUKTI PELANGGARAN: <u>Tinjauan Ulang Korban Minyak Sawit yang Bermasalah:</u> <u>Pelanggaran Hak Buruh Indofood di Sumatera Utara yang Masih Berlanjut</u>
10	Tinjauan Investigasi & Metodologi
11	Tak Kasat Mata dan Temporer: Model Ketenagakerjaan Indofood yang Eksploitatif
15	Upah Murah: Indofood Terus Menggunakan Sistem Upah yang Eksploitatif yang Berisiko Tinggi Terhadap Kerja Paksa
18	Buruh Anak: Indofood Masih Mengandalkan Target Kerja yang Terlampaui Tinggi yang Merupakan Pemicu Buruh Anak
20	Berbahaya dan Tidak Terlindungi: Indofood Terus Membahayakan Kesehatan dan Keamanan Buruhnya
26	Pemberangusan Serikat dan Serikat Kuning: Indofood dan Serikat Dukungan Perusahaan Terus Tidak Menghormati Kebebasan Berserikat
28	Diskriminasi: Perlakuan Tidak Adil Indofood Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Keanggotaan Serikat
30	MENSERTIFIKASI EKSPLOITASI: <u>Peran RSPO Dalam Pelanggaran Hak Buruh Indofood Yang Terus Berlanjut</u>
31	Proses Audit RSPO: Mengecewakan Buruh, Mengecewakan Pembeli
33	Proses Komplain RSPO: Perbaikannya Tidak Jelas Bagi Buruh, Sanksinya Tidak Jelas Bagi Pelanggar
34	MEMUDAHKAN DAN MEMBIARKAN KETIDADAAN TINDAKAN: <u>Peran Pepsico, Nestlé, Pembeli dan Pemodal Indofood</u> <u>Dalam Pelanggaran Hak Buruh Indofood Yang Terus Berlanjut</u>
46	REKOMENDASI: <u>Jalur ke Depan untuk Hak Buruh</u>
52	REFERENSI

BUKAN TERJEMAHAN RESMI
DIPUBLIKASIKAN PADA: NOVEMBER 2017
SELURUH PHOTO: NANANG SUJANA / RAN / OPUK

Ringkasan Eksekutif



Eksplotasi buruh semakin menjadi pusat kontroversi dalam industri minyak kelapa sawit. Pada tahun 2015, kerja paksa dan perdagangan manusia di perkebunan salah satu perusahaan minyak kelapa sawit terbesar di Malaysia, Felda Global Ventures, menjadi berita utama di *Wall Street Journal*,¹ yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan global membeli *Conflict Palm Oil* (Minyak Sawit yang Bermasalah)² yang diproduksi melalui kerja paksa. Tak lama kemudian pada bulan Juni 2016, konglomerat terbesar di Indonesia, Indofood,³ terungkap telah melanggar hak-hak buruh secara sistemik, termasuk mempertahankan ketergantungannya yang tinggi terhadap buruh “kernet” yang tak kasat mata—yaitu para buruh yang secara tidak resmi yang membantu pemanen memenuhi target kerja yang tidak realistis, namun tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan—dan Buruh Harian Lepas (BHL); membayar upah murah yang tidak etis yang seringkali tidak memenuhi upah minimum; menetapkan target kerja yang tidak terjangkau, yang mengakibatkan anak-anak untuk bekerja di perkebunan; membahayakan kesehatan dan keselamatan buruh; dan tidak menghormati Kebebasan Berserikat.⁴ Pada akhir 2016, *Amnesty International* merilis paparan tajam tentang pelanggaran hak asasi manusia, termasuk penggunaan kerja paksa dan buruh anak, di Wilmar dan perkebunan pemasoknya di Indonesia.⁵

Pasar secara perlahan menanggapi peningkatan publikasi-publikasi mengenai eksploitasi buruh di industri minyak kelapa sawit, serta menanggapi peraturan baru yang muncul di Amerika Serikat, Inggris, dan Prancis, yang melarang impor barang yang diproduksi dengan menggunakan kerja paksa dan mensyaratkan peningkatan pelaporan uji tuntas (*due diligence*) terkait dengan kerja paksa dan perdagangan manusia dalam rantai pasok mereka.⁶ Merk dan ritel global di *Consumer Goods Forum*—kelompok 400 merk besar global—telah berkomitmen untuk mendorong reformasi pada rantai pasok minyak sawit mereka.⁷ Skema sertifikasi industri paling terkemuka, *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO), telah menciptakan Satuan Tugas Buruh baru untuk mengatasi kekurangan yang terdapat dalam standarnya—dan dalam pelaksanaan dan kepatuhan terhadap standarnya—oleh para anggotanya,⁸ dan pemodal seperti BNP Paribas dan HSBC baru saja memperbarui kebijakan minyak sawit mereka yang secara eksplisit mengharuskan klien mereka melakukan bisnis mereka tanpa deforestasi, tanpa ekspansi baru pada lahan gambut, dan tanpa eksploitasi.⁹

Namun, tindakan pembeli, mitra usaha, pemodal, dan RSPO sampai saat ini telah gagal untuk memulihkan pelanggaran hak buruh yang terdokumentasi atau memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia yang telah diproklamirkan secara internasional. Seperti yang

ditunjukkan dalam laporan ini, eksploitasi buruh secara sistemik terus menerus berlanjut tanpa henti di perkebunan Indofood, termasuk pemberangusan serikat buruh, upah yang sangat minim, terpapar bahan kimia beracun secara rutin dan berisiko tinggi terhadap kondisi kerja paksa, setelah hampir satu setengah tahun yang lalu pelanggaran hak buruh pertama kali dipublikasikan.

Indofood memiliki peran yang sangat besar dalam pasar: perusahaan ini adalah perusahaan pengolahan makanan terbesar di Indonesia dan produsen mi instan terbesar di dunia,¹⁰ dan juga merupakan anak perusahaan First Pacific, yang dikendalikan oleh Salim Group—salah satu konglomerat terbesar dan paling berpengaruh di Indonesia, yang dipimpin oleh Anthoni Salim, seorang tokoh terkemuka yang berpengaruh di Asia.¹¹ Indofood juga merupakan perusahaan minyak kelapa sawit swasta terbesar di Indonesia tanpa kebijakan 'No Deforestation, No Peat and No Exploitation' (NDPE) yang memadai,¹² dan mitra bisnis dan pemasok minyak sawit ke merk besar global di seluruh dunia. Indofood adalah mitra bisnis dari PepsiCo—Indofood memproduksi semua produk PepsiCo di Indonesia—juga mitra dari Nestlé dan Wilmar.¹³

Laporan ini menginvestigasi kondisi buruh di perkebunan Indofood bersertifikasi RSPO yang sama seperti dalam laporan pertama pada bulan Juni 2016, "[Korban Minyak Sawit yang Bermasalah: Indofood: Peran Terselubung PepsiCo terhadap Eksploitasi Buruh di Indonesia](#)," serta di satu perkebunan Indofood lainnya yang bersertifikat RSPO yang berlokasi di Sumatera Utara. Investigasi ini menunjukkan bahwa, setelah satu tahun dan lima bulan, pelanggaran hak buruh secara sistemik terus berlanjut di perkebunan Indofood, dan sistem RSPO gagal mendeteksi pelanggaran ini dan memberi sanksi yang efektif kepada perusahaan tersebut. Secara lebih detail, temuan investigasi kami adalah sebagai berikut:

- 1 Indofood terus melanjutkan ketergantungannya pada praktik kerja yang rentan dan berbahaya (*Precarious Employment*)—termasuk buruh kernet yang tidak dibayar dan BHL jangka panjang— untuk melaksanakan pekerjaan inti perkebunan, yang menyebabkan para buruh tidak mendapatkan: jaminan kerja, kemampuan untuk mendapatkan upah minimum bulanan, dan akses untuk memperoleh tunjangan.
- 2 Indofood melakukan pencurian upah dengan cara tidak membayar upah minimum, membebankan biaya produksi ke para buruh, melakukan pemotongan yang tidak adil atas upah buruh, dan tidak membayar upah lembur. Praktik-praktik ini berisiko tinggi menciptakan kondisi kerja paksa.
- 3 Risiko buruh anak tetap tinggi, karena Indofood telah gagal menaikkan upah buruh dan menurunkan target kerja, pendorong utama buruh anak.
- 4 Buruh Indofood terus menghadapi risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang serius, termasuk paparan pestisida dan pupuk yang berbahaya secara rutin, peningkatan risiko cedera akibat alat pelindung diri yang tidak memadai, inkonsistensi dan kemungkinan kecurangan dalam pendaftaran dan penerimaan perawatan kesehatan negara, dan kesulitan untuk mendapatkan cuti sakit dari klinik perusahaan.
- 5 Indofood tetap tidak menghormati Kebebasan Berserikat, salah satu hak inti buruh, dengan mendukung serikat pekerja kuning—atau serikat pekerja yang didominasi atau dipengaruhi oleh pengusaha—dan memanfaatkan taktik pemberangusan serikat untuk mengintimidasi anggota serikat independen. Serikat pekerja kuning yang dikendalikan oleh perusahaan secara khusus telah dilarang berdasarkan hukum internasional.¹⁴
- 6 Berbagai bentuk diskriminasi dapat ditemukan di perkebunan Indofood, termasuk diskriminasi dalam perlakuan dan pemberian tunjangan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan keanggotaan serikat pekerja.
- 7 Audit RSPO terus gagal mengidentifikasi pelanggaran hak-hak buruh di perkebunan Indofood, dan proses pengaduan RSPO telah gagal untuk menanggapi Indofood. Sebaliknya, Indofood malah diizinkan untuk terus menjual minyak bersertifikat RSPO padahal mereka telah melanggar standar RSPO selama lebih dari satu tahun.

Terlebih lagi, Indofood telah mengonfirmasikan dalam laporannya sendiri bahwa banyak dari praktik-praktik ini tidak hanya terjadi di perkebunan yang telah diinvestigasi. Dalam Laporan Keberlanjutan 2016 mereka, IndoAgri-divisi perkebunan Indofood–melaporkan bahwa 34.782 karyawannya direkrut sebagai BHL; 1.548 sebagai buruh tidak tetap; dan hanya 38.104 sebagai buruh tetap.¹⁵ Tingginya tingkat pekerjaan rentan dan berbahaya–hampir 50%–berisiko tinggi terjadinya pelanggaran hak-hak para buruh dan memastikan buruh tidak mendapatkan upah minimum bulannya, tidak berhak atas tunjangan, dan tidak memiliki jaminan atas pekerjaannya, sehingga tidak memungkinkan bagi buruh untuk bergabung dengan serikat pekerja atau melakukan advokasi terhadap hak-hak mereka sendiri. Selain itu, jumlah ini tidak termasuk jumlah besar buruh kernet yang “tak kasat mata” yang terus bekerja di perkebunan milik Indofood. Sebaliknya, perusahaan minyak kelapa sawit lainnya melaporkan tingkat pekerjaan rentan dan berbahaya di bawah 20 dan bahkan 10 persen.¹⁶

Sampai saat ini, tanggapan Indofood adalah menolak masalah–masalah yang ditemukan di perkebunannya atau mengadopsi “perbaikan” kosmetik yang gagal mengatasi akar masalah pelanggaran hak-hak buruh. Misalnya, untuk menangani buruh kernet (seringkali istri atau anak-anak buruh tetap) yang tidak terdokumentasi yang bekerja di perkebunan, perusahaan memasang papan-papan peringatan yang menyatakan bahwa buruh kernet dilarang, daripada mengangkat buruh-buruh kernet tersebut sebagai buruh tetap atau menurunkan target kerja pemanen. Sebaliknya, setelah Wilmar terungkap telah melanggar hak-hak buruh yang serupa oleh *Amnesty International*, mereka menanggapi dengan melakukan upaya untuk mengurangi rasio buruh tidak tetap di perkebunan mereka dengan mengangkat BHL menjadi buruh tetap.¹⁷ IOI Group juga menanggapi temuan LSM Finlandia, Finnwatch, mengenai kerja paksa, pembayaran di bawah upah minimum, dan pembatasan Kebebasan Berserikat di perkebunannya, dengan mengadopsi sejumlah kebijakan pengaturan preseden untuk melarang biaya perekrutan, menghormati Kebebasan Berserikat dan mengusahakan memberikan upah yang layak.¹⁸ Musim Mas, perusahaan minyak sawit besar lainnya di Indonesia, melakukan penilaian kerja yang proaktif terhadap operasinya dan sebagai hasilnya telah mengeluarkan beberapa kebijakan baru yang belum pernah diterapkan di industri sawit Indonesia, termasuk meresmikan pekerjaan semua buruh kernet, dan mendokumentasikan dan mengkompensasi semua jam lembur.¹⁹ Di dalam industri yang mulai berubah, sifat Indofood yang terus berpangku tangan akan semakin memisahkan dirinya sebagai pelaku industri yang “nakal”.

Sebagian besar pelanggan dan pemodal Indofood telah gagal mematuhi kebijakan sumber pengadaan dan pembiayaan bertanggung jawab milik mereka sendiri, dengan pengecualian sebagian kecil saja. Sejak Juni 2016, IOI Group dan Nestlé telah secara terbuka menyatakan bahwa mereka telah tidak lagi membeli minyak sawit dari Indofood, sementara Deutsche Bank telah menghentikan pembiayaan ke perusahaan tersebut. Namun demikian, sebagian besar pelanggan, mitra usaha, dan pemodal terus melanjutkan hubungan bisnis dengan Indofood, yang seringkali melanggar komitmen mereka sendiri termasuk PepsiCo, Nestlé, dan Wilmar, yang terus mendapatkan keuntungan dari kerja sama mereka dengan Indofood; perusahaan seperti Musim Mas yang terus membeli minyak sawit meskipun mengetahui tentang pelanggaran hak buruh Indofood; dan merk besar seperti Unilever, Mondelez, Mars, Hershey’s dan General Mills, yang gagal melaporkan secara publik hubungan mereka dengan Indofood atau tindakan apa yang telah mereka lakukan. Bank Indonesia, Bank Central Asia, serta Bank Jepang, Mizuho Financial Group dan Mitsubishi UFJ Financial Group, adalah pemodal terbesar Indofood dan mereka tidak memiliki kebijakan pembiayaan bertanggung jawab yang komprehensif. Bank seperti Citigroup, Rabobank, Standard Chartered, dan DBS terus mendanai Indofood meskipun ada kebijakan mereka yang melarang eksploitasi oleh klien mereka, sementara HSBC, BNP Paribas dan Bank of America termasuk di antara bank-bank yang mendanai First Pacific, perusahaan induk Indofood. Banyak dari para aktor ini terus melakukan *outsourcing* penegakan kebijakan mereka sendiri ke RSPO, meskipun kegagalan RSPO dalam mendeteksi pelanggaran hak-hak buruh dan memberi sanksi kepada anggota mereka yang tidak patuh telah diketahui secara luas.

Untuk mereformasi kebijakan Indofood, sekaligus praktik dan kondisi kerja di perkebunannya, perlu diambil tindakan yang segera dan tegas oleh pelanggan, mitra usaha, dan pemodal Indofood, serta RSPO. Namun, yang masih menjadi pertanyaan apakah para aktor tersebut akan mengambil tantangan ini untuk mereformasi Indofood? Akankah mitra usaha seperti PepsiCo, Nestlé dan Wilmar terus melibatkan diri mereka dalam pelanggaran hak buruh dan pelanggaran lainnya oleh Indofood dan perusahaan minyak sawit lain milik Salim Group? Dan apakah RSPO akan menjatuhkan sanksi atau terus membiarkan Indofood menjual minyak sawit “berkelanjutannya” meskipun eksploitasi buruh terus berlanjut? Sampai adanya suatu tindakan yang diambil, para pihak yang bertanggung jawab ini akan terus membantu dan mendukung eksploitasi buruh di Indonesia, dan membanjiri pasar global dengan Minyak Sawit yang Bermasalah.



Pendahuluan



Ketenaran minyak kelapa sawit yang melonjak dan sangat memprihatinkan, dengan cepatnya menjadi minyak nabati paling banyak digunakan di dunia, telah menimbulkan malapetaka bagi hutan-hutan di negara-negara penghasil utama, terutama hutan di Indonesia dan Malaysia. Tapi baru belakangan ini muncul kisah tentang bagaimana kondisinya setelah hutan dibuka dan perkebunan pohon kelapa sawit matang. Buruh-buruh yang bekerja di antara barisan panjang kelapa sawit terlalu sering menceritakan tentang pelanggaran hak asasi manusia dan hak-hak buruh yang tak henti-hentinya selama bertahun-tahun.

Sebagai salah satu yang pertama kali melaporkan masalah ini secara mendalam, laporan “Korban Minyak Sawit yang Bermasalah” yang diterbitkan pada bulan Juni 2016 berusaha untuk mengungkap pelanggaran hak buruh yang tersembunyi di dalam minyak kelapa sawit yang disetujui oleh pemberi sertifikasi minyak sawit paling terkemuka, *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO)—minyak sawit yang sama yang diproduksi oleh perusahaan makanan raksasa Indonesia yaitu Indofood, yang juga merupakan mitra usaha dari perusahaan makanan ringan terbesar yang diperdagangkan secara global, yakni PepsiCo.

Seperti yang pertama kali didokumentasikan dalam laporan RAN dan Rainforest Foundation Norway pada September 2015 yang berjudul “A Loophole the Size of Indonesia: Indofood, PepsiCo’s Indonesian Palm Oil Problem,” bahasa kebijakan minyak kelapa sawit PepsiCo yang paling baru cukup tegas, namun sayangnya berisi celah yang membebaskan mitra usahanya, Indofood, dari persyaratan produksi yang sama untuk minyak kelapa sawit mereka.²⁰ Pengecualian tersebut tetap berlanjut, seperti juga sertifikasi Indofood dari RSPO, hampir satu setengah tahun setelah pelanggaran hak buruh pertama kali didokumentasikan.

Untuk memahami dampak dari tidak adanya tindakan yang terus berlanjut oleh Indofood, PepsiCo, serta RSPO, dan mitra bisnis dan pemodal Indofood lainnya, sebuah tim peneliti kembali menyelidiki kondisi kerja dan kehidupan buruh di dua perkebunan kelapa sawit yang telah dilaporkan pertama kali di dalam laporan bulan Juni 2016, serta perkebunan ketiga, yang juga bersertifikasi RSPO. Ketiga perkebunan tersebut dimiliki dan dikelola oleh mitra usaha PepsiCo, yaitu Indofood, di bawah perusahaan perkebunan PT PP London Sumatra Tbk (Lonsum), yang terletak di pulau Sumatera di Indonesia, dan melalui jaringan perusahaan pedagang dan merk-merk besar, menyuplai dunia dengan Minyak Sawit yang Bermasalah.



BERJALANNYA WAKTU **TANPA TINDAKAN**²¹

SEPTEMBER 2015	Rainforest Action Network dan Rainforest Foundation Norway meluncurkan "Asesmen Keberlanjutan Minyak Kelapa Sawit Indofood Agri Resources" dari Aidenvironment
OKTOBER 2015 - MARET 2016	Rainforest Action Network dan Rainforest Foundation Norway meminta berulang kali untuk bertemu dengan CEO Indofood dan IndoAgri untuk mendiskusikan kebijakan minyak kelapa sawit yang bertanggungjawab; Indofood tidak menerima permintaan untuk bertemu, menolak temuan kunci laporan tersebut, dan menyatakan mereka berhak untuk menindak secara hukum
APRIL 2016	RAN menyelesaikan investigasi lapangan terkait kondisi buruh di perkebunan Indofood dan membagikan temuan-temuannya kepada Indofood untuk diberi komentar sebelum laporan investigasi diluncurkan; Indofood menolak temuan-temuan tersebut, menyatakan dirinya mematuhi semua perundang-undangan di Indonesia, dan lagi-lagi menyatakan bahwa mereka berhak untuk menindak secara hukum
JUNI 2016	RAN, OPPUK dan ILRF menerbitkan laporan "Korban Minyak Sawit yang Bermasalah"
SEPTEMBER 2016	RAN, OPPUK dan ILRF memasukkan komplain buruh pertama ke RSPO terhadap anak perusahaan Indofood, London Sumatra dan Salim Ivomas, atas pelanggaran Prinsip dan Kriteria RSPO yang sistemik dan meminta RSPO untuk menangguhkan mereka
DESEMBER 2016	<i>Accreditation Services International (ASI)</i> melakukan asesmen terhadap kinerja badan sertifikasi SAI Global di salah satu perkebunan Indofood dan menemukan banyak pelanggaran terhadap standar RSPO yang terlewatkan oleh SAI Global
JANUARI 2017	ASI menangguhkan SAI Global—badan sertifikasi Indofood—atas dasar kinerja yang buruk RAN, OPPUK dan ILRF meminta Panel Komplain untuk mengambil keputusan terhadap penangguhan Indofood sebagaimana diminta dalam komplain yang dimasukkan
JULI 2017	Panel Komplain RSPO mengusulkan investigasi independen terhadap perkebunan Indofood ASI memulihkan kembali akreditasi RSPO SAI Global tanpa secara terbuka menjelaskan kenapa
NOVEMBER 2017	RAN, OPPUK dan ILRF meluncurkan laporan <i>Tinjauan Ulang Korban Minyak Sawit yang Bermasalah</i> dan menemukan pelanggaran hak buruh yang sistemik pada perkebunan Indofood yang bersertifikat RSPO oleh SAI Global dan melanggar Prinsip dan Kriteria RSPO Indofood masih terus menjual minyak bersertifikat RSPO ke pasar

Bukti Pelanggaran: TINJAUAN ULANG KORBAN MINYAK SAWIT YANG BERMASALAH PELANGGARAN HAK BURUH INDOFOOD DI SUMATERA UTARA YANG MASIH BERLANJUT



TINJAUAN INVESTIGASI & METODOLOGI

Menindaklanjuti investigasi awal dari laporan yang dikeluarkan pada Juni 2016, pemantauan terhadap kondisi kerja terus berlangsung di tiga perkebunan Indofood yang bersertifikat RSPO antara bulan Oktober 2016 dan Oktober 2017--dua diantaranya merupakan perkebunan dimana investigasi awal dilakukan, serta lokasi ketiga di kabupaten yang berbeda. Ketiga perkebunan tersebut dikelola oleh anak perusahaan Indofood PT. PP London Sumatra Tbk (Lonsum)--dibawah manajemen IndoAgri, atau divisi perkebunan dari Indofood--dan terletak di provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Dalam cakupan laporan ini, sebanyak 71 buruh lapangan dari berbagai kategori pekerjaan, status pekerjaan dan jenis kelamin diwawancarai melalui diskusi kelompok terarah dan wawancara mendalam satu per satu. Dokumen-dokumen buruh juga telah ditinjau dan observasi mengenai tempat tinggal dan praktik kerja buruh dilakukan. Laporan keberlanjutan IndoAgri dan laporan audit RSPO juga ditinjau, dan Indofood dan IndoAgri telah dihubungi untuk memberi komentar atas temuan investigasi ini. Perusahaan menanggapi, "Sebagai perusahaan yang terdaftar secara publik, kami mematuhi semua peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia." Perusahaan juga menyatakan, "Seperti yang dapat dilihat pada web-site komplain RSPO terkait komplain yang dimasukkan oleh RAN, PTPP London Sumatra telah diaudit oleh ASI dengan kerangka acuan yang berlandaskan tuduhan Anda sebelumnya yang tidak berdasar. Kesimpulan dari audit tersebut adalah kami telah mematuhi semua kriteria RSPO, dan semua tindakan perbaikan sudah dilakukan."²²

Atas permintaan buruh yang diwawancarai, dan untuk melindungi keselamatan mereka dari risiko intimidasi atau tindakan balasan dari manajemen, nama asli mereka tidak dicantumkan. Nama dan lokasi perkebunan-perkebunan, lokasi dan tanggal wawancara yang spesifik juga tidak diungkap untuk memastikan keamanan buruh.

Pembahasan menyangkut kondisi buruh dalam laporan ini mengacu pada apa yang dilaporkan oleh 71 buruh yang diwawancara.

TAK KASAT MATA DAN TEMPORER:

Model Ketenagakerjaan Indofood yang Eksploitatif

Lebih dari setahun telah berlalu sejak laporan pertama tentang pelanggaran hak buruh Indofood dikeluarkan, dan persentase buruh yang dipekerjakan pada posisi yang rentan dan berbahaya (*precariously employed*) masih tinggi sebagai buruh harian lepas (BHL) atau buruh kernet—yaitu buruh informal yang membantu pemanen mencapai target kerjanya yang terlampau tinggi namun tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan Indofood. Buruh yang dipekerjakan secara rentan dan berbahaya ini mendapatkan upah yang rendah bahkan tidak digaji sama sekali, tidak memiliki jaminan kerja, dan hanya mendapatkan sedikit tunjangan dan perlindungan hukum.

Buruh kernet

Indofood menyatakan telah melarang buruh kernet (atau yang disebut “buruh yang tidak terdaftar” oleh Indofood)²³ semenjak laporan pertama dipublikasikan, namun buruh kernet masih ditemukan bekerja dengan pemanen untuk mengumpulkan berondolan dan mengangkut tandan buah sawit di semua perkebunan yang diinvestigasi. Papan peringatan yang menyatakan “Dilarang masuk selain pekerja yang terdaftar” telah dipasang diseluruh perkebunan dan sebagian pemanen melaporkan bahwa membawa kernet sekarang sudah dilarang. Tapi target produksi masih terlampau tinggi sehingga pemanen terpaksa untuk terus membawa buruh kernet demi mencapai targetnya. Di ketiga perkebunan yang diinvestigasi, pemanen melaporkan masih harus membayar upah buruh kernet tersebut dari gaji mereka sendiri; sedangkan buruh kernet perempuan yang membantu suaminya yang pemanen tetap bekerja tanpa menerima upah.

U, seorang pemanen yang telah bekerja disalah satu perkebunan Indofood selama lebih dari tujuh tahun, mengatakan kepada kami:

Perusahaan memberikan target bekerja itu, menurut pendapat saya itu terlalu tinggi dari kemampuan saya bekerja sebagai pemanen selama tujuh jam. Perusahaan berikan target itu, kalau untuk tahun [tanam] 2008, kita harus cari 110 tandan. Nah, maka dengan kita mendapatkan target sebanyak itu, akhirnya kita berinisiatif membawa tukang brondol, nah kemudian tukang brondol itu kita yang memfasilitasi, kita yang memberikan upah, jadi bukan perusahaan. ... kemudian beberapa bulan terakhir, perusahaan menganjurkan supaya tidak membawa tukang brondol, karena itu memang dianggap ilegal kan gitu. Tetapi perusahaan tidak juga menyertai dengan penurunan basic, penurunan target. Jadi ketika kita membawa tukang brondol [buruh kernet] targetnya 110, ketika nggak bawa tukang brondol tetap 110. Logikanya itu kan gak akan mungkin tercapai kan mba, ya seperti itu. Jadi akhirnya sekarang ini kita mau ga mau, ya kita kerjakan [membawa buruh kernet].²⁴

Pohon kelapa sawit yang ditanam pada tahun 2008 menghasilkan tandan buah sawit yang rata-rata beratnya 11 kilogram.²⁵ 3 Mengumpulkan 110 tandan artinya mengangkat dan mengangkut sampai lebih dari 1,2 ton per hari.

S, seorang buruh kernet yang telah membantu suaminya yang pemanen untuk mengumpulkan dan mengangkut buah kelapa sawit selama tujuh tahun juga memberi tahu kami:



“Suaminya [saya] nggak kuat kerja sendirian. Targetnya tinggi ... Ya kenapa kita mau terpaksa tadi nggak dibayar? Ya karena terpaksa tadi, mau nggak dibantu kasian, mau dibantu nggak ada gaji. Tapi ya itulah memang sudah pilihan terakhir, terpaksa walaupun ujung-ujungnya badan jadi korban, sakit kan perutnya, ya, apa boleh buat. - S²⁶

S mengeluh bahwa perutnya sering sakit dan menduga hal itu dikarenakan membantu suaminya mengangkat buah sebagai bagian dari kerjanya sebagai buruh kernet.

Tanpa bantuan para buruh kernet, pemanen tidak akan sanggup mengumpulkan jumlah buah yang sama atau mencapai tingginya target yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya buruh kernet dalam proses produksi. Buruh dari ketiga perkebunan yang diinvestigasi melaporkan bahwa manajemen telah mengumumkan bahwa perusahaan akan meresmikan—yaitu mengangkat buruh kernet menjadi buruh tetap—diawal tahun ini. Banyak buruh kernet yang sudah menyerahkan fotokopi KTP dan kartu keluarga mereka kepada manajemen, namun sudah berbulan-bulan berlalu tanpa ada perubahan apapun pada status kerja mereka.

Indofood menyatakan bahwa “target kerja harian untuk pemanen [mereka] berdasarkan beberapa pertimbangan seperti umur dan ketinggian pohon dan topografi lahan. Dengan alasan komersial[,] target kerja itu dapat dicapai dalam satu hari oleh satu orang pemanen.”²⁷ Pernyataan Indofood sendiri menunjukkan bahwa target kerja mereka didorong oleh kepentingan komersial tanpa mempertimbangkan beban fisik yang mungkin dipaksakan kepada buruhnya. Indofood juga mengatakan bahwa target kerja mereka berdasarkan kesepakatan dengan serikat buruh, namun gagal memperhatikan bahwa serikat kuning yang dikontrol perusahaan secara tidak benar mengklaim mewakili semua buruh, seperti yang akan dibahas pada laporan ini nanti.²⁸

Buruh harian lepas

Buruh harian lepas (BHL)—atau buruh yang pekerjaannya dikategorikan sebagai pekerjaan temporer atau musiman—masih dipekerjakan dalam posisi yang bersifat inti seperti bagian pemanen dan perawatan di perkebunan Indofood yang diinvestigasi. Di semua perkebunan yang dikunjungi, pemanen, yang merupakan bagian paling inti dari produksi minyak sawit, melaporkan bahwa mereka diberitahukan bahwa mereka harus mulai bekerja dari tingkat bawah sebagai BHL untuk kemudian memperoleh status buruh tetap, yang merupakan informasi yang tidak benar. Bahkan sebuah putusan pengadilan hubungan industrial tahun 2013 memutuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pemanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang bersifat tetap sehingga pemanen dengan status BHL seharusnya berubah menjadi tetap, dan menyatakan bahwa membedakan upah dan tunjangan untuk pemanen yang melakukan pekerjaan yang sama merupakan diskriminasi.²⁹

Indofood juga mengklaim bahwa BHL “secara khusus dipekerjakan untuk pekerjaan musiman seperti weeding dan pada saat puncak musim panen” serta menyatakan bahwa “pengangkatan juga memungkinkan tergantung keterampilan dan ketersediaan pekerjaan.”³⁰ Namun pada kenyataannya banyak BHL pemanen yang kami wawancarai telah bekerja sebagai BHL selama bertahun-tahun tanpa ada kepastian kapan dan apakah mereka akan diangkat, sementara mereka terus melakukan pekerjaan inti sebagai pemanen seperti buruh tetap lainnya, terlepas dari musimnya.

G, seorang BHL pemanen yang sudah bekerja disalah satu perkebunan Lonsum milik Indofood selama 8 tahun, pernah ditolak pengangkatannya dan terus bekerja sebagai BHL pemanen. Dia mengatakan kepada peneliti:

“

Pernah sekali ... diangkat ... gugur gitu. ... mau ke tujuh tahun kerja baru disuruh KIUR [tes kesehatan], sudah lama baru disuruh cek kesehatan. ... Alasannya buta warna. Entah, alasannya begitulah masalah sepele. Tengok-tengok, kawan-kawan lebih parah dari saya masuk ... kacamata udah berapa minus tetap masuk kok saya sepele sekali, kok lucu kadang. - G³¹



“

Kami semua pekerja yang BHL, rata-rata udah ada yang 14 tahun, 15 tahun. Saya sendiri lebih kurang 10 tahun - J

Meskipun mempekerjakan buruh perawatan sebagai BHL merupakan praktik umum di industri kelapa sawit, pekerjaan perawatan juga merupakan pekerjaan inti dalam produksi minyak kelapa sawit. Banyak BHL perawatan di perkebunan Indofood yang telah bekerja selama 15 sampai 20 tahun. Menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia, BHL hanya boleh dipekerjakan untuk pekerjaan yang benar-benar bersifat sementara atau musiman, dan hanya boleh dipekerjakan kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika mereka bekerja lebih dari 21 hari selama 3 bulan berturut-turut (atau lebih), secara hukum status mereka berubah menjadi buruh tetap.³² Sebuah surat yang didapatkan oleh peneliti di salah satu perkebunan memerintahkan semua asisten lapangan untuk membatasi hari kerja BHL maksimum 19 hari per bulan yang jelas merupakan sebuah upaya untuk menghindari dari hukum yang berlaku.

J, seorang BHL perawatan yang telah bekerja di salah satu perkebunan Lonsum milik Indofood selama 10 tahun, mengatakan kepada peneliti:

... kami semua pekerja yang BHL, rata-rata udah ada yang 14 tahun, 15 tahun. Saya sendiri lebih kurang 10 tahun. ... Terus ini orang BHL kan katanya kaya orang karyawan tetap juga. ... Sementara kalau karyawan tetap kan dikasih pesangon. Kenapa kami ngga gitu? Apa bedanya? Kami kan sama-sama berjasa di Lonsum gitu. Kami ngga terlalu muluk-muluk minta banyak.³³

Hubungan kerja BHL diperbarui setiap hari berdasarkan “kebutuhan” perusahaan pada hari itu. Hal ini membuat BHL sangat rentan dan secara efektif menyulitkan posisi mereka untuk mengangkat masalah ketenagakerjaan apapun karena takut akan diberhentikan dan menjadi pengangguran. Rasa ketakutan ini diperburuk ketika BHL tidak memiliki dokumentasi hubungan kerja, seperti perjanjian kerja tertulis atau slip gaji, yang secara signifikan melemahkan posisi mereka dalam perselisihan apapun.

Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, ketidakmampuan untuk menyediakan perjanjian kerja tertulis bagi BHL seharusnya merubah hubungan kerja mereka secara otomatis menjadi tetap.³⁴ Pada kasus Indofood, banyak BHL yang sudah bekerja selama 10 tahun terakhir atau lebih tanpa memiliki perjanjian kerja. Bukannya diangkat menjadi buruh tetap, Indofood baru-baru ini malah memberikan sebagian BHL perjanjian kerja tertulis tertanggal mundur sampai tahun 2016 dan mengabaikan hak yang selama bertahun-tahun seharusnya diberikan kepada mereka. Menurut undang-undang yang sama, BHL seharusnya dicatatkan juga oleh perusahaan ke kantor ketenagakerjaan setempat, termasuk nama, alamat, pekerjaan, dan upah mereka.³⁵ Semenjak laporan awal dirilis, sebagian BHL telah diberikan perjanjian kerja waktu tertentu,³⁶ namun ini masih merupakan pengkategorian yang tidak tepat karena hubungan kerja tersebut, sama halnya dengan BHL, seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap.³⁷ Menetapkan buruh yang melakukan pekerjaan inti dalam hubungan kerja apapun selain hubungan kerja tetap adalah cara perusahaan untuk menghindari pemberian kompensasi, tunjangan dan perlindungan hukum penuh yang seharusnya menjadi hak mereka.

UPAH MURAH:

Indofood Terus Menggunakan Sistem Upah yang Eksploitatif yang Berisiko Tinggi Terhadap Kerja Paksa

Para buruh diperkebunan Indofood masih menerima upah di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah dan jauh dari upah layak. Upah murah tersebut semakin rendah lagi akibat pemotongan gaji, lembur yang tidak dibayarkan dan biaya produksi yang dibebankan kepada buruh. Hal-hal tersebut merupakan tindakan pencurian upah,³⁸ sebuah praktik yang timbul ketika buruh tidak menerima upah dan tunjangan yang telah ditetapkan secara hukum atau dalam kontrak kerja, dan juga dapat mengakibatkan kondisi kerja paksa.

Indofood terus membayar upah buruh dibawah upah minimum

Indofood menyatakan bahwa mereka "taat mematuhi peraturan tentang upah minimum yang ditetapkan pemerintah, dan memastikan bahwa semua karyawan mereka mendapatkan kompensasi yang memadai untuk kerja-kerja yang mereka lakukan" dan bahwa mereka "berfokus untuk menghomati kenaikan upah diseluruh operasionalnya."³⁹ Meskipun demikian, temuan kami menunjukkan bahwa upah pokok buruh tetap di satu perkebunan yang dikunjungi masih di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada Januari 2017, Gubernur Sumatera Utara telah memutuskan bahwa upah minimum untuk Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar IDR 2,491,618⁴⁰ tetapi para pemanen di satu perkebunan Lonsum masih dibayarkan upah sebesar IDR 2,369,255--atau IDR 122,363 di bawah upah minimum resmi.

Indofood bukan hanya gagal untuk membayarkan upah minimum buruhnya, tetapi secara aktif terlibat dalam menentang upah minimum yang baru ditetapkan sebagai anggota sebuah asosiasi perusahaan yang disebut Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) di pengadilan. Pengadilan administrasi Sumatera Utara memutuskan untuk memenangkan kenaikan upah minimum yang ditetapkan Gubernur dan APINDO kalah dalam gugatannya namun kembali mengajukan banding terkait kenaikan upah minimum tersebut ke pengadilan tinggi.⁴¹

Semenjak investigasi awal yang kami lakukan, Indofood telah memberikan slip gaji kepada sebagian BHL sehingga mereka sekarang dapat mendokumentasikan upah mereka setiap bulannya, potongan upah dan hari kerja mereka. Namun, slip gaji mereka menunjukkan bahwa upah untuk BHL--yang terus kami tekankan untuk dijadikan buruh tetap--jauh dibawah upah minimum bulanan karena pembatasan hari kerja yang diberlakukan oleh manajemen Indofood. Dari slip gaji yang dikumpulkan di salah satu perkebunan, setiap bulan BHL menerima upah antara IDR 1,195,629 sampai IDR 2,026,874 tergantung dari jumlah hari kerja mereka--pendapatan yang 10 sampai 47 persen jauh dibawah upah minimum bulanan.⁴² *Accreditation Services International (ASI)*, yaitu badan akreditasi *Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)*, juga mendapati pelanggaran yang sama terhadap upah minimum BHL di perkebunan Indofood lainnya pada Oktober 2016.⁴³ Sedangkan sebagian BHL lainnya masih belum menerima slip gaji sehingga mereka rentan menjadi korban pencurian upah karena tidak memiliki catatan perhitungan hari kerja, pemotongan dan upah yang akurat.

DAFTAR PERHITUNGAN GAJI KARYAWAN-PHL	
[REDACTED]	
Tanggal : 01 APRIL 2017	
NO :	[REDACTED]
NAMA :	[REDACTED]
NIK :	[REDACTED]
JOB :	U&C - Labour (OP)
TOTAL HK :	16
+ PENDAPATAN HK :	1,429,178
+ PREMI PANEN /ANGKUTAN :	-
+ PREMI HASIL(PRUN/GANO) :	-
TOTAL :	1,429,178
PEMOTONGAN LAIN :	
- BPJS TENAGA KERJA :	21,786
- BPJS KESEHATAN :	27,886
Total Pemotongan :	49,673
BAYAR :	1,379,505

DAFTAR PERHITUNGAN GAJI KARYAWAN-PHL	
[REDACTED]	
Tanggal : 02 JUNI 2017	
NO :	[REDACTED]
NAMA :	[REDACTED]
NIK :	[REDACTED]
JOB :	U&C - Labour (OP)
TOTAL HK :	18,40
+ PENDAPATAN HK :	1,743,768
+ PREMI PANEN /PRUN/ATTD. :	-
+ PREMI HASIL(GANODERMA) :	-
TOTAL :	1,743,768
PEMOTONGAN LAIN :	
- BPJS TENAGA KERJA :	23,693
- BPJS KESEHATAN :	5,265
Total Pemotongan :	28,957
BAYAR :	1,714,811

Di Indonesia, upah minimum ditetapkan berdasarkan survei terhadap lebih dari 60 komponen kebutuhan pokok seorang pekerja lajang, termasuk makanan, pakaian, rumah dan transportasi.⁴⁴ Namun demikian, bagi buruh perkebunan, yang kebanyakan memiliki keluarga untuk ditopang dan tinggal di area yang terpencil dimana harga-harga kebutuhan jauh lebih mahal, perhitungan upah tersebut seringkali jauh dibawah apa yang dibutuhkan untuk membiayai sebuah keluarga. Ditambah lagi, berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah seharusnya hanya berlaku bagi pekerja lajang yang bekerja dalam kurun waktu nol sampai satu tahun—yang artinya perusahaan seharusnya membayar upah diatas upah minimum bagi buruh yang bekerja lebih dari satu tahun.⁴⁵ Oleh karena itu, upah para buruh yang bekerja dengan jangka waktu yang lama masih berada dibawah upah yang telah dimandatkan oleh undang-undang dan jauh dibawah dari upah hidup layak.

Indofood membebankan biaya produksi kepada buruh

Upah murah yang diterima buruh semakin berkurang lagi akibat sistem kerja yang tidak adil yang memaksa buruh untuk menanggung biaya produksi yang seharusnya ditanggung oleh perusahaan. Biaya buruh kernet contohnya, secara keseluruhan dibebankan kepada pemanen dan buruh kernet itu sendiri. Perusahaan diuntungkan dengan tenaga kerja gratis dan biaya produksi yang rendah karena perusahaan membebaskan dirinya dari segala kewajiban untuk membayarkan tunjangan maupun perlindungan terhadap buruh kernet akibat statusnya yang tidak terdokumentasi dan dipekerjakan secara tidak langsung. Segala biaya yang dikeluarkan untuk perlengkapan, peralatan, kecelakaan ataupun masalah kesehatan ditanggung oleh pemanen atau buruh kernet, bukan oleh perusahaan.

D, seorang pemanen, mengatakan kepada peneliti:

*Masalahnya basic [target kerja] tinggi kali. ... Asistennya pernah bilang 'boleh ngga bawa tukang brondol [buruh kernet], bawa tukang brondol pun boleh.' Cuman ada catatan. '[Kalau] bawa tukang brondol ya bayar sendirilah... biasa macam mana.' Kalo ngga bawa tukang brondol, ya harus dapat basic. Kalo ngga, ya di potonglah gajinya atau preminya.*⁴⁶

Upah buruh harian juga seringkali dicurangi. Penyemprot pestisida yang berhenti bekerja pada tengah hari karena hujan seringkali tidak menerima upahnya secara penuh untuk hari itu, mereka seringkali hanya menerima setengah dari upah hariannya atau bahkan tidak dibayar sama sekali. Buruh harian juga menanggung biaya untuk peralatan dan perlengkapan perlindungan diri (APD) mereka yang seringkali harus mereka beli sendiri.

Pemotongan yang tidak adil dan tidak transparan

Sanksi dan pemotongan yang disorot pada laporan bulan Juni 2016 masih berlaku, termasuk pemotongan upah yang dikenakan kepada pemanen akibat kesalahan seperti tidak mengumpulkan brondolan dan tidak membersihkan pelepah 'sengkleh' (atau pelepah yang tergantung di pohon). Para buruh di satu perkebunan juga melaporkan dikenakan sanksi denda karena tidak mampu menyelesaikan beban kerjanya.

C bekerja dibagian transportasi di salah satu perkebunan yang dikunjungi. Tugas dia adalah memuat tandan buah ke truk yang akan dibawa ke pabrik kelapa sawit (PKS). Dia melaporkan harus berhenti bekerja berkali-kali karena kehabisan tenaga dan bahkan pernah satu kali pingsan saat kerja:

Rupanya entah berapa bulan kemudian ... Dipotong gaji saya. Pertama sekitar 260 [ribu] sekian. Kedua [kalinya] 300 [ribu] sekian. Ketiga kalinya 1 juta 880 [ribu] sekian. Saya udah terus terang sama asisten ... "Saya ga tahan [beban kerjanya]" ... kata asisten "udah kerjakan aja pak [nama dirahasiakan], semampu bapak [nama dirahasiakan]. Kalau dapat entah berapa ton ya itulah gaji [kamu]." - C⁴⁷



Buruh harian di satu perkebunan juga melaporkan pemotongan upah harian mereka pada hari Jumat oleh manajemen secara sepihak karena waktu kerja menjadi lebih singkat untuk sholat Jumat. Menurut undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, buruh yang berhalangan untuk bekerja karena sakit atau untuk melaksanakan ibadah seharusnya tetap dibayar upahnya.⁴⁸

Jam kerja yang panjang, tidak ada lembur

Tuntutan untuk mencapai target produksi yang tinggi setiap hari seringkali berarti jam kerja buruh harus lebih panjang agar dapat mencapai targetnya. Hal ini terutama berlaku bagi buruh transportasi yang harus memuat dan mengangkut semua tandan

yang dikumpulkan setiap hari ke PKS agar buah tidak busuk. Buruh transportasi melaporkan bahwa mereka dapat bekerja hingga 14 jam untuk menyelesaikan tugasnya, bahkan seringkali kerja hingga larut malam saat musim banjir buah. Para buruh ini melaporkan menerima premi yang sangat kecil tanpa upah lembur.

Tidak membayar upah lembur merupakan pelanggaran terhadap undang-undang Indonesia, yang menyatakan bahwa lembur seharusnya dilakukan secara sukarela, tidak boleh lebih dari 3 jam per hari dan 14 jam per minggu,⁴⁹ dan buruh berhak untuk dibayarkan 1,5 kali dari upah reguler per jam untuk jam pertama dan 2 kali dari upah per jam untuk jam kedua dan ketiga.⁵⁰

Risiko kerja paksa

Menurut Konvensi Kerja Paksa ILO, kerja paksa didefinisikan sebagai “semua pekerjaan atau layanan yang dituntut dari seseorang yang berada di bawah ancaman hukuman dan yang mana orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.”⁵¹ Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO menyatakan bahwa hukuman “tidak perlu dalam bentuk sanksi pidana, namun mungkin juga dalam bentuk kehilangan hak atau hak istimewa.”⁵²

Komite Ahli ILO lebih lanjut menyatakan:

*Dalam beberapa kasus, ketakutan akan dipecat mengakibatkan buruh bekerja lembur jauh melampaui apa yang diperbolehkan dalam undang-undang nasional ... Dalam kasus lainnya, dimana pembayaran upah berdasarkan target produksi, buruh diwajibkan untuk bekerja melampaui waktu kerja normal, karena hanya dengan demikian mereka dapat menghasilkan upah minimum ... Sehubungan dengan masalah-masalah yang diangkat oleh organisasi-organisasi buruh kepada Komite, ... Komite telah mengamati bahwa **meskipun buruh secara teori dapat menolak untuk bekerja melampaui waktu kerja yang normal, kerentanan mereka berarti pada implementasinya mereka mungkin tidak memiliki pilihan dan diwajibkan untuk melakukan demikian untuk dapat menghasilkan upah minimum atau mempertahankan pekerjaan mereka, atau keduanya**. Komite telah mempertimbangkan bahwa, dalam hal dimana kerja atau pelayanan dipaksakan dengan cara mengeksploitasi kerentanan buruh, dibawah ancaman hukuman, pemecatan maupaun upah yang dibayarkan dibawah tingkat upah minimum, eksploitasi yang demikian bukan lagi sekedar kondisi kerja yang buruk dan merupakan paksaan kerja dibawah ancaman hukuman dan perlu adanya perlindungan Konvensi, sesuai dengan istilah ‘kerja paksa atau wajib’ artinya segala kerja atau pelayanan yang dituntut dari seseorang dibawah ancaman hukuman dan yang mana orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela. Dalam kasus yang demikian, Komite meminta perlu adanya penilaian pengadopsian untuk memastikan kepatuhan kepada Konvensi dalam rangka perlindungan terhadap buruh pada sektor yang menjadi perhatian, termasuk maquilas, perkebunan dan layanan umum.⁵³*

Sesuai dengan panduan yang disediakan oleh Komite Ahli ILO, **sistem target Indofood, ditambah lagi dengan berbagai macam hukuman yang dapat diterapkan atas kehendak perusahaan, sistem upah yang tidak jelas, dan kemampuan untuk menuntut pekerjaan di bawah ancaman upah yang dibayarkan di bawah tingkat upah minimum, menciptakan risiko tinggi akan adanya kerja paksa**. Sistem kerja Indofood sama seperti kondisi kerja paksa yang didokumentasikan di perkebunan Wilmar dan pemasoknya yang didokumentasikan oleh Amnesty Internasional pada November 2016.⁵⁴



buah

Indofood Masih Mengandalkan Target Kerja yang Terlampau Tinggi yang Merupakan Pemicu Buruh Anak

Setelah publikasi laporan awal pada Juni 2016, para buruh melaporkan bahwa manajemen memasang papan peringatan agar buruh tidak membawa anak mereka bekerja di perkebunan. Namun demikian, Indofood masih belum menuntaskan pemicu utama adanya buruh anak yaitu target kerja yang terlampau tinggi dan upah murah.

Terkait masalah buruh anak, Indofood menyatakan: "kami mengangkat masalah tersebut dengan menggunakan peringatan dan poster di perkebunan, yang bertuliskan ... 'Dilarang mempekerjakan anak dibawah umur' dan 'Tidak diperkenankan anak masuk dalam wilayah kerja'. Tujuannya adalah untuk mengingatkan para buruh agar tidak membawa anak-anak ke lokasi kerja. Sesuai dengan kebijakan kami, kami akan mengeluarkan surat peringatan bagi siapa saja yang memperbolehkan anak-anak membantu pekerjaan produksi pertanian."⁵⁵ Tanggapan ini gagal menganalisa akar masalah dari buruh anak dan keterkaitannya dengan target kerja yang tinggi dan upah murah.

Pemanen di satu perkebunan melaporkan bahwa mereka masih diperintahkan untuk mencapai target kerja yang tinggi hingga mencapai 2,5 ton tandan buah segar (TBS) setiap harinya. Meskipun manajemen melarang beberapa pemanen membawa buruh kernet, kebanyakan buruh melaporkan masih membawa kernet secara sembunyi-sembunyi karena jika tidak membawanya, mereka akan kesulitan untuk mengumpulkan tandan sawit dengan jumlah yang sama sehingga akan mengurangi upah mereka. Biasanya anak-anak bekerja secara tidak langsung sebagai buruh kernet.

H, seorang mandor yang telah bekerja di Indofood selama lebih dari 10 tahun, mengatakan kepada peneliti:

“

Perusahaan mengeluarkan surat edaran 'dilarang membawa family gang, tukang brondol'. Tapi pada kenyataannya dilapangan? Tetap terjadi. Kenapa? Karena mereka sadar pekerja itu tidak mampu bekerja sendirian untuk menghasilkan target atau outputnya yang ditentukan pihak perusahaan. Makanya kita sampaikan kepada pihak perusahaan, membuat suatu aturan itu juga harus perlu pengkajian. ... Bagaimana dengan output dia [pemanen] kalau sendirian? Berarti tidak dapat. Maka harus ada perubahan disitu. Atau solusinya kalau tetap output tinggi, bagaimana solusinya dengan tenaga brondol? Kan gitu kan. Apakah dia harus dipekerjakan? Apakah dia harus dibayar perusahaan? Nah harapan kita seperti itu. - H⁵⁶

Hingga permasalahan target kerja yang tinggi dan upah murah diperbaiki, entah melalui penurunan target kerja atau secara resmi mempekerjakan buruh kernet untuk membantu pemanen, risiko tinggi akan adanya buruh anak masih akan terus ada.



BERBAHAYA DAN TIDAK TERLINDUNGI:

Indofood Terus Membahayakan Kesehatan dan Keamanan Buruhnya

Buruh di ketiga perkebunan Lonsum terus menghadapi banyak risiko keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk terpapar bahan kimia berbahaya dan risiko cedera akibat alat pelindung diri (APD) yang tidak memadai. Beberapa BHL yang dipotong gajinya oleh manajemen untuk pendaftaran di program jaminan sosial Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) belum menerima kartu BPJS mereka dan karena itu tidak dapat mengakses layanan kesehatan meskipun gaji mereka terus dipotong untuk biaya tersebut.

Pestisida dan pupuk yang berbahaya

Banyak buruh yang diwawancarai yang berinteraksi dengan dan berisiko terpapar pestisida dan pupuk berbahaya melaporkan bahwa mereka tidak diberikan pelatihan yang memadai mengenai keselamatan, keamanan dan penanganan bahan kimia yang digunakan. Laporan penilaian ASI pada tahun 2016 juga menemukan praktik penggunaan dan penyimpanan pestisida yang tidak aman dan tidak konsisten, termasuk tidak adanya pemantauan terhadap pelaksanaan identifikasi bahaya dan penilaian risiko (*hazardous identification and risk assessment* atau HIRA).⁵

Pestisida Gramoxone, yang mengandung bahan kimia yang sangat beracun yaitu Paraquat, yang ditemukan pada investigasi pertama dan terdokumentasi dalam laporan Juni 2016, kini diganti dengan pestisida bermerk Elang dan pestisida lainnya. Indofood menyatakan bahwa mereka telah secara perlahan mengurangi penggunaan Gramoxone pada operasi inti mereka di Sumatera Utara dan di 12 dari 31 situs RSPO mereka, namun Elang mengandung bahan kimia beracun Glifosat yang mungkin sama berbahayanya.⁵⁸ Pada tahun 2015, *World Health Organization's International Agency for Research on Cancer* (IARC) menyatakan bahwa glifosat kemungkinan adalah karsinogen (penyebab kanker) bagi manusia dan terkait dengan penyakit limfoma non-Hodgkin dan kerusakan DNA manusia.⁵⁹

Buruh perawatan juga melaporkan penggunaan pupuk urea. Menurut *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC), kontak jangka pendek dengan urea akan mengiritasi mata, kulit dan saluran pernapasan, sementara kontak dengan kulit untuk jangka panjang selama berkali-kali atau terus-menerus dapat menyebabkan dermatitis.⁶⁰

J adalah buruh perawatan di Indofood yang sering kali bekerja menyebarkan pupuk ke pohon-pohon kelapa sawit. Dia menceritakan kepada peneliti tentang beberapa dampak kesehatan yang dia alami:

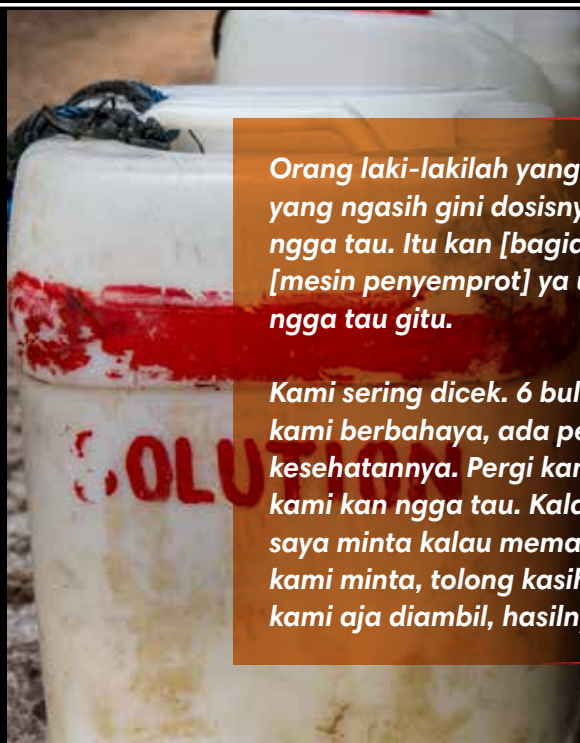


“
Kalau dari pemupukan, pemupukan itu kan paling berbahaya kebanyakan urea. Urea dia sering kami iritasi ke kulit. Memang pengaman kami dikasih cuman dianya kan sedikit banyaknya pasti tembus ke badan juga. Itu kulitnya sering luka-luka sini [sambil menunjuk bagian perut]. Karena dianya kan kami peluk gini, kami gendong. ... Tangan-tangan juga. Memang pakai sarung tangan juga. Tapi kan uapnya masih banyak yang masuk. Jadi tangan-tangan sering luka. ... Tapi kalau pupuk yang lainnya kalau kaya pupuk abu, itu sering kami ke mata. Memang kami dikasih tutup mulut, cuman mata kan kami ngga kasih kaca mata. Sering kalau [pupuk] abu itu kan kalau udah siang dia berserak, kena angin, seringnya ke mata. Terganggu ke mata. - J⁶¹



Buruh perawatan yang menangani pestisida dan pupuk harus diperiksa darahnya. Mereka menduga kalau hal ini dilakukan untuk memantau kesehatan mereka dan dampak negatif dari bahan kimia beracun di dalam tubuh mereka. Namun para buruh melaporkan bahwa hasil tes ini tidak diberitahukan kepada mereka sehingga masalah kesehatan apapun yang mungkin terdeteksi tidak diketahui oleh buruh.

A adalah seorang BHL perawatan di salah satu perkebunan Lonsum selama lima tahun. Dia secara rutin menyemprot pestisida dan tidak tahu kalau dirinya terpapar pestisida apa saja. Dia juga diperiksa darahnya tanpa diberitahukan hasilnya. Dia memberitahu peneliti:



“

Orang laki-lakilah yang nyampur [pestisida]. Kami kan hanya ngerjakan. Yang ngasih obat, yang ngasih gini dosisnya, segini tinggi sekian apa itu laki-laki. Kalau kami perempuan ngga tau. Itu kan [bagian] khususnya sendiri gitu. Kami [terima] udah dituang ke ken [mesin penyemprot] ya udah kami kerja. Kalau obatnya sekian dosis, sekian tingginya, kami ngga tau gitu.

Kami sering dicek. 6 bulan sekali dicek. Cuma belum dikasih tau hasilnya, atau kami berbahaya, ada penyakit, belum kasih tau. Emang kami disitu dicek juga dites kesehatannya. Pergi kami. Diambil darahnya. Cuma belum pernah dikasih hasilnya. Jadi kami kan ngga tau. Kalau di dalam tubuh kami ada penyakit, kami kan belum tau gitu. ... saya minta kalau memang kami dites kesehatan karena kami ngeracun, itu ajalah yang kami minta, tolong kasih tau hasil kami itu aja lah bu. Jadi kami biar puas. Jangan darah kami aja diambil, hasilnya ngga tau.. - A⁶²



Pekerjaan perawatan sebagian besar dilakukan oleh BHL perempuan yang secara tidak proporsional menempatkan mereka pada posisi berisiko tinggi terkena dampak negatif pada kesehatan reproduksi mereka seperti keguguran, kelahiran prematur, berat badan lahir bayi yang rendah dan kecacatan pada saat melahirkan karena paparan herbisida berbasis glifosat.⁶³

Alat pelindung diri yang tidak memadai

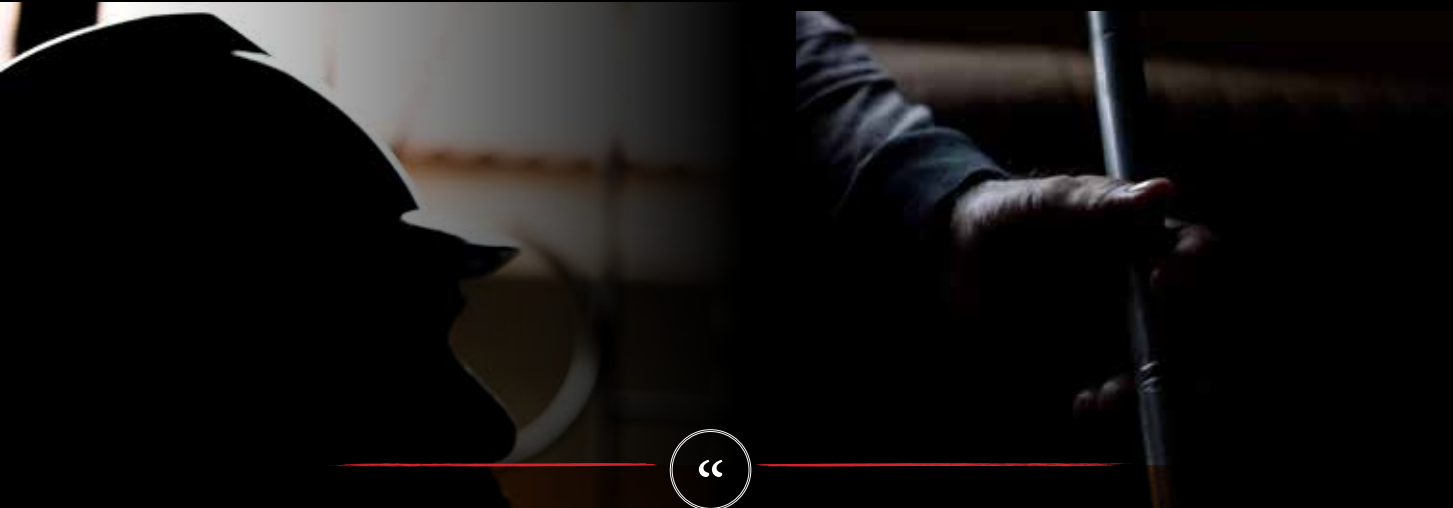
Alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan, sepatu dan helm masih belum disediakan untuk semua buruh. Banyak APD dan peralatan kerja yang juga tidak tepat fungsi atau efektif di konteks lingkungan kerja perkebunan dan iklim tropis, yang dapat membahayakan keselamatan buruh, memperlambat kerja mereka, menaikkan suhu panas badan sampai tingkat berbahaya dan/atau secara keseluruhan menimbulkan ketidaknyamanan yang membuat mereka enggan memakai APD.

Indofood menyatakan: “kebijakan kami ketat: semua buruh diwajibkan untuk menggunakan APD. APD dibagikan kepada buruh sesuai dengan tugas khusus mereka dan mereka diminta untuk tanda tangan saat menerimanya.”⁶⁴ Tapi BHL perawatan melaporkan bahwa mereka masih harus membeli APD dan peralatan kerja mereka sendiri seperti sarung tangan dan cangkul; kalau tidak, mereka tidak akan bisa bekerja.

I, seorang BHL, mengatakan kepada peneliti:

Kami sendiri [beli peralatan kerja]. ... Ngga pernah dari perusahaan. ... Ya kalo [parang] babat, 90 ribu, kalo cangkul dia 50 ribu. Belum lagi gagangnya. Gagang cangkunya, gagang babatnya, itu sepuluh ribu, dua puluh ribu lah. Sepatu bootnya dia sekarang ini 100 ribu, sepatu AP lah. Sarung tangan beli sendiri bu, yang kain 5 ribu sepasang. Kalau kain itu ngga tahan bu, mau dia seminggu dua kali [ganti].⁶⁵

M, seorang buruh bagian transportasi, mengatakan kepada peneliti:



“

Dari perusahaan kami dapat tojek nih [alat kerja dari besi dengan ujung yang lancip untuk memuat buah sawit]. [Kalau] pemanen rasaku setiap putus bisa ganti. Kami putus tak bisa ganti. Bahkan ini mata tojeknya ini kalau putus bikin sendiri, bahkan beli. Nah ngelas pun kadang beli [bayar]. ... Jadi apa kalau las abis, kami ga bisa kerja. Kami ya ngelas sendiri, pakai biaya sendiri. ... Ini kan yang dikasih perusahaan itu ngga standar yang kami butuhkan, ukurannya ga sesuai dan tojek yang kami butuhkan itu panjangnya kurang, jadi kami sambung tojeknya. ... Dikasih kalau ngga sesuai, kan ya sama aja bikin beli sendiri. ... ganti mata tojeknya ini 35 ribu, mata tojeknya saja belum ngelasnya, belum nyambung. Sekali ganti paling habisnya sekitar 50 ribu lah, kalau kami modif, ganti semuanya, kayak ngelas ini, ini potong, ngelas, nyambung, ganti, sekitar 50 ribu. Tapi kalau kita beli sendiri tojek semuanya langsung jadi sekitar 120 ribu. Pernah saya beli sendiri 120 ribu. Tapi entah tahun ini bisa naik harga. Dan itupun kadang kita belipun ga sesuai [dengan yang] kita butuhkan, saya modif lagi, nyambung lagi. - M⁶⁶

Jaminan kesehatan dan jaminan sosial

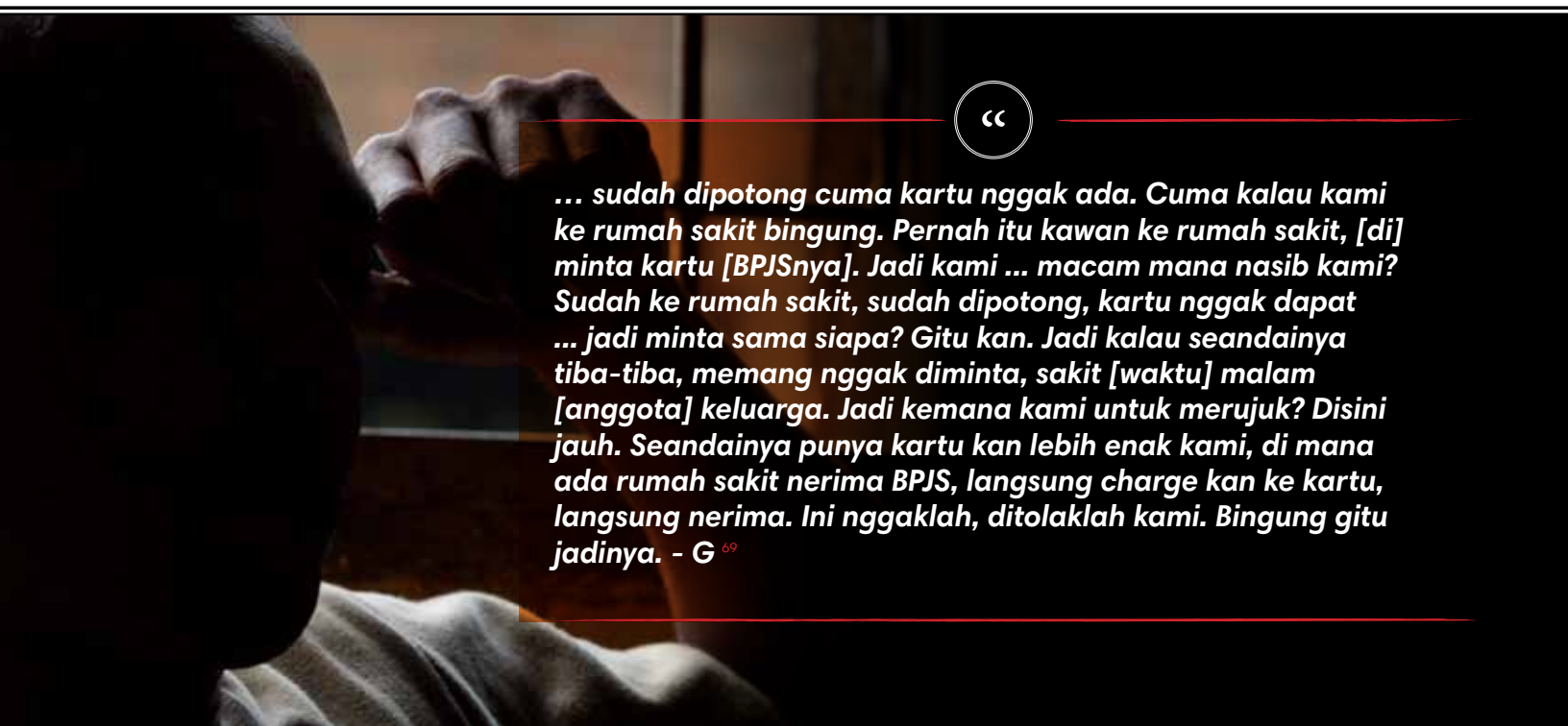
Buruh melaporkan bahwa manajemen Indofood telah mengumumkan BHL akan didaftarkan ke dalam program jaminan sosial negara *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*, yang terdiri dari dua program yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.⁶⁷ Tetapi sebagian BHL menyatakan bahwa mereka tidak menyerahkan dokumen mereka untuk pendaftaran namun tetap dipotong gajinya. Pemotongan upah juga tidak konsisten, kadang pemotongan dilakukan untuk satu program saja, kadang keduanya, kadang lagi tidak dua-duanya. Jumlah pemotongan mulai dari IDR 5,265 sampai IDR 27,886, berbeda-beda dari bulan ke bulan. Perempuan yang suaminya berstatus sebagai buruh tetap melaporkan bahwa upah mereka masih dipotong untuk BPJS walaupun mereka sudah ditanggung oleh BPJS suami mereka.

Sebagian BHL yang telah membayar biaya BPJS melaporkan bahwa mereka belum menerima kartu fisik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat mengakses perawatan kesehatan di klinik kesehatan secara gratis. Sebagian lainnya melaporkan hanya menerima fotokopi dari kartu mereka (bukan aslinya).

B, seorang BHL yang telah dipotong upahnya untuk program BPJS, mengatakan kepada peneliti:

Kalau pemotongan slip gaji, dipotong. ... [Tapi] tanda bukti kita terdaftar belum ada. Belum ada tandanya katanya kalo kata pribahasa. ... [Sudah dipotong] 6 bulan lebih. ... Bervariasi [jumlah potongannya]. ... Ya dia kalau belakangan ini 23,963. ... [untuk BPJS Ketenagakerjaan,] yang semalam itu dipotong ada yang 5,700, ya gak tentulah. Kadang dipotong, kadang ngga.⁶⁸

G, seorang BHL yang juga dipotong upahnya untuk program BPJS selama lima bulan terakhir, mengatakan kepada peneliti:



“**... sudah dipotong cuma kartu nggak ada. Cuma kalau kami ke rumah sakit bingung. Pernah itu kawan ke rumah sakit, [di] minta kartu [BPJSnya]. Jadi kami ... macam mana nasib kami? Sudah ke rumah sakit, sudah dipotong, kartu nggak dapat ... jadi minta sama siapa? Gitu kan. Jadi kalau seandainya tiba-tiba, memang nggak diminta, sakit [waktu] malam [anggota] keluarga. Jadi kemana kami untuk merujuk? Disini jauh. Seandainya punya kartu kan lebih enak kami, di mana ada rumah sakit nerima BPJS, langsung charge kan ke kartu, langsung nerima. Ini nggakh, ditolakh kami. Bingung gitu jadinya. - G⁶⁹**”

Indofood menyatakan dalam Laporan Keberlanjutannya bahwa “pekerja [tetap] diasuransi di bawah BPJS[, dan] buruh harian lepas yang terdaftar (dengan E-KTP) dapat mengakses BPJS Kesehatan.”⁷⁰ Mendaftarkan semua buruh, termasuk BHL, ke dalam kedua program BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, wajib hukumnya dalam undang-undang Indonesia.⁷¹

Buruh juga melaporkan kesulitan untuk mendapatkan surat keterangan sakit dari klinik perusahaan. Petugas klinik di salah satu perkebunan sering mengabaikan keluhan sakit dan cedera yang disampaikan buruh. Ketika buruh tidak bisa mendapatkan surat keterangan sakit, artinya mereka harus lanjut bekerja walaupun sakit dan berisiko memperburuk kondisi kesehatannya, atau beristirahat di rumah dan terhitung sebagai cuti tidak dibayar.



PEMBERANGUSAN SERIKAT DAN SERIKAT KUNING:

Indofood dan Serikat Dukungan Perusahaan Terus Tidak Menghormati Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat adalah hak dasar buruh yang ditetapkan di dalam Konvensi Inti ILO, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, dan diatur di dalam Undang-Undang Serikat Pekerja/Buruh Indonesia tahun 2000. Undang-undang tersebut jelas melarang intervensi dalam hak pekerja dan serikat pekerja untuk berorganisasi, termasuk bergabung atau mengundurkan diri dari sebuah serikat, dan melarang intimidasi dan berkampanye melawan pembentukan serikat pekerja⁷²

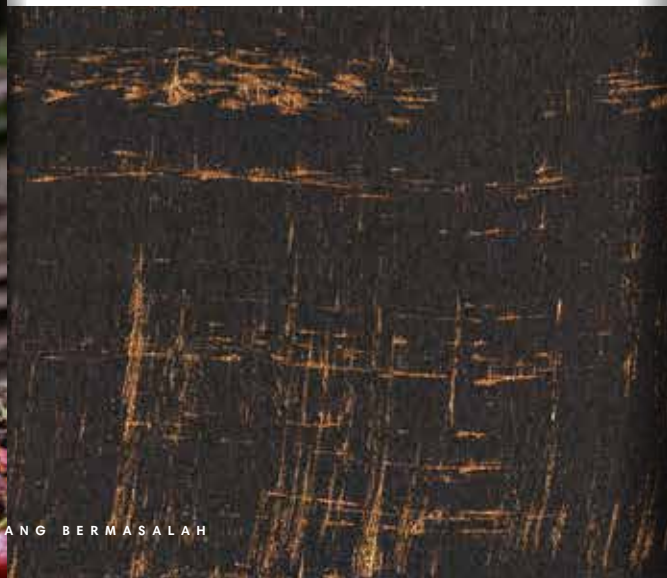
Buruh, khususnya anggota dari serikat buruh independen, melaporkan diintimidasi oleh serikat kuning dukungan perusahaan yang sepertinya bertindak dengan koordinasi manajemen di perkebunan Indofood.⁷³

Anggota-anggota serikat buruh independen melaporkan bahwa personil Human Resource dari perusahaan di salah satu perkebunan Indofood, bersama dengan pengurus serikat kuning dukungan perusahaan, memanggil buruh-buruh ke kantor estate di perkebunan dengan alasan “sosialisasi”. Para buruh yang hadir pada pertemuan tersebut melaporkan bahwa mereka malah diberikan surat permohonan menjadi anggota serikat kuning. Mereka juga melaporkan bahwa ada kesan kalau buruh tidak bergabung dengan serikat kuning, mereka akan dimutasi ke Kalimantan, Indonesia. Selanjutnya, buruh melaporkan serikat kuning tersebut juga mendekati anggota-anggota keluarga mereka dan menyarankan agar mereka tidak terlibat dengan serikat independen.

Anggota-anggota serikat buruh independen melaporkan bahwa personil Human Resource dari perusahaan di salah satu perkebunan Indofood, bersama dengan pengurus serikat kuning dukungan perusahaan, memanggil buruh-buruh ke kantor estate di perkebunan dengan alasan “sosialisasi”. Para buruh yang hadir pada pertemuan tersebut melaporkan bahwa mereka malah diberikan surat permohonan menjadi anggota serikat kuning. Mereka juga melaporkan bahwa ada kesan kalau buruh tidak bergabung dengan serikat kuning, mereka akan dimutasi ke Kalimantan, Indonesia. Selanjutnya, buruh melaporkan serikat kuning tersebut juga mendekati anggota-anggota keluarga mereka dan menyarankan agar mereka tidak terlibat dengan serikat independen.

Testimoni dari buruh bertentangan dengan pernyataan Indofood terkait Kebebasan Berserikat. Dalam Laporan Keberlanjutan IndoAgri 2016 dinyatakan: “Kami percaya bahwa tidak ada lokasi di mana kebebasan berserikat terancam. Selanjutnya, setiap pekerja bebas untuk memilih menjadi anggota serikat. Para pekerja diberi kebebasan untuk mendaftarkan dirinya langsung dengan serikat yang mereka pilih. Pemotongan iuran anggota serikat dari upah buruh terjadi ketika ada surat permohonan yang diterima dari serikat.”⁷⁴

Sepertinya Indofood menggunakan taktik umum untuk memberangus serikat.⁷⁵ Menghalang-halangi serikat independen untuk berkembang jelas menguntungkan Indofood, karena para buruh melaporkan serikat kuning yang ada selama ini telah bersedia untuk menyepakati “perjanjian kerja bersama” yang menetapkan upah dibawah upah minimum yang ditentukan pemerintah.⁷⁶ Indofood sepertinya memfasilitasi pendaftaran buruh tetap ke dalam serikat kuning tanpa adanya persetujuan tertulis atau sosialisasi mengenai isi dari perjanjian kerja bersama, sehingga memungkinkan serikat kuning untuk mengklaim keterwakilan dari mayoritas buruh di perkebunan Indofood dan merundingkan perjanjian kerja yang menguntungkan bagi Indofood, yang sebagian dibawah standar peraturan yang berlaku.⁷⁷ Buruh melaporkan pengurus serikat kuning terdiri dari pekerja level manajemen, mulai dari mandor lapangan sampai pekerja kantor, yang mengutamakan kepentingan manajemen di atas kepentingan buruh.





Perlakuan Tidak Adil Indofood Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Keanggotaan Serikat

Di dalam Laporan Berkelanjutan Indofood 2016, perusahaan menyatakan “kesempatan yang sama diberikan kepada semua pekerja untuk dipekerjakan tanpa memandang agama, suku, jenis kelamin dan faktor diskriminasi lainnya.”⁷⁸ Namun, dalam investigasi ini, peneliti menemukan perlakuan dan pemberian tunjangan yang diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, umur dan keanggotaan serikat.

Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin

Hampir semua buruh perempuan yang diwawancara di ketiga perkebunan dipekerjakan baik sebagai BHL atau buruh kernet. Peneliti hanya menemukan satu buruh lapangan perempuan yang dipekerjakan secara tetap walaupun banyak buruh perempuan lainnya yang telah bekerja di perusahaan selama lebih dari 10 tahun. Buruh perempuan tetap ini mengatakan bahwa dia dipromosikan sebelum Lonsum (perusahaan perkebunannya) diakuisisi oleh Indofood. Hal ini mengindikasikan bahwa pengangkatan buruh lapangan perempuan menjadi buruh tetap bukan merupakan praktik yang dilakukan atas inisiatif Indofood. Menurut laporan Indofood sendiri, perempuan dipekerjakan jauh lebih jarang daripada laki-laki (dengan perbandingan 1 perempuan banding 4 laki-laki), dan perempuan memiliki pekerjaan dengan tingkat kerentanan dan bahaya yang jauh lebih tinggi; lebih dari 60% buruh perempuan dipekerjakan sebagai BHL atau buruh tidak tetap.⁷⁹ Bahkan, persentase buruh perempuan yang dipekerjakan dalam posisi yang rentan dan berbahaya jauh lebih tinggi karena angka yang dilaporkan Indofood tidak termasuk sejumlah besar perempuan yang bekerja sebagai buruh kernet “tak kasat mata” di perkebunan, dan mencakup staf perempuan yang bekerja di lingkungan perkantoran (bukan buruh lapangan).

BHL perempuan bekerja di salah satu posisi yang paling berbahaya di perkebunan, seringkali menangani pestisida dan pupuk berbahaya setiap harinya. Namun karena status mereka yang harian, mereka tidak memiliki jaminan kerja, asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja yang memadai untuk risiko yang mereka hadapi dalam pekerjaannya, maupun tunjangan pensiun untuk dapat dengan nyaman menikmati hari tua setelah bertahun-tahun memberikan jasa mereka. Buruh kernet perempuan yang bekerja untuk membantu suami mereka yang pemanen sama sekali tidak dianggap kontribusinya karena mereka tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan dan bekerja tanpa digaji.

Peneliti tidak menemukan mandor perempuan satupun, yang mengindikasikan sedikit atau tidak adanya sama sekali jenjang karir untuk perempuan yang bekerja di lapangan. Bahkan di tingkat tertinggi perusahaan, perempuan kurang dihargai dibandingkan laki-laki walaupun mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. IndoAgri melaporkan bahwa 1.3% dari karyawan perempuannya adalah manajer senior dan manajer (73 dari 5.729), sementara 1.6% dari karyawan laki-lakinya adalah manajer senior dan manajer (552 dari 33.923). Padahal karyawan perempuan yang lebih banyak mencapai tingkat pendidikan tertinggi, hampir dua kali lipat dari karyawan laki-lakinya (12.0% dari karyawan perempuan berpendidikan tingkat kuliah dibandingkan 6.5% untuk laki-laki)⁸⁰. Lagi-lagi, angka ini tidak sepenuhnya tepat karena tidak termasuk buruh kernet perempuan dalam pelaporannya.

Diskriminasi berdasarkan umur

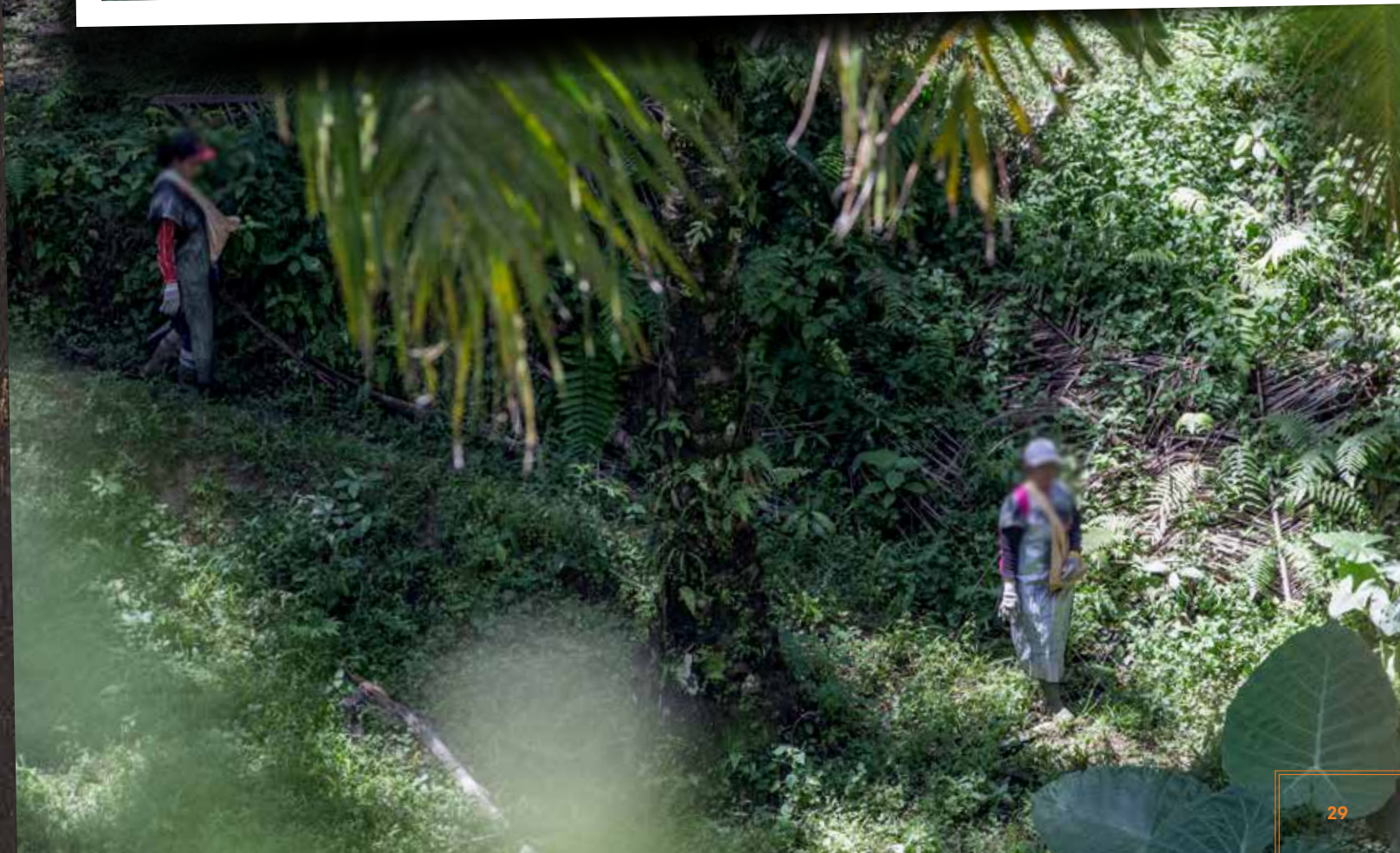
Buruh melaporkan bahwa ada batas usia 35 tahun sebagai syarat untuk diangkat menjadi buruh tetap. Meskipun tidak ada bukti tertulis tentang peraturan perusahaan tersebut, buruh melaporkan bahwa pengangkatan mereka pernah ditolak berdasarkan umurnya. Setiap buruh seharusnya mendapat hak atas pekerjaan yang aman dan tetap tanpa memandang umur. Praktik diskriminasi ini hanya merupakan penghalang tambahan agar buruh tidak mendapatkan jaminan kerja dengan upah yang lebih tinggi dan tunjangan yang memadai.

Diskriminasi berdasarkan keanggotaan serikat

Seperti yang sudah dijelaskan di bagian sebelumnya, anggota serikat independen telah diintimidasi dan ditekan untuk bergabung dalam serikat kuning yang didukung perusahaan. Di satu kejadian, manajemen hadir dalam pertemuan yang diselenggarakan oleh serikat kuning untuk merekrut buruh yang menunjukkan perlakuan istimewa terhadap serikat kuning.

Selanjutnya, manajemen pernah mempertanyakan anggota-anggota serikat buruh independen yang diwawancarai oleh salah satu badan sertifikasi RSPO, setelah mereka baru-baru ini selesai melakukan auditnya. Para buruh melaporkan bahwa mereka ditanya mengenai apa saja yang mereka sampaikan ke auditor dalam wawacaranya dan diminta untuk berkoordinasi dengan manajemen sebelum membagikan informasi perusahaan ke pihak luar. Sedangkan buruh lain yang mengikuti wawancara dengan auditor yang sama, sebagian besar anggota dari serikat kuning dukungan perusahaan, tidak dipertanyakan seperti itu.

Indofood menyatakan: “Sesuai dengan Code of Conduct kami, kesempatan yang sama diberikan kepada semua pekerja untuk dipekerjakan tanpa memandang agama, suku, jenis kelamin dan faktor diskriminasi lainnya. Tidak ada kejadian diskriminasi yang dilaporkan melalui fasilitas *whistle-blowing* kami selama periode laporan ini.”⁸¹



Mensertifikasi Eksploitasi: PERAN RSPO DALAM PELANGGARAN HAK BURUH INDOFOOD YANG TERUS BERLANJUT



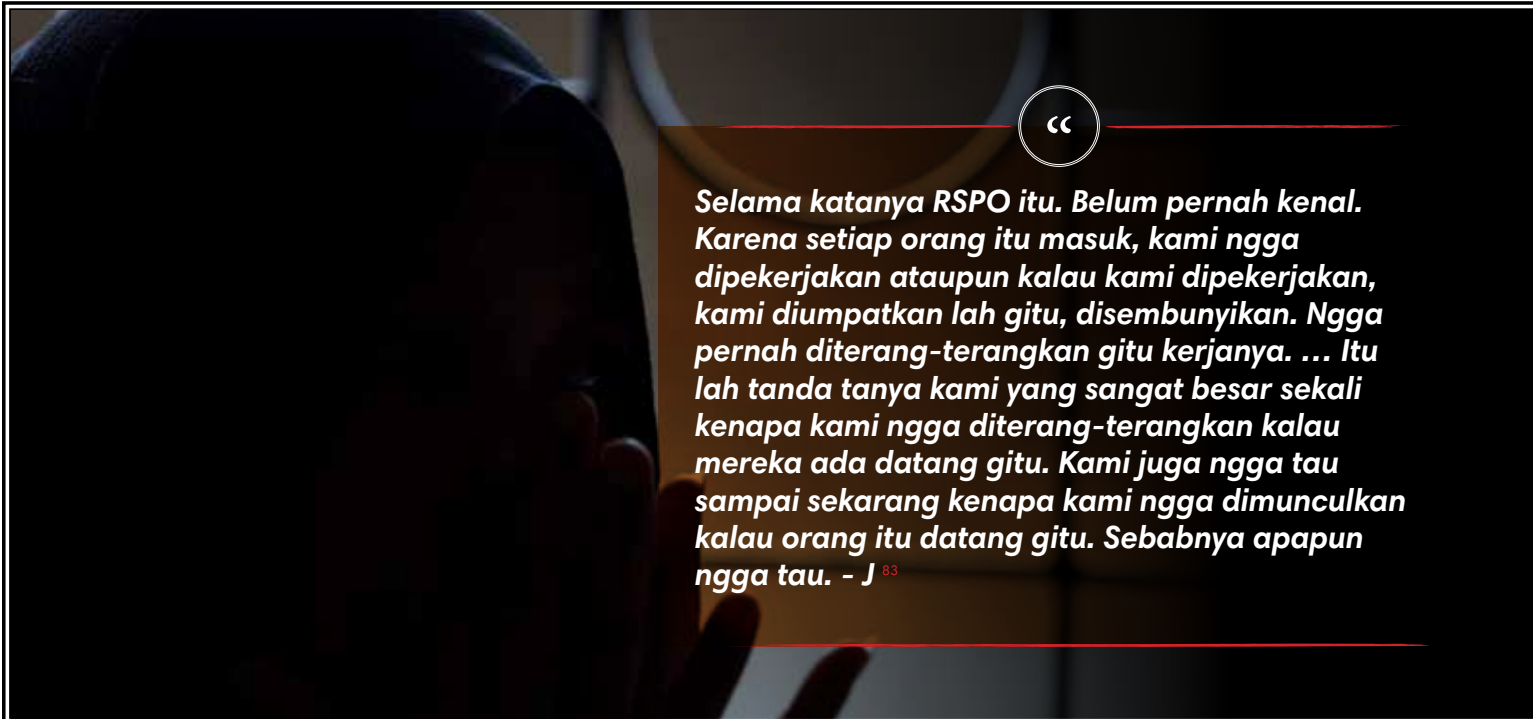
Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) didirikan pada tahun 2004 untuk menanggapi kontribusi industri minyak sawit dalam perluasan deforestasi hutan tropis, emisi gas rumah kaca dan pelanggaran hak masyarakat adat dan masyarakat lokal yang merajalela. Perusahaan perkebunan, pembeli dan lembaga pendanaan industri kelapa sawit berusaha untuk membuat suatu sistem yang akan memberikan mereka kesempatan untuk memberi gambaran yang berbeda tentang industri kelapa sawit, dimana pengusaha perkebunan mengikuti praktik-praktik bertanggungjawab yang pada akhirnya menyediakan pelanggan produk yang bersertifikat “berkelanjutan”.

Sampai baru-baru ini, peran buruh tidak dipertimbangkan sebagai faktor dalam perdebatan terkait arti dari minyak sawit yang “berkelanjutan” di dalam RSPO. Bahkan sekarang saja, hak-hak dan kepentingan buruh biasanya hanya diwakili melalui laporan-laporan seperti ini. Alhasil standar RSPO--atau Prinsip dan Kriterianya--dan mekanisme audit dan penegakkannya telah gagal dalam melindungi buruh. Hal ini tercerminkan dalam pelanggaran hak buruh yang secara luas ditemukan pada operasional Indofood yang bersertifikat RSPO, juga komplain RSPO yang menyerukan penangguhan Indofood atas pelanggaran sistemik pada standar RSPO dan standar hukum yang berlaku yang belum terselesaikan.⁸²

PROSES AUDIT RSPO:

Mengecewakan Buruh, Mengecewakan Pembeli

J, seorang buruh harian lepas di bagian perawatan disalah satu perkebunan Indofood, mengatakan kepada peneliti :



Selama katanya RSPO itu. Belum pernah kenal. Karena setiap orang itu masuk, kami ngga dipekerjakan ataupun kalau kami dipekerjakan, kami diumpatkan lah gitu, disembunyikan. Ngga pernah diterang-terangkan gitu kerjanya. ... Itu lah tanda tanya kami yang sangat besar sekali kenapa kami ngga diterang-terangkan kalau mereka ada datang gitu. Kami juga ngga tau sampai sekarang kenapa kami ngga dimunculkan kalau orang itu datang gitu. Sebabnya apapun ngga tau. - J⁸³

Auditor memainkan peran yang penting untuk memastikan standar RSPO dipatuhi, sehingga integritas dan kompetensi auditor merupakan bagian inti dari apa yang kemudian diartikan sebagai bersertifikat RSPO. Di dalam RSPO, audit dilaksanakan oleh badan-badan sertifikasi (*Certification Bodies* atau CBs) dan mereka diatur oleh sebuah organisasi bernama *Accreditation Services International* (ASI).

Perkebunan-perkebunan yang diinvestigasi dalam laporan ini semua disertifikasi oleh badan sertifikasi yang sama, yaitu SAI Global. Melalui wawancara dengan buruh dan meninjau laporan-laporan audit SAI Global terhadap Lonsum dan Salim Ivomas (perusahaan induk Lonsum yang juga merupakan anggota RSPO), ada beberapa isu besar yang muncul.⁸⁴

Metodologi yang Lemah dan Ketergantungan Tinggi Pada Pengurus Serikat Kuning

Laporan-laporan audit SAI Global gagal menjelaskan secara detil metodologi dan teknik pengambilan sampel yang mereka gunakan untuk melakukan wawancara dengan buruh. Dari apa yang ditulis, sepertinya para auditor hanya mewawancarai buruh dalam jumlah yang sedikit dan sangat bergantung pada pengurus serikat kuning setempat, seperti yang dijelaskan sebelumnya, memiliki hubungan yang dekat dengan manajemen. Hal ini bertentangan dengan praktik-praktik terbaik dalam melakukan audit kondisi buruh yang merekomendasikan wawancara dilakukan dalam persentase yang besar dari jumlah buruh yang ada di perkebunan dan mewakili populasi buruh berdasarkan jenis kelamin, kewarganegaraan, dan kategori pekerja.⁸⁵ Wawancara juga seharusnya bersifat rahasia, dilakukan secara tertutup, bebas dari intervensi manajemen dan memastikan responden tidak akan dihukum dalam bentuk apapun karena berpartisipasi dalam wawancara. Dari wawancara dengan buruh, jelas bahwa pengarah dan intimidasi telah dilakukan oleh manajemen Indofood.

H, seorang buruh pemanen disalah satu perkebunan yang diinvestigasi, mengatakan pada peneliti:

Ketika [SAI Global] memberikan kesempatan kepada [serikat kuning], dia menyatakan bahwasanya bagaimana perusahaan selama ini terhadap pekerja. Nah, kawan dari [serikat kuning], DPC [Dewan Perwakilan Cabang] nya itu menyatakan bahwasanya buruh itu sudah baik, perusahaan sudah memberikan yang terbaik, tidak ada masalah sama sekali. ... Ketua PUK [Pimpinan Unit Kerja] nya yaitu saudara Amidi beliau menyampaikan perusahaan sudah baik, memberikan fasilitas yang baik kepada buruhnya, tidak ada persoalan. ... Saya lupa, di DPC nya juga menyampaikan... bahwa yang diakui oleh perusahaan itu adalah [serikat kuning]. ...

Nah, sampai di kita, kita tuangkan. Ternyata selama ini ada persoalan-persoalan, nah alangkah terkejutnya [SAI Global], loh kenapa ketika sama [serikat kuning] itu tidak ada masalah, kenapa ketika [serikat independen] ada masalah, langsung dia bertanya, “kenapa begitu pak?” Ya karena kita adalah sebuah serikat yang independen, kita melihat ke bawah, terjun. Kita tanya ke buruh apa persoalan, permasalahan pekerjaan? Apa yang nggak diberikan, apa fasilitas apa? Apa yang dilanggar? (H kemudian terus menjelaskan permasalahan yang sudah dibahas diatas).⁸⁶

Pengumuman Audit, Pengarahan dan Intimidasi Buruh

Audit RSPO diumumkan sebelum pelaksanaannya dan diatur lebih awal dengan perusahaan tanpa ada jaminan tidak akan ada tindakan balasan kepada buruh. Buruh Indofood melaporkan bahwa sebelum audit dilakukan, termasuk secara khusus sebelum salah satu audit SAI Global baru-baru ini, mereka diberi arahan oleh manajemen. Para pemanen diinstruksikan untuk tidak membawa buruh kernet; buruh harian lepas diberi tahu untuk bekerja ditempat yang tersembunyi, jauh dari jalan-jalan utama yang akan dilalui mobil auditor; dan seorang buruh yang terpilih untuk diwawancara diinstruksikan untuk memberikan pernyataan bohong bahwa larangan buruh kernet sudah berlaku selama bertahun-tahun. Setelah audit dilakukan, buruh yang melaporkan diinterogasi oleh manajemen tentang apa yang mereka sampaikan dalam wawancara mereka dengan SAI Global.

Insentif untuk Auditor Mengurangi Biaya dan Konflik Kepentingan

RSPO menggunakan proses tawar menawar yang kompetitif, dimana perusahaan perkebunan bisa meminta kuota harga dari siapapun diantara sekian pilihan badan sertifikasi. Seperti yang dikatakan RSPO pada laman websitenya, “penawaran yang kompetitif seharusnya menjaga biar biaya tetap rendah.”⁸⁷ Pada kenyataannya, ini menciptakan perlombaan ke bawah, dimana para CB diberi insentif untuk memotong biaya agar memenangkan penawaran, yang seringkali artinya menggunakan tim audit yang lebih kecil, menggunakan waktu yang lebih sedikit di lapangan, dan memotong praktik-praktik audit baik lainnya.

Ketika biaya audit sudah ditentukan, pembayaran langsung dilakukan oleh perusahaan kepada CB, tidak melalui perantara di RSPO. Hubungan finansial langsung antara CB dan perusahaan, dalam kasus ini diantara SAI Global dan Indofood, menciptakan konflik kepentingan. SAI Global memiliki hubungan finansial yang signifikan dengan Indofood selaku pelaksana setidaknya enam kali audit RSPO telah dilakukan di perkebunan Lonsum dan Salim Ivomas sepanjang tahun 2016 sampai 2017. Dengan Indofood sebagai klien langsungnya, bukan RSPO, ada insentif bisnis SAI Global untuk terus mengeluarkan sertifikat untuk Indofood.

Kurangnya Keahlian Memahami Isu Perburuhan

Audit yang terpercaya memerlukan keahlian dan kompetensi di sejumlah area, termasuk kekhususan industrinya, hukum yang berlaku di negaranya, budaya dan bahasa yang digunakan masyarakat dan buruh setempat, dan bidang subjeknya. Dari peninjauan laporan audit SAI Global untuk operasional Indofood, terlihat jelas bahwa keahlian isu dari tim auditnya jauh lebih berat tertimbang pada isu lingkungan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dibandingkan isu buruh atau hak asasi manusia yang lebih luas. Hal ini umum terjadi diantara auditor RSPO dan salah satu alasan kenapa pelanggaran hak buruh terus terjadi tanpa terdeteksi pada perkebunan yang bersertifikat RSPO.

Pintu Putar RSPO untuk Auditor Nakal: Penangguhan dan Pemulihan SAI Global

Setelah peluncuran laporan Juni 2016, “*The Human Cost of Conflict Palm Oil*,” Accreditation Services International (ASI)--badan akreditasi RSPO yang bertanggungjawab untuk mengawasi badan sertifikasinya--melakukan asesmen di pabrik Gunung Melayu milik Indofood untuk menilai kinerja audit SAI Global. ASI menemukan pelanggaran berikut pada standar RSPO di perkebunan Indofood: pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, praktik penggunaan dan penyimpanan pestisida yang tidak aman dan konsisten, kurangnya kontrak kerja buruh harian lepas sebelum 2016, pasal dalam kontrak yang menghalangi mereka untuk mendapatkan upah minimum, kurangnya pendaftaran jaminan sosial untuk semua buruh, dan persyaratan kerja yang diskriminatif.⁸⁸ Pada Desember 2016, SAI Global ditangguhkan oleh ASI karena kinerjanya yang buruk.⁸⁹

Namun, akreditasi SAI Global dipulihkan kembali oleh ASI pada 6 Juli 2017 tanpa alasan yang jelas.⁹⁰ Ketika diminta untuk memberikan dokumentasi yang menjelaskan tentang pemulihan tersebut, ASI tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut.⁹¹ Ditemukannya pelanggaran hak-hak buruh yang terus berlanjut pada perkebunan-perkebunan Indofood yang disertifikasi oleh SAI Global memunculkan pertanyaan terkait kredibilitas dari standar yang digunakan oleh auditor RSPO dalam melakukan penilaian serta proses ASI dalam memulihkan badan sertifikasi yang ditangguhkan. Seperti yang diuraikan dalam laporan ini, ada masalah-masalah utama pada sistem audit RSPO dalam kaitannya dengan hak-hak buruh, dan pemulihan SAI Global oleh ASI menimbulkan pertanyaan terkait akuntabilitas para auditor RSPO. Secara keseluruhan, kredibilitas merupakan permasalahan utama bagi RSPO dan menjadi suatu pertanyaan apakah sistem audit hak buruh dapat mengandalkannya.

PROSES KOMPLAIN RSPO:

Perbaikannya Tidak Jelas Bagi Buruh, Sanksinya Tidak Jelas Bagi Pelanggar

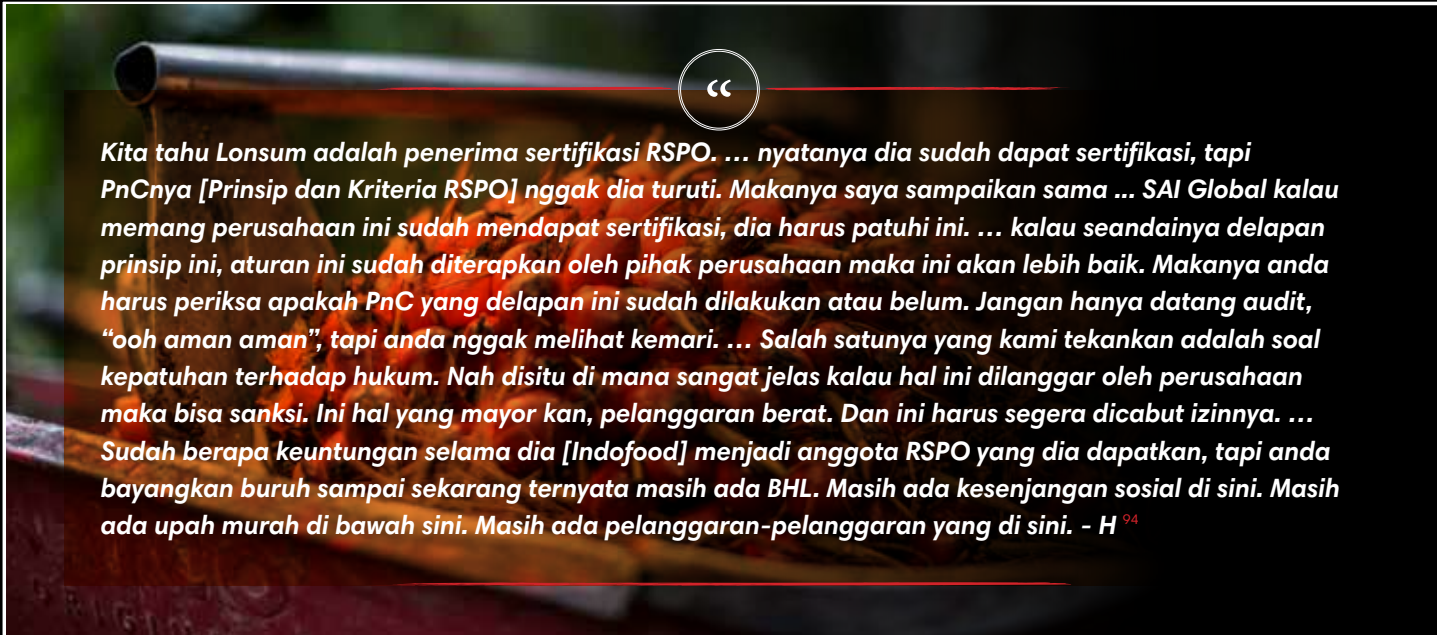
Pada bulan Oktober 2016, RAN, OPPUK dan ILRF memasukkan komplain resmi pertama terkait pelanggaran buruh pada sistem sertifikasi industri, Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), yang menyerukan badan tersebut untuk menanggukkan Indofood atas pelanggaran sistemik terhadap standar RSPO, termasuk pelanggaran pada lebih dari 20 undang-undang ketenagakerjaan Indonesia⁹². Pada saat laporan ini dipublikasi, lebih dari satu tahun setelah komplain dimasukkan, komplain tersebut masih belum terselesaikan dan Indofood terus menjual minyak sawit bersertifikat RSPO ke pasar tanpa sanksi apapun.

Panel Komplain RSPO telah banyak terlibat pada komplain; namun kekurangan pada sistem komplain RSPO dan proses auditnya, serta kurangnya pengalaman RSPO secara lembaga dalam menangani komplain buruh pada umumnya, berakibat pada respon yang lamban. Saat ini Panel Komplain RSPO telah mengusulkan untuk dilakukannya audit independen pada perkebunan Indofood. Namun diskusi terus berlanjut terkait Peraturan Main dan Kerangka Acuan untuk audit karena lemahnya praktik audit perburuhan seperti dijelaskan sebelumnya yang perlu diatasi dan memastikan adanya langkah-langkah yang memadai untuk melindungi buruh. Pada tanggal 11 Oktober 2017, Pihak Komplain meminta agar Indofood mempublikasikan pernyataan bahwa tidak akan ada ancaman, pelecehan dan/atau tindakan balasan kepada buruh manapun, serta meminta RSPO untuk menyepakati bahwa pelaporan kejadian segala tindakan balasan atau ancaman akan diinvestigasi dalam waktu 24 jam, dan jika terkonfirmasi, akan berakibat pada penangguhan keanggotaan Indofood dari RSPO. Pada saat laporan ini dipublikasikan, permintaan tersebut belum terpenuhi.

Selama proses komplain ini berjalan, masih belum ada kejelasan dari Panel Komplain terkait kesediaan mereka, dalam keadaan apapun, untuk menanggukkan atau menghentikan keanggotaan Indofood. Hal ini, ditambah lagi dengan sistem audit yang terus menerus gagal dalam mendeteksi pelanggaran hak-hak buruh, membuat Pihak Komplain khawatir proses komplain ini tidak akan menghasilkan perbaikan terhadap pelanggaran yang ditemukan ataupun sanksi pada anggota RSPO yang terus mengabaikan Prinsip dan Kriteria RSPO. Sebuah proses komplain yang efektif seharusnya bisa memberikan perbaikan dan sanksi dengan tepat waktu dan secara konsisten.

Namun demikian, kekurangan-kekurangan ini bukannya tidak disadari. Task Force Buruh RSPO yang baru terbentuk mengakui perlunya perbaikan pada sistem komplain, dan pada bulan Mei 2017 berkomitmen untuk “memastikan konsistensi pada Sistem Komplain dalam pengembangan standar dan prosedur investigasi dan respon agar memastikan perlindungan, anonimitas, kerahasiaan dan tidak adanya tindakan balasan kepada buruh serta memberi rekomendasi-rekomendasi yang relevan pada saat dan ketika diminta.”⁹³ Harus diperhatikan jika perbaikan dapat dilakukan dalam waktu yang singkat untuk kemajuan komplain dengan demikian memberikan sanksi bagi perusahaan anggota RSPO yang tidak patuh atau menyelesaikan pelanggaran yang terjadi.

H, seorang pemanen disalah satu perkebunan Indofood yang diinvestigasi, mengatakan pada peneliti:



Kita tahu Lonsum adalah penerima sertifikasi RSPO. ... nyatanya dia sudah dapat sertifikasi, tapi PnCnya [Prinsip dan Kriteria RSPO] nggak dia turuti. Makanya saya sampaikan sama ... SAI Global kalau memang perusahaan ini sudah mendapat sertifikasi, dia harus patuhi ini. ... kalau seandainya delapan prinsip ini, aturan ini sudah diterapkan oleh pihak perusahaan maka ini akan lebih baik. Makanya anda harus periksa apakah PnC yang delapan ini sudah dilakukan atau belum. Jangan hanya datang audit, “ooh aman aman”, tapi anda nggak melihat kemari. ... Salah satunya yang kami tekankan adalah soal kepatuhan terhadap hukum. Nah disitu di mana sangat jelas kalau hal ini dilanggar oleh perusahaan maka bisa sanksi. Ini hal yang mayor kan, pelanggaran berat. Dan ini harus segera dicabut izinnya. ... Sudah berapa keuntungan selama dia [Indofood] menjadi anggota RSPO yang dia dapatkan, tapi anda bayangkan buruh sampai sekarang ternyata masih ada BHL. Masih ada kesenjangan sosial di sini. Masih ada upah murah di bawah sini. Masih ada pelanggaran-pelanggaran yang di sini. - H⁹⁴

Memudahkan dan Membiarkan Ketidadaan Tindakan:

PERAN PEPSICO, NESTLÉ, PEMBELI DAN PEMODAL
INDOFOOD DALAM PELANGGARAN HAK BURUH
INDOFOOD YANG TERUS BERLANJUT



Prinsip-Prinsip Panduan PBB (*UN Guiding Principles* atau UNGP) menetapkan bahwa semua hubungan bisnis dalam ruang lingkup tanggung jawab perusahaan harus menghormati hak asasi manusia (HAM). Tanggung jawab ini ditekankan lebih lanjut oleh kedua prinsip pertama dari *UN Global Compact's Ten Principles*, yang menyatakan bahwa: "Bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan hak asasi manusia yang diproklamirkan secara internasional; dan memastikan mereka tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia."

Seperti yang ditunjukkan melalui temuan dalam laporan ini, hanya ada sedikit perubahan pada operasional Indofood, dan pelanggaran sistemik masih terus berlanjut yang mengabaikan kebijakan 'No Deforestation, No Peatland, No Exploitation' dan Kode Etik para pembeli, pemodal dan mitra usaha Indofood. Hal ini mengejutkan, karena perkumpulan besar dari perusahaan dan pemodal multinasional yang berpengaruh telah mengetahui kondisi mengerikan yang dialami buruh sawit Indofood selama satu tahun dan lima bulan, dengan pengecualian satu perusahaan, tidak ada satupun yang mengambil langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran HAM.

PepsiCo, Nestlé dan Wilmar terus mendapatkan keuntungan dari kerja samanya dengan anak perusahaan Indofood atau perusahaan induk First Pacific; daftar pabrik kelapa sawit (PKS) yang dipublikasikan oleh Wilmar, Musim Mas, Golden Agri-Resources, Cargill, dan ADM mengindikasikan bahwa pengadaan minyak sawit mereka mungkin bersumber dari Indofood selama periode pelanggaran hak buruh berlangsung; dan merk besar seperti Unilever, Mondelez, Mars, Hershey's dan General Mills bahkan belum mengeluarkan tanggapan publik untuk memberitahukan pelanggan mereka jika mereka terus memperbolehkan pengadaan minyak sawit pemasok mereka berasal dari Indofood. Meskipun Deutsche Bank telah memberikan contoh, pemodal lainnya, termasuk bank-bank besar di Jepang, Eropa dan Amerika, gagal untuk membawa perubahan yang diperlukan untuk menghormati HAM.

Perkumpulan yang besar ini yang terdiri dari para pengambil keputusan yang berpengaruh masih menjadi bagian dari eksploitasi buruh kelapa sawit Indofood. Setiap perusahaan perlu membangun strategi mereka, dan menginvestasikan waktu, sumber daya dan pengaruh komersial dan bisnis mereka yang dibutuhkan untuk menangani pelanggaran HAM oleh Indofood, atau menghentikan hubungan bisnis mereka dengan perusahaan tersebut.

MITRA USAHA DAN PEMBELI

Sejak laporan bulan Juni 2016 dipublikasikan, para penulis telah menilai tindakan yang telah diambil oleh mitra usaha dan pelanggan Indofood dalam menanggapi pelanggaran HAM yang terdokumentasi. Tindakan ini telah dinilai berdasarkan kriteria yang menunjukkan jenis intervensi yang diperlukan untuk merubah kebijakan dan praktik Indofood, atau jika tidak dapat merubahnya, untuk menginstruksikan pemasok mereka untuk berhenti melakukan pengadaan dari Indofood atau berhenti menjalin hubungan bisnis dengan Indofood. Kriteria yang digunakan dalam penilaian didasarkan pada panduan untuk menerapkan Prinsip-prinsip Panduan PBB yang bertujuan untuk mencegah dan mengatasi dampak HAM negatif yang berkaitan dengan operasi atau kerjasama bisnis perusahaan.⁹⁵

Indofood

JOINT VENTURE PARTNERS



DIRECT / INDIRECT BUYERS



Penilaian Terhadap Tindakan Perusahaan Trader dan Merk Besar

Dalam Upaya Memperbaiki Kebijakan dan Praktik Indofood dan Mengatasi Eksploitasi Buruh

Nama Perusahaan	Menerbitkan tanggapan publik yang menunjukkan kesadaran tanggung jawab perusahaan untuk memperbaiki Indofood, atau adanya bukti penghentian semua hubungan bisnis	Perusahaan menggunakan semua pengaruh yang punya melalui dialog tingkat manajemen senior dengan Indofood	Initiated due diligence systems to identify salient human rights violations in Indofood's operations using UNGP Framework or stand alone Human Rights Impact Assessment
MITRA USAHA			
PEPSICO			
NESTLÉ S.A.			
WILMAR			
GOODMAN FIELDER			
YUM! BRANDS			
PEMBELI LANGSUNG / TIDAK			
MUSIM MAS			
GOLDEN AGRI RESOURCES			
CARGILL			
IOI			
ADM			
MERK BESAR YANG BERISIKO			
UNILEVER			
KELLOGG'S			
MONDELEZ			
MARS			
HERSHEY'S			
PROCTER & GAMBLE			

Melibatkan pemangku kepentingan yang terdampak, dan wakil mereka yang kredibel, untuk mencari tindakan efektif untuk mencegah dampak negatif HAM di masa depan, dan mengurangi dampak negatif HAM yang sedang berlanjut oleh Indofood.

Dengan segera menetapkan tindakan perbaikan yang jelas untuk mengatasi pelanggaran hak buruh sebagai prasyarat untuk hubungan bisnis yang sedang berlangsung dengan Indofood

Pelaporan perkembangan yang teratur dan komprehensif

-  - NO
-  - SEBAGIAN
-  - YA



Pencitraan Perusahaan atau Intervensi yang Berarti untuk Mengatasi Eksploitasi?

Kedudukan Indofood di pasar sangat penting. Indofood adalah perusahaan kelapa sawit swasta terbesar di Indonesia yang belum memiliki kebijakan 'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation' yang memadai, dan merupakan anak perusahaan First Pacific, yang dikendalikan oleh Salim Group--salah satu konglomerat terbesar dan paling berpengaruh di Indonesia, dengan pimpinannya, Anthoni Salim, seorang tokoh terkemuka yang berpengaruh di Asia.⁹⁶ Pendokumentasian berulang kali mengenai eksploitasi buruh dalam operasi Indofood, dan keengganan perusahaan untuk mengakui secara terbuka dan berkomitmen untuk menangani pelanggaran ini, menunjukkan perlunya mitra bisnis Indofood untuk menggunakan segala dan semua pengaruh yang mereka miliki untuk mendorong perubahan dalam kebijakan dan praktik Indofood.

Dengan meningkatnya kontroversi terkait Minyak Sawit yang Bermasalah, meningkat pula jumlah kasus dimana merk-merk global menanggapi kampanye publik dengan berkomitmen untuk mengambil tindakan untuk mengubah kebijakan dan praktik mitra usaha mereka yang menghancurkan hutan hujan, lahan gambut dan melanggar HAM. Studi kasus berikut ini menguraikan tindakan yang sudah dan belum diambil oleh PepsiCo, Nestlé dan Wilmar--tiga mitra usaha Indofood. Kasus-kasus ini menunjukkan kebutuhan yang mendesak untuk mempercepat upaya penerapan kebijakan minyak kelapa sawit yang bertanggung jawab dan menunjukkan bagaimana perusahaan yang berbeda enggan bertanggung jawab dalam menanggapi ketidakpatuhan dalam rantai pasok mereka, dan tindakan mitra bisnis mereka.

PELAJARAN DARI MASA LALU:

Kellogg's dan Wilmar Menetapkan Tolok Ukur Baru untuk Minyak Sawit 'No Deforestation, No Peatland, No Exploitation'

Periode tahun 2013 sampai 2014 akan diingat sebagai masa kemajuan yang signifikan dalam upaya global untuk mentransformasi industri minyak kelapa sawit. Sebuah terobosan besar telah dicapai yang sebagian akibat dari tindakan yang dilakukan oleh The Kellogg Company dalam tanggapannya terhadap kampanye publik yang mengungkapkan pengrusakan hutan Indonesia oleh mitra usahanya, yakni Wilmar dan para pemasoknya. Alih-alih menolak tuduhan tersebut, The Kellogg Company dengan cepat memperkuat kebijakan minyak kelapa sawitnya dengan mewajibkan pemasoknya untuk menghentikan deforestasi, pengrusakan lahan gambut dan eksploitasi masyarakat dan buruh. Menyadari bahwa reputasinya akan terpengaruh jika tidak ada perubahan pada mitra bisnis dan pemasoknya, The Kellogg Company menggunakan pengaruh mereka, untuk berunding dengan pemilik Wilmar, dan akhirnya berhasil merundingkan tolok ukur baru untuk produksi minyak kelapa sawit yang bertanggung jawab. Pada bulan Desember 2013, Wilmar menerbitkan kebijakan 'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation' yang komprehensif, yang berakibat pada munculnya komitmen kebijakan dari rekan-rekan dan pelanggan Wilmar, yang secara kolektif mendefinisikan ulang apa yang dimaksud dengan produksi minyak kelapa sawit 'berkelanjutan' atau bertanggung jawab.⁹⁷

PEPSICO: Lebih Banyak Pencitraan daripada Menuntut Reformasi

Berbeda dengan usaha Kellogg's untuk meyakinkan mitra bisnisnya, Wilmar, untuk merubah kebijakan dan praktik minyak kelapa sawitnya, PepsiCo menanggapi kampanye-kampanye publik yang sama di tahun 2013 dengan menolak untuk mengakui bahwa ada masalah dengan operasi minyak kelapa sawit PepsiCo, dan sampai hari ini, PepsiCo masih belum mengadopsi kebijakan 'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation' yang memadai, yang berlaku untuk operasi produksi dan pengadaan mitra usahanya di Indonesia--dimana perluasan perkebunan kelapa sawit dan pelanggaran hak asasi manusia terjadi.

PepsiCo memiliki peran yang unik dalam mentransformasi Indofood karena usaha bersama yang mereka lakukan dan aset bersama yang mereka miliki. Hal ini telah dibahas dalam laporan bulan Juni 2016, "[Korban Minyak Sawit yang Bermasalah; Indofood: Peran Terselubung PepsiCo terhadap Eksploitasi Buruh di Indonesia](#)," dimana para penulis laporan meminta PepsiCo mensyaratkan Indofood menyelesaikan pelanggaran hak buruh yang terdokumentasi, serta kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang belum terselesaikan, serta mengadopsi dan menerapkan kebijakan 'No Deforestation, No Peatland, No Exploitation' (NDPE) yang komprehensif. Namun, seperti yang jelas terdokumentasi dalam laporan ini, tindakan PepsiCo sampai saat ini telah gagal memotivasi Indofood untuk menerapkan perubahan yang dibutuhkan dalam praktik perburuhannya dan kebijakannya yang lebih luas.

Pada tahun 2016, para eksekutif dan pemegang saham PepsiCo telah menghasilkan keuntungan bersih sebesar USD 63 miliar dari penjualan produk bermerk di seluruh dunia.⁹⁸ Keuntungan ini sebagian besar dimungkinkan karena dominasi mereka di pasar dan kemampuannya untuk memanfaatkan pengaruh mereka untuk mendapatkan komoditas-komoditas dalam jumlah besar dengan harga murah, termasuk Minyak Sawit yang Bermasalah. Pada tahun yang sama, PepsiCo menggunakan 480.000 metrik ton minyak sawit di dalam makanan ringan dan produk merk-merk global miliknya, termasuk Frito-Lay, Cheetos, Doritos dan produk “makanan sehat” Quaker.⁹⁹ Mitra usaha dalam bisnis makanan ringan PepsiCo, yakni Indofood Fritolay Makmur (IFL) --anak perusahaan Indofood-- juga melakukan pengadaan minyak kelapa sawit dalam volume yang tidak dilaporkan untuk pembuatan produk bermerk PepsiCo yang dijual di Indonesia.¹⁰⁰ Dengan struktur konglomerasi Indofood yang terintegrasi secara vertikal, IFL kemungkinan besar melakukan pengadaan minyak kelapa sawit untuk merk produk konsumennya, setidaknya sebagian, dari minyak yang telah diproduksi dan diolah oleh divisi perkebunan Indofood --yakni IndoAgri.¹⁰¹ Dengan adanya hubungan kontrak jangka panjang antara Indofood dan Frito-Lay International dalam kemitraan usaha ini, dan fakta bahwa kemitraan tersebut memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak dan para pemegang saham mereka, pimpinan dan CEO PepsiCo dan pejabat-pejabat senior di PepsiCo mempunyai banyak cara untuk mendorong perubahan dalam kebijakan dan praktik kerja Indofood. Pertanyaan kuncinya adalah: apakah hal ini sudah dilakukan?

Singkat kata, jawabannya adalah belum. Pada bulan Agustus 2017, PepsiCo mengeluarkan sebuah laporan perkembangan yang menunjukkan bahwa PepsiCo belum mau bertanggung jawab untuk merubah kebijakan dan praktik kerja Indofood; belum melakukan penilaian sendiri untuk memverifikasi apakah eksploitasi buruh terus dilakukan di perkebunan mitra bisnisnya; dan tidak melakukan tindakan komersial untuk membatalkan, atau bahkan menetapkan pra-kondisi, untuk hubungan bisnisnya yang sedang berlangsung dengan anak perusahaan Indofood, IFL. PepsiCo menjelaskan dalam laporan perkembangannya bahwa pimpinan dan CEOnya mengeluarkan sebuah surat kepada Indofood yang menggambarkan keprihatinan dan ekspektasi PepsiCo, dan bahwa lima pertemuan telah diadakan dalam dua belas bulan untuk membahas temuan investigasi buruh dan tindakan yang akan diambil Indofood untuk mengatasinya.¹⁰² Namun, satu-satunya hasil yang dilaporkan PepsiCo dari keterlibatannya

dengan mitra usahanya, IFL, adalah komitmennya untuk melakukan pengadaan 100 persen minyak sawit berkelanjutan bersertifikat RSPO untuk makanan ringan PepsiCo yang diproduksi di Indonesia. Fakta bahwa PepsiCo menetapkan pengadaan minyak bersertifikat RSPO sebagai tindakan korektif --sementara operasi dengan pelanggaran hak buruh yang terdokumentasi bersertifikat RSPO dan yang mana skema tersebut telah gagal dalam melindungi buruh-- dengan jelas menunjukkan kegagalannya dalam memanfaatkan pengaruhnya untuk memaksa Indofood untuk menyelesaikan pelanggaran hak-hak buruh yang terdokumentasi, serta menangani kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya dan mengadopsi dan menerapkan kebijakan ‘No Deforestation, No Peatland and No Exploitation’ yang komprehensif.

Bukannya memperbaiki kesenjangan dalam kebijakan minyak sawitnya, PepsiCo justru memperburuk keadaan dengan menerbitkan kebijakannya sendiri, dan menggunakan segala cara untuk mempercepat komitmen Indofood untuk meningkatkan kebijakannya dan mengatasi pelanggaran hak asasi manusia dalam operasinya, PepsiCo malah mencoba untuk menggeser kesalahan dan “penundaan” kepada organisasi masyarakat sipil yang mengajukan keluhan kepada RSPO. Seperti yang ditunjukkan dalam laporan ini, setiap penundaan dalam menangani eksploitasi buruh di perkebunan Indofood dikarenakan PepsiCo dan perusahaan lainnya yang tidak memanfaatkan posisi mereka untuk mendorong perubahan dan terus mengalihdayakan tanggung jawab mereka kepada RSPO, yang proses audit dan pengaduannya tidak efektif, untuk melindungi atau memberikan hasil bagi buruh yang sesuai dengan norma hak asasi manusia dan hak buruh internasional.

Penerbitan laporan tindak-lanjut ini merupakan momen penting bagi PepsiCo. Ribuan buruh di perkebunan Indofood, dan jutaan konsumen yang terlibat, menuntut PepsiCo untuk mengubah pendekatannya, menetapkan prasyarat untuk mendorong reformasi yang dibutuhkan dalam kebijakan dan praktik kerja Indofood, dan mempertahankan keterlibatan yang berarti dengan pemangku kepentingan yang terpengaruh, dan wakil mereka yang kredibel, untuk mencari tindakan efektif untuk mencegah dampak negatif untuk HAM di masa depan, dan mengurangi dampak negatif untuk HAM yang sedang berlanjut, oleh Indofood. Jika tidak berhasil, setidaknya PepsiCo harus mengakhiri hubungan bisnisnya dengan Indofood, dan menghentikan penggunaan minyak sawit Indofood di produk PepsiCo yang dijual di Indonesia dan seluruh dunia.



PENDEKATAN NESTLÉ:

Membersihkan Rantai Pasok Namun Gagal Merubah Kebijakan dan Praktik Kerja

Nestlé tidak asing dengan skandal perbudakan modern dalam rantai pasoknya.¹⁰³ Reaksi Nestlé terhadap eksploitasi buruh oleh Indofood – kasus terbaru pelanggaran hukum perburuhan dalam rantai pasok globalnya—lebih kuat daripada merk lain yang melakukan pengadaan dari Indofood, namun tanggung jawabnya sebagai perusahaan multinasional besar yang bekerja sama dengan Indofood masih kurang.

Kemitraan usaha Nestlé dapat ditemukan di sebuah perusahaan bernama PT Nestlé Indofood Citarasa Indonesia, yang bermitra dengan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP) – anak perusahaan Indofood.¹⁰⁴ Divisi mie Indofood CBP mengoperasikan 16 pabrik yang memproduksi mie instan yang dijual di seluruh Indonesia dan 60 negara di seluruh dunia, termasuk di Amerika Serikat, Eropa, Australia, Selandia Baru, Afrika, Timur Tengah dan Asia. Ke-16 pabrik ini memiliki kapasitas untuk memproduksi lebih dari 15 miliar paket mie setiap tahunnya.¹⁰⁵ Dari beratnya, mie instan dibuat menggunakan lebih banyak minyak sawit daripada produk makanan ringan lainnya, sehingga pabrik-pabrik tersebut pastinya harus menggunakan minyak sawit dalam jumlah signifikan.¹⁰⁶ Karena kurangnya transparansi, tidak jelas fasilitas mana yang melakukan pengadaan minyak sawit dari perkebunan dimana eksploitasi buruh telah didokumentasikan.

Pabrik-pabrik PT Nestlé Indofood Citarasa menggunakan 50 ton minyak sawit per tahun untuk menghasilkan produk bermerk Nestlé dan Indofood (penggabungan merk/co-branding) yang dijual ke konsumen Indonesia.¹⁰⁷ Pada bulan Desember 2016, Nestlé dan Indofood mencapai kesepakatan untuk Nestlé mengambil alih tanggung jawab melakukan pengadaan minyak sawit yang akan digunakan dalam pembuatan produk co-branded mereka. Transisi dimulai pada bulan Januari 2017 dan diharapkan selesai pada bulan Februari 2018.¹⁰⁸ Oleh karena itu, pabrik-pabrik ini, untuk tiga bulan ke depan, akan terus menghasilkan produk yang menggunakan minyak sawit olahan, yang kemungkinan diolah dan ditanam oleh IndoAgri.

Di tahun 2016 sendiri, Nestlé menggunakan 420.000 ton minyak sawit untuk memproduksi produk bermerk Nestlé dengan menggunakan bahan minyak yang sebagian besar disediakan oleh pedagang besar global Wilmar, Golden-Agri Resources, dan Cargill, yang semuanya memiliki hubungan pengadaan jangka panjang dengan Indofood.¹⁰⁹ Daftar terbaru PKS yang dipublikasikan menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan ini mungkin telah meneruskan pengadaan dari pabrik IndoAgri sampai bulan Juni 2017, atau untuk GAR sampai bulan September 2017.¹¹⁰ Nestlé mengklaim bahwa “minyak sawit dari IndoAgri tidak memasuki rantai pasok kami secara tidak langsung karena kami telah menginstruksikan ‘pemasok minyak sawit global’ untuk tidak melakukan pengadaan dari IndoAgri.” Berdasarkan informasi yang tersedia untuk umum, tidak jelas apakah instruksi ini telah menyebabkan pemasoknya membuat keputusan komersial untuk menanggukkan pengadaan dari Indofood oleh pedagang-pedagang besar global. Satu-satunya pedagang yang telah mengumumkan keputusannya untuk berhenti melakukan pengadaan dari Indofood adalah IOI Group, yang menurut Nestle bukan lagi salah satu pemasoknya.

Pendekatan Nestlé dengan Indofood adalah kasus perusahaan yang memanfaatkan beberapa, namun tidak semua, pengaruhnya untuk menangani eksploitasi buruh yang terdokumentasi dalam operasi mitra bisnisnya. Nestlé belum menerima tanggung jawabnya untuk mereformasi kebijakan dan praktik kerja Indofood; belum melakukan penilaian sendiri untuk memverifikasi apakah eksploitasi buruh terus berlanjut di perkebunan mitra bisnisnya; namun Nestlé telah memutuskan untuk menghapus, secara bertahap, pengadaan minyak sawit dari bisnis kerja samanya, dan dari rantai pasok tidak langsungnya. Fakta bahwa Nestlé berusaha untuk membersihkan rantai pasoknya sambil melanjutkan hubungan bisnis dengan Indofood sangat bermasalah, karena Nestle gagal untuk melakukan tindakan yang paling berdampak—melakukan tindakan perbaikan yang mengharuskan Indofood untuk menangani eksploitasi buruh dan mereformasi kebijakan dan praktik kerjanya sebagai prasyarat untuk hubungan bisnis yang sedang berlangsung.

Fakta bahwa Nestlé berusaha untuk membersihkan rantai pasoknya sambil melanjutkan hubungan bisnis dengan Indofood sangat bermasalah, — karena Nestle gagal untuk melakukan tindakan yang paling berdampak—melakukan tindakan perbaikan yang mengharuskan Indofood untuk menangani eksploitasi buruh dan mereformasi kebijakan dan praktik kerjanya sebagai prasyarat untuk hubungan bisnis yang sedang berlangsung.

WILMAR INTERNATIONAL:

Pengaruh Melemah Karena Bergantung pada RSPO untuk Mengatasi Eksploitasi di Perkebunan Indofood

Wilmar International adalah pedagang minyak sawit terbesar di dunia dan menguasai sekitar 45% perdagangan minyak kelapa sawit global.¹¹¹ Pengaruh Wilmar dalam industri kelapa sawit terlihat dengan jelas ketika tidak lama setelah Wilmar menerbitkan kebijakan *'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation'*, perusahaan lainnya di industri pengolahan dan perdagangan minyak kelapa sawit turut mengikuti langkah tersebut.

Pada bulan Maret 2015, Wilmar memasuki kemitraan baru dengan perusahaan induk Indofood, First Pacific, melalui akuisisi Goodman Fielder yang dilakukan bersama, sebuah perusahaan makanan besar yang menjual berbagai macam produk makanan yang mengandung Minyak Sawit Bermasalah kepada konsumen di Australia, Selandia Baru dan Asia.¹¹² CEO Wilmar Mr Kuok Khoo Hong mewakili Wilmar, bersama Robin Nicolson, Direktur Eksekutif First Pacific duduk sebagai dewan direksi.¹¹³ Kemitraan ini siap untuk meningkatkan penjualan produk termasuk produk yang dibuat oleh Indofood, dan merk roti dan selai terkenal seperti White Wings dan Meadow Lea, kepada konsumen baru di seluruh wilayah Asia Pasifik, dan ke pasar negara berkembang baru di Asia.¹¹⁴ Namun jelas bahwa Wilmar tidak memprioritaskan reformasi kebijakan dan praktik kerja First Pacific, Indofood dan Goodman Fielder, mengingat pelanggaran hak buruh yang terus berlanjut dan tidak tertangani yang didokumentasikan dalam laporan ini, dan mengingat bahwa kebijakan yang diterbitkan oleh para mitranya tidak sesuai dengan persyaratan *'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation'* milik Wilmar sendiri.

Sampai saat ini, tanggapan Wilmar terhadap pelanggaran hak buruh yang terdokumentasi menunjukkan bahwa, daripada menerima tanggung jawabnya untuk mereformasi kebijakan dan praktik kerja Indofood--sebagaimana diuraikan dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan HAM--Wilmar telah mengalihkan tanggung jawabnya untuk bertindak kepada RSPO, juga proses audit dan pengaduan RSPO yang banyak kekurangannya. Wilmar secara spesifik menyatakan dalam prosedur pengaduannya bahwa "keluhan yang timbul melalui proses pengaduan RSPO akan ditangani sesuai dengan prosedur RSPO," alasan yang mudah digunakan untuk tidak bertindak, dan Wilmar tidak sendiri dalam mengeluarkan alasan ini.¹¹⁵ Seperti yang telah ditunjukkan dalam laporan ini, sistem pengaduan dan proses audit RSPO tidak dapat diandalkan untuk memberikan penyelesaian atas pelanggaran hak-hak buruh. Sejak terbitnya laporan Juni 2016, Panel Pengaduan RSPO telah gagal memberikan sanksi kepada Indofood, sementara auditor RSPO terus menerbitkan sertifikat RSPO untuk Indofood, walaupun Indofood tetap melanggar standarnya.

Daftar pabrik Wilmar yang diterbitkan terus mengutip adanya hubungan pengadaan dengan beberapa pabrik Indofood, dan Wilmar belum mengeluarkan pernyataan publik untuk mengkonfirmasi apakah Wilmar telah menghentikan pengadaan langsung dari pabrik yang terdokumentasi atau menginstruksikan pemasok dan mitra dagang lainnya, seperti Musim Mas dan Golden-Agri Resources, untuk menghentikan semua pengadaan dari Indofood.¹¹⁶ Wilmar menyatakan telah membahas pelanggaran hak buruh tersebut dengan manajemen Indofood Group namun belum melakukan tindakan korektif untuk mengatasi pelanggaran hak buruh yang terdokumentasi sebagai prasyarat untuk hubungan bisnis yang sedang berlangsung dengan Indofood dan First Pacific.¹¹⁷

Dengan komitmen Wilmar untuk menerapkan kebijakan *'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation'* dalam rantai pasoknya, tindakan Wilmar sampai saat ini untuk mendorong perubahan pada mitra usahanya jelas tidak cukup. Sangat penting bagi tim kepemimpinan Wilmar untuk meningkatkan diskusi dengan Anthoni Salim, First Pacific, dan Indofood sampai reformasi yang diperlukan telah dicapai melalui revisi kebijakan lebih lanjut, penerapan rencana berbasis waktu untuk pelaksanaannya dan penyelesaian yang aman pelanggaran hak buruh yang telah didokumentasikan di perkebunan-perkebunan Indofood di Sumatera Utara. Kurang dari itu akan berdampak pada reputasi yang telah dicoba dibangun oleh Wilmar sendiri sejak menetapkan tolok ukur baru untuk produksi minyak sawit yang bertanggung jawab, dan berpotensi mengakibatkan hilangnya kepercayaan pasar terhadap kemampuannya untuk memenuhi harapan konsumen akhir yang menuntut produksi minyak sawit yang bertanggung jawab dan transformasi lengkap rantai suplai global, termasuk mitra bisnis Wilmar, Indofood.

**Dengan komitmen Wilmar untuk menerapkan kebijakan
'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation'
dalam rantai pasoknya, tindakan Wilmar sampai saat ini untuk
mendorong perubahan pada mitra usahanya jelas tidak cukup.**

THE SNACK FOOD 20: Semua Gagal Menangani Eksploitasi Buruh

Snack Food 20 merupakan sekelompok perusahaan yang memproduksi berbagai macam makanan ringan yang populer di Amerika Serikat dan luar negeri yang mengandung Minyak Sawit yang Bermasalah. Snack Food 20 memiliki kekuatan untuk mengubah cara pemasok mereka memproduksi minyak sawit jika mereka masing-masing mendorong penerapan kebijakan kuat yang mengharuskan penghentian deforestasi, penghancuran lahan gambut dan pelanggaran hak asasi manusia dan buruh dalam rantai suplai mereka, dan rantai suplai pemasok global mereka. PepsiCo tetap menempati posisi paling bawah di antara Snack Food 20 karena telah gagal menutup celah dalam kebijakan minyak sawitnya dan terus menutup mata terhadap pelanggaran hak buruh yang sedang berlangsung dalam operasi mitra usahanya.

PepsiCo tidak sendiri, karena beberapa perusahaan lain di antara Snack Food 20 juga gagal bertindak untuk mengakhiri keterlibatan mereka dalam pelanggaran hak buruh yang sedang berlangsung dan telah didokumentasikan di perkebunan Indofood. **Laporan ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan pengadaan minyak sawit yang bertanggung jawab telah diadopsi oleh Nestlé, Unilever, Mondelez, Mars, Hershey's, Kellogg's, General Mills, Dunkin Brands, Campbell Soup Company dan baru-baru ini Kraft Heinz Company – eksploitasi buruh masih terus berlanjut di perkebunan minyak kelapa sawit di wilayah pengadaan utama mereka di Indonesia.** Sejak 2013, koleksi perusahaan ini disebut sebagai *frontrunners* karena penerapan kebijakan mereka yang tidak bergantung kepada kebijakan RSPO.¹¹⁸ Klaim-klaim tersebut tidak dapat lagi dibuat karena sebagian besar dari mereka telah gagal untuk mengungkapkan informasi apapun tentang hubungan mereka dengan Indofood dan tidak ada yang melakukan tindakan yang memadai untuk menangani pelanggaran hak buruh di perkebunan Indofood di Sumatera Utara.

Nissin Foods, Toyo Suisan dan Tyson Foods tertinggal dalam penerapan kebijakan pengadaan minyak sawit berbasis waktu yang mengharuskan semua pemasok untuk segera mengatasi deforestasi, penghancuran lahan gambut dan eksploitasi hak asasi manusia dan buruh dalam rantai suplai mereka, dan tertinggal dalam upaya untuk benar-benar mengubah rantai suplai minyak sawit mereka.

Kesimpulan utama dari laporan ini adalah bahwa tidak ada satu pun dari anggota Snack Food 20 yang telah menjalankan komitmen kebijakan mereka untuk mengakhiri eksploitasi buruh minyak kelapa sawit.



tidak ada satu pun dari anggota **Snack Food 20** yang telah menjalankan komitmen kebijakan mereka untuk mengakhiri **eksploitasi buruh minyak kelapa sawit**.

PEMODAL DAN INVESTOR

Lembaga yang menyediakan jasa keuangan kepada Indofood, anak perusahaannya, termasuk IndoAgri, atau perusahaan induknya First Pacific, bertanggung jawab atas dampak berbahaya dan eksploitasi akibat operasi Indofood yang ditanggung buruh, lingkungan dan masyarakat lokal.

Indofood dan anak perusahaannya saat ini menerima lebih dari 2 miliar USD pinjaman dari bank-bank besar, termasuk yang telah berulang kali diingatkan mengenai pelanggaran hak buruh yang terkait dengan operasi kelapa sawit Indofood. Indofood juga menerima pembiayaan tidak langsung untuk operasinya melalui First Pacific, yang memiliki akses ke fasilitas kredit bergulir (*revolving credit*) sebesar 680 juta USD serta 1 miliar USD obligasi yang dikelola oleh HSBC dan Mizuho Financial Group (Mizuho). Selain itu, para pemegang saham telah menginvestasikan hampir 1,4 miliar USD kepada Indofood, anak perusahaannya yang terkait dengan minyak kelapa sawit, dan First Pacific.¹¹⁹

Hanya sedikit pemodal yang telah melakukan diskusi yang bermakna dengan Indofood meskipun banyak pelanggaran terhadap buruh, masyarakat dan lingkungan yang dilakukan Indofood telah dipublikasikan. Bahkan lebih sedikit investor yang telah mengambil langkah untuk melakukan divestasi. Menindaklanjuti paparan pelanggaran hak buruh Indofood pada bulan Juni 2016 dan keluhan RSPO yang diajukan pada bulan Oktober 2016, beberapa pemodal Indofood—yaitu Citigroup yang berbasis di AS dan BNP Paribas, Deutsche Bank, dan Standard Chartered yang berbasis di Eropa—diketahui telah memulai diskusi dengan Indofood untuk membahas temuan laporan tersebut. Citigroup dan Bank of America, serta HSBC, Rabobank, BNP Paribas, Deutsche Bank, Standard Chartered, dan DBS semuanya memiliki kebijakan eksplisit yang melarang eksploitasi oleh kliennya, termasuk buruh anak dan kerja paksa. Namun, hanya Deutsche Bank yang kemudian menghentikan pinjamannya kepada Indofood dan mitra usaha Indofood, meskipun mereka terus memegang ekuitas di perusahaan tersebut. Citigroup, Standard Chartered, DBS, dan Rabobank terus mendanai Indofood yang melanggar kebijakan mereka sendiri, sementara HSBC, BNP Paribas dan Bank of America gagal menerapkan kebijakan mereka masing-masing karena mendanai perusahaan induk Indofood.

Pemodal utama Indofood—Mizuho, Sumitomo Mitsui Financial Group (SMFG) dan Mitsubishi UFJ Financial Group (MUFG) yang berbasis di Jepang, dan Bank Mandiri dan Bank Central Asia yang berbasis di Indonesia—belum membuat komitmen publik untuk mengatasi dampak negatif Indofood atau industri minyak sawit yang lebih luas. Mizuho, SMFG dan MUFG secara khusus telah diberitahu tentang pelanggaran hak buruh Indofood pada tahun 2016, namun gagal untuk memutuskan hubungan atau melakukan tindakan yang berarti untuk menangani perilaku klien mereka.

Di antara para investor, Norwegian Government Pension Fund, *sovereign wealth fund* terbesar di dunia, telah menjadi pemimpin dalam penanganan risiko terkait minyak sawit dalam portofolionya: mereka telah menarik investasinya dari First Pacific dan IndoAgri karena “dianggap memproduksi minyak sawit yang tidak berkelanjutan.”¹²⁰ Dimensional Fund Advisors juga baru-baru ini mengecualikan Indofood dari dua portofolio keberlanjutannya,¹²¹ meskipun dana terbesarnya tetap banyak diinvestasikan di Indofood dan asosiasi perusahaannya. Ironisnya, investor terbesar di Indofood (lihat Tabel X) semuanya telah menandatangani Prinsip Penanaman Modal untuk Investasi Bertanggung Jawab yang didukung PBB (*UN-backed Principles for Responsible Investment/PRI*), yang mengharuskan penandatanganan untuk “memasukkan isu-isu [Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola] ke dalam kebijakan dan praktik kepemilikan mereka.”¹¹²² Pembiayaan mereka ke Indofood menjadi pertanyaan atas kredibilitas klaim mereka sebagai investor yang bertanggung jawab.

Bank dan investor yang membiayai Indofood harus mendekati manajemen dan pemilik Indofood Anthoni Salim, dan mengharuskan perusahaan tersebut untuk segera menangani pelanggaran hak asasi manusia dan buruh yang diprofilkan dalam laporan ini. Kegagalan untuk melakukan hal ini berakibat pada risiko finansial dan reputasi bank dan investor yang terkait dengan Indofood, atau bahkan risiko hukum dan peraturan yang dikarenakan oleh integrasi ESG dan pengungkapan risiko menjadi perilaku umum (*mainstream*).

Pemodal utama Indofood—Mizuho, Sumitomo Mitsui Financial Group (SMFG) dan Mitsubishi UFJ Financial Group (MUFG) yang berbasis di Jepang, dan Bank Mandiri dan Bank Central Asia yang berbasis di Indonesia—belum membuat komitmen publik untuk mengatasi dampak negatif Indofood atau industri minyak sawit yang lebih luas

Pemberi pinjaman utama ke First Pacific Co. Ltd., Indofood Sukses Makmur dan anak perusahaannya

BANK	NEGARA	SAFEGUARD POLICY ¹²³		INDOFOOD & ANAK PERUSAHAANNYA ¹²⁴	FIRST PACIFIC CO. LTD.		
		MINYAK SAWIT	BURUH		GENERAL CORPORATE PURPOSE LOAN ¹²⁵ ISSUED: 4/12/2013 MATURES: 5/16/2018 TOTAL: 160M USD	REFINANCED TERM LOAN ¹²⁶ ISSUED: 9/25/2014 MATURES: 9/25/2018 TOTAL: 200M USD	REFINANCED TERM LOAN ¹²⁷ ISSUED: 11/30/2015 MATURES: 11/30/2018 TOTAL: 320M USD
MIZUHO FINANCIAL GROUP	Japan	Tidak	Tidak	410M USD	23M USD	40M USD	Peserta
MITSUBISHI UFJ FINANCIAL GROUP	Japan	Tidak	Tidak	323M USD			
BANK MANDIRI	Indonesia	Tidak	Tidak	265M USD			
BANK CENTRAL ASIA	Indonesia	Tidak	Tidak	557M USD			
CITIGROUP	USA	Ya	Ya	179M USD			
DBS	Singapore	Ya	Ya	71M USD			
HSBC	UK	Ya	Ya	-	23M USD	40M USD	Peserta
SUMITOMO MITSUI FINANCIAL GROUP	Japan	Tidak	Tidak	327M USD		40M USD	Peserta
RABOBANK	Netherlands	Ya	Ya	57M USD			
BANK OF AMERICA	USA	Ya	Ya	-	23M USD	40M USD	Peserta
MALAYAN BANKING	Malaysia	Tidak	Tidak	-	23M USD	40M USD	
STANDARD CHARTERED	UK	Ya	Ya	7M USD			
BNP PARIBAS	France	Yes	Yes	-			Peserta
NATIONAL AUSTRALIA BANK	Australia	Tidak	Tidak	-			Peserta
SUMITOMO MITSUI TRUST HOLDINGS	Japan	Tidak	Tidak	-			Peserta

Lembaga Investor Terbesar Indofood



VANGUARD

DIMENSIONAL FUND ADVISORS

BLACKROCK

MACQUARIE GROUP

FIDELITY INTERNATIONAL

GOVERNMENT PENSION INVESTMENT FUND OF JAPAN

PICTET

STATE STREET GLOBAL ADVISORS

SUMBER: [FORESTSANDFINANCE.ORG](https://forestsandfinance.org) (DATA AS OF MAY 2017)

Waktu akan memberi tahu apakah kelompok mitra usaha, pembeli dan pemodal di atas akan menanggapi bukti yang disajikan dalam laporan kedua ini dan memberikan pengaruh yang cukup besar kepada Indofood untuk segera menangani eksploitasi buruh minyak kelapa sawit dalam operasinya. Penilaian tindakan yang dilakukan sampai sekarang oleh kelompok perusahaan-perusahaan multinasional ini menunjukkan bahwa hanya beberapa yang telah menggunakan pengaruh mereka untuk melakukan reformasi yang dibutuhkan. Beberapa telah menangguk kontrak pengadaan atau mengakhiri hubungan keuangan, sementara yang lainnya terlibat dalam hubungan bilateral dengan Indofood, melaksanakan *Human Rights Impact Assessment* atau terlibat dalam program multi-pihak untuk menangani eksploitasi buruh. Kebanyakan masih terus mengandalkan sistem pengaduan RSPO yang, sampai saat ini, terbukti tidak efektif dalam melindungi hak-hak buruh, memastikan agar tidak ada retribusi terhadap buruh, dan menjamin perbaikan kinerja lingkungan dan sosial di tingkat perkebunan.

Kesediaan mitra kerja, pelanggan, dan pemodal Indofood untuk menutup mata atas pelanggaran hak buruh ini, sambil terus mendapatkan keuntungan dari kemitraan bisnis mereka dengan Indofood, bukan hanya kelalaian, tapi juga melanggar kebijakan mereka sendiri. Tindakan perbaikan harus segera dilakukan oleh perusahaan-perusahaan ini secara kolektif jika mereka berniat untuk menjaga kredibilitas pernyataan komitmen mereka untuk menghormati hak asasi manusia dan hak buruh yang telah diakui secara global.



APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD?

Kegagalan Indofood untuk mengakui, apalagi mengatasi dan menyelesaikan, pelanggaran hak-hak buruh yang terus-menerus terjadi seperti yang diruraikan dalam laporan ini--yang sebagian besar sudah diketahui selama lebih dari satu setengah tahun--mengindikasikan kegagalan secara menyeluruh dalam pendekatan Indofood terhadap praktik produksi yang bertanggung jawab. Sementara perusahaan minyak sawit lainnya mulai mengambil tindakan berarti untuk menangani pelanggaran hak buruh¹²⁸, Indofood malah mengelak dan menolak adanya masalah apapun. Pendekatan semacam itu jelas bukan strategi jangka panjang yang tepat di dalam industri minyak kelapa sawit yang sedang berubah dan ingin menyesuaikan diri dengan ekspektasi pasar global, norma hak asasi manusia dan perburuhan internasional dan kebutuhan ekologis.

Indofood harus segera memperbaiki pelanggaran yang diuraikan dalam laporan ini, dan juga laporan awal pada bulan Juni 2016 lalu, melalui rencana tindakan perbaikan yang transparan dan terikat waktu. Reformasi semacam ini harus mengatasi akar masalah utama yang mendorong pelanggaran hak buruh dan harus sesuai dengan persyaratan yang diuraikan di dalam *Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance*, dan harus berlaku untuk semua perkebunan milik Indofood, perusahaan induk Salim Grup, dan pemasok-pemasok pihak ketiga. Rekomendasi khusus untuk mengatasi pelanggaran-perlanggaran yang terurai dalam bagian temuan laporan ini termasuk:

1. Segera menghentikan pelanggaran hak buruh, termasuk semua bentuk intimidasi, pelecehan atau retribusi terhadap buruh.
2. Mempekerjakan semua buruh yang melakukan pekerjaan perkebunan inti -- termasuk buruh kernet, pemanen dan buruh perawatan -- sebagai buruh tetap dan memastikan semua buruh, tanpa mempedulikan posisinya, memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan.
3. Membatasi kontrak jangka pendek dan BHL untuk pekerjaan yang sifatnya benar-benar sementara atau musiman dan memastikan bahwa jumlah buruh yang posisinya rentan dan berbahaya tidak lebih dari 20% angkatan kerja sebagaimana dipersyaratkan dalam standar *Palm Oil Innovation Group* (POIG).

4. Membayar semua buruh dengan upah yang layak, yang ditentukan berdasarkan biaya hidup rata-rata seorang buruh dan keluarganya dan memperhitungkan inflasi harga komoditas di area perkebunan. Setidaknya, sesuaikan upah dengan peraturan upah minimum dan pastikan upah tersebut cukup untuk memungkinkan kehidupan yang layak. Berkonsultasi langsung dengan buruh, organisasi pekerja, dan serikat pekerja independen dalam menentukan upah.
5. Memberikan semua dokumentasi yang relevan bagi buruh, termasuk kontrak tertulis dan slip gaji, dalam bahasa yang mereka mengerti dan pastikan mereka memiliki akses terhadap informasi tentang hak dan kewajiban mereka di semua tahap pekerjaan.
6. Menanggung semua biaya produksi, termasuk buruh-buruh kernet tambahan untuk mencapai target produksi; jaminan sosial bagi semua buruh; dan alat pelindung diri yang memadai dan menggantinya sesuai kebutuhan.
7. Menghapus semua pemotongan upah dan sanksi denda yang tidak adil, dan pastikan bahwa pemotongan upah tidak menyebabkan upah buruh di bawah upah minimum. Cantumkan semua pemotongan upah pada slip gaji resmi.
8. Mengganti rugi upah yang ditahan ataupun potongan ilegal yang dilakukan untuk menutupi biaya atau layanan yang bersifat curang dan memberi kompensasi kepada buruh atas pekerjaan yang tidak dibayar dan / atau setoran ilegal yang dibebankan kepada buruh, termasuk lembur yang tidak dibayar dan pemotongan upah yang disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali buruh.
9. Memastikan bahwa setiap target produksi ditetapkan berdasarkan apa yang dapat dicapai secara adil dan realistis oleh seseorang dalam jam kerja normal, dengan menggunakan data yang relevan dari studi waktu dan gerak yang sesuai, dan bahwa buruh tidak dikenai sanksi dalam bentuk apapun jika tidak mencapai target mereka secara wajar. Setidaknya, tidak ada target kerja atau tingkat potongan yang menyebabkan buruh dibayar di bawah upah minimum, bekerja lebih lama tanpa upah lembur atau mengandalkan bantuan dari pasangan atau anak mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
10. Memastikan semua kerja lembur bersifat sukarela, sesuai dengan hukum nasional, dan berikan kompensasi dengan tingkat premi, atau sepakati dengan serikat independen dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), manapun yang lebih tinggi.
11. Menghapus semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib dan memastikan bahwa ancaman hukuman, termasuk yang terkait dengan target kerja, pemecatan, kehilangan hak istimewa, dan pembayaran di bawah upah minimum tidak digunakan untuk memaksa buruh bekerja. Semua hukuman yang terkait dengan pekerjaan harus dibatasi hanya untuk hukuman yang benar-benar diperlukan untuk memastikan tempat kerja yang adil dan aman dan tidak boleh melanggar martabat atau keselamatan buruh.
12. Mengatasi akar masalah buruh anak dengan memastikan bahwa buruh dewasa mendapatkan upah hidup layak sehingga mereka tidak dipaksa untuk mempekerjakan atau membawa anak-anak bekerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan memperbaiki sistem target kerja.
13. Segera melarang penggunaan semua pestisida yang sangat berbahaya, termasuk herbisida Paraquat dan Glyphosate, dan mengungkapkan risiko kesehatan terkait bahan kimia yang digunakan.
14. Persetujuan harus diberikan oleh buruh untuk setiap pemeriksaan medis yang diperlukan dan hasil pemeriksaan disampaikan dan dijelaskan kepada buruh tersebut, dan jika pemeriksaan tersebut mendapati bahwa buruh tersebut tidak layak untuk bekerja, perusahaan harus menanggung biaya pengobatannya.
15. Memberikan semua buruh, tanpa melihat status pekerjaan mereka, pelatihan reguler mengenai praktik dan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, dan perawatan kesehatan, asuransi kecelakaan, kompensasi untuk semua penyakit dan cedera terkait pekerjaan, termasuk kematian, dan pensiun yang memadai.
16. Menghormati hak buruh untuk secara bebas berseikat dan tidak mengganggu kegiatan organisasi buruh, perwakilan buruh, atau perwakilan serikat pekerja.
17. Memastikan tidak ada intimidasi atau gangguan terhadap buruh karena keanggotaan atau partisipasi mereka dalam kegiatan serikat pekerja.
18. Menjamin perlakuan yang sama dan tidak diskriminatif terhadap semua buruh terlepas dari tahapan mereka dalam hubungan kerja, jenis kelamin dan keanggotaan serikat pekerja. Menjamin bahwa setiap bentuk diskriminasi ditangani dengan segera.
19. Menjamin bahwa tidak akan ada tindakan hukuman terhadap buruh manapun yang memberikan informasi kepada RAN, OPPUK dan ILRF.



Diluar ketenagakerjaan

Isu-isu Indofood dan Salim Group yang lebih luas tidak terbatas pada pelanggaran hak-hak buruh yang diuraikan dalam laporan ini namun juga mencakup masalah lingkungan, sosial, dan transparansi. Hal-hal ini telah didokumentasikan dengan baik oleh banyak kelompok masyarakat sipil.¹²⁹ Indofood harus segera melakukan moratorium terhadap semua pengembangan dan perluasan di seluruh perkebunan milik Salim Group dan pemasok-pemasok pihak ketiganya dan menangani semua kasus Minyak Sawit yang Bermasalah yang ada dengan rencana tindakan yang transparan dan terikat waktu.¹³⁰ Untuk mengatasi dan mencegah dampak-dampak ini, ke depannya Indofood harus mengadopsi dan menerapkan rencana kebijakan 'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation' dan implementasinya yang komprehensif, yang berlaku untuk pemasok pihak ketiganya dan seluruh portofolio minyak kelapa sawit Salim Group dan pemegang saham utama, Anthoni Salim, dan menunjukkan kepatuhan yang dapat diverifikasi dengan rencana tindakan korektif dan rencana kebijakan dan implementasi melalui penilaian independen yang kredibel.

Kekurangan Utama dalam Kebijakan IndoAgri Saat Ini termasuk:

1. Komitmen ambigu terhadap 'No Deforestation', melalui kegagalan untuk mengadopsi Pendekatan Stok Karbon Tinggi (*High Carbon Stock Approach*);
2. Tidak adanya komitmen untuk memastikan praktik perburuan yang adil (sejalan dengan *Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance*), termasuk kegagalan untuk mengatasi ketergantungan yang signifikan pada pekerjaan yang rentan dan berbahaya, sistem upah yang tidak adil dan target produksi yang tidak realistis yang telah memberikan insentif untuk menggunakan buruh anak.
3. Tidak adanya komitmen untuk membentuk mekanisme pengaduan yang kredibel yang sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia.
4. Tidak adanya persyaratan bagi direktur-direktur eksekutif perusahaan untuk mengadopsi prinsip 'No Deforestation, No Peatland, No Exploitation' ke dalam usaha bisnis mereka yang lain, dan tidak ada penerapan kebijakan tersebut terhadap portofolio minyak sawit Anthoni Salim sebagai pemegang saham utama IndoAgri.
5. Tidak adanya komitmen untuk memperoleh verifikasi kepatuhan atau rencana terikat waktu pihak ketiganya untuk mencapai ketelusuran penuh, terlepas dari kenyataan bahwa sepertiga dari pemasok pihak ketiganya merupakan sumber yang tidak diungkapkan sehingga sulit untuk memantau kepatuhan terhadap kebijakan tersebut.

Anthoni Salim mempertahankan kontrol atas jaringan perusahaan yang kompleks yang dikenal dengan Salim Grup. Salim Grup harus mengadopsi kebijakan 'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation'¹³¹ yang berlaku untuk semua portofolio kelapa sawitnya, termasuk konsesi-konsesi kelapa sawit yang dikontrol oleh setumpuk perusahaan lain yang melakukan deforestasi, termasuk pada lahan gambut dan hutan dengan Nilai Konservasi Tinggi.¹³²

PEPSICO & MITRA USAHA & PEMBELI LAINNYA

Sekarang adalah waktunya bagi PepsiCo, semua pembeli dan mitra usaha Indofood lainnya untuk melangkah maju. Sudah satu tahun lima bulan sejak diterbitkannya Korban Minyak Sawit yang Bermasalah; Indofood: Peran Terselubung PepsiCo terhadap Eksploitasi Buruh di Indonesia, dan seperti yang ditunjukkan dalam laporan ini, Indofood terus melanggar hak-hak buruh yang bertentangan dengan norma-norma hak asasi manusia dan perburuhan internasional, hukum ketenagakerjaan Indonesia, juga kebijakan PepsiCo, Nestlé, Wilmar dan semua pembeli lainnya.

PepsiCo dan semua pembeli dan mitra usaha Indofood lainnya harus mewajibkan Indofood, seperti yang dijelaskan di atas, untuk:

1. Segera mempublikasikan rencana tindakan terikat waktu yang berkomitmen untuk melakukan tindakan-tindakan spesifik yang diurai dibagikan atas untuk memulihkan pelanggaran yang dijabarkan dalam laporan ini dan laporan awal pada bulan Juni 2016 sesuai dengan *Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance*;
2. Mengadopsi dan menerapkan rencana kebijakan 'No Deforestation, No Peatland and No Exploitation' yang terikat waktu serta rencana penerapannya yang berlaku untuk Indofood, seluruh pemasok Salim Group dan pemasok pihak ketiganya;
3. Menanggapi semua kasus Minyak Sawit yang Bermasalah yang belum diselesaikan secara terbuka melalui proses penyelesaian konflik yang akuntabel, disepakati bersama dan kredibel, serta pembentukan mekanisme keluhan yang kredibel;
4. Menunjukkan kepatuhan terhadap rencana tindakan untuk memperbaiki pelanggaran hak buruh secara tepat waktu dan melalui penerbitan hasil penilaian independen dari ahli perburuhan yang kredibel;
5. Melaporkan perkembangan secara terbuka untuk mendapatkan verifikasi dari pihak ketiga terkait kepatuhan terhadap kebijakannya dua kali dalam setahun.

Jika Indofood gagal dalam melakukan tindakan-tindakan perbaikan ini, PepsiCo dan semua pembeli dan mitra usaha Indofood lainnya harus menangguk semua kontrak yang ada dan yang akan datang dengan perusahaan-perusahaan Indofood dan Salim Group sampai perusahaan ini mengambil tindakan konkrit dan transparan untuk menyelesaikan konflik yang masih ada dan mengarah pada produksi dan pengadaan minyak sawit yang bertanggungjawab.

INVESTOR DAN PEMODAL

Investor dan bank harus berhubungan langsung dengan Indofood dan pemilik utamanya, Anthoni Salim, dan mengkondisikan pembiayaan Indofood saat ini atau di masa depan dengan seberapa cepatnya Indofood dapat memperbaiki pelanggaran hak buruh yang diuraikan dalam laporan ini, menyelesaikan kasus-kasus Minyak Sawit Bermasalah lainnya yang terkait dengan Indofood, dan mengadopsi dan menerapkan sepenuhnya kebijakan 'No Deforestation, No Peatland, and No Exploitation' yang berlaku untuk seluruh Salim Group dan para pemasok pihak ketiganya. Investor dan bank harus secara teratur memantau kepatuhan Indofood terhadap standar ini dengan mengadakan penilaian independen dan konsultasi dengan masyarakat yang terkena dampak aktivitas Indofood dan organisasi masyarakat sipil yang prihatin atas aktivitas Indofood.

Investor dan lembaga keuangan juga harus segera mengembangkan kebijakan dan prosedur uji tuntas keuangan yang sesuai dengan kerangka 'No Deforestation, No Peatland, and No Exploitation' yang komprehensif, termasuk the *Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance*.

THE ROUNDTABLE ON SUSTAINABLE PALM OIL (RSPO)

RSPO memiliki keputusan yang jelas mengenai keanggotaan RSPO anak perusahaan Indofood, London Sumatra dan Salim Ivomas. Laporan ini sekali lagi menegaskan pelanggaran Indofood yang terus terjadi yang bertentangan dengan Prinsip dan Kriteria RSPO, yang telah diketahui oleh RSPO lebih dari satu tahun lima bulan. Selanjutnya, tidak boleh ada toleransi untuk intimidasi dan pembinaan buruh secara terang-terangan oleh manajemen Indofood, yang terjadi sebelum dan sesudah audit RSPO. Segera menanggapi Indofood jika RSPO ingin mempertahankan klaimnya sebagai organisasi yang mensertifikasi minyak sawit “berkelanjutan”.

Di luar penangguhan Indofood, RSPO harus berupaya untuk segera menyelaraskan Prinsip dan Kriteria, prosedur audit dan proses pengaduannya dengan the Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance. Dengan tinjauan Prinsip dan Kriterianya yang saat ini sedang berlangsung, RSPO harus mencari keselarasan yang kuat dengan standar normatif yang tercantum di dalam Fair Labor Principles, yang didasarkan pada Konvensi Inti ILO dan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

Seperti yang ditunjukkan dalam laporan ini, RSPO juga sangat perlu melakukan perbaikan signifikan dalam sistem auditnya, termasuk menetapkan persyaratan yang jelas tentang bagaimana melakukan wawancara buruh secara rahasia dan layak dengan seluruh perwakilan buruh (berdasarkan gender, usia, dll) dan memastikan agar tidak ada retribusi untuk mereka, serta mengharuskan auditor untuk memiliki kualifikasi dan kompetensi dasar tentang ketenagakerjaan. RSPO harus berusaha menyelaraskan praktik auditnya dengan Pedoman Pelaksanaan 1b dalam Fair Labor Principles, yang menguraikan praktik terbaik berikut dalam audit perburuhan:

- » Melakukan pengkajian lokasi tanpa pemberitahuan dengan akses penuh dan tanpa hambatan ke perkebunan dan fasilitas terkait, termasuk pabrik, tempat tinggal, dll.
- » Mengkaji sub-kontraktor, termasuk perusahaan yang bertanggung jawab atas perekrutan dan penggajian serta agen perekrutan dan pekerjaan pihak ketiga lainnya.
- » Memprioritaskan wawancara buruh secara rahasia dengan perwakilan buruh yang komprehensif, dan memastikan perlindungan buruh terhadap retribusi.
- » Memastikan bersama dengan pengusaha bahwa perwakilan buruh harus memiliki akses ke semua dokumentasi yang relevan dan mereka diundang untuk memberikan rekomendasi. Perwakilan buruh juga harus berpartisipasi dalam rapat untuk membahas temuan oleh para auditor.
- » Melaporkan secara terbuka temuan dan rencana tindakan korektif. Pastikan bahwa kerahasiaan pengadu dan / atau pihak yang terkena dampak dilindungi.
- » Memastikan independensi dan objektivitas entitas atau individu yang bertanggung jawab atas verifikasi pihak ketiga.¹³³

RSPO juga harus segera menangani konflik kepentingan dan potensi korupsi karena ketergantungan finansial lembaga-lembaga sertifikasi pada pengusaha minyak kelapa sawit dengan mengembangkan dana escrow, sebuah reformasi yang diminta secara luas oleh masyarakat sipil maupun pihak industri.¹³⁴

Terakhir, walaupun ada beberapa perbaikan selama tahun-tahun terakhir, mekanisme pengaduan RSPO perlu menjalani reformasi signifikan jika ingin berfungsi sebagai mekanisme pengaduan fungsional untuk buruh minyak kelapa sawit. Panduan Pelaksanaan 2 dalam Fair Labor Principles menguraikan beberapa rekomendasi untuk menyelaraskan mekanisme pengaduan dengan Prinsip-prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia. Yang penting, perlu dicatat bahwa sistem semacam itu harus disertakan dengan:

- » Keterlibatan pemangku kepentingan yang kuat dan reguler dengan individu dan masyarakat yang berpotensi terkena dampak (termasuk buruh dan organisasi perwakilan mereka) dalam perancangan, pelaksanaan, dan pengawasan;
- » Pengamanan yang memadai untuk memastikan buruh dapat mengajukan keluhan secara rahasia dan tanpa rasa takut akan tuduhan atau pemberhentian; dan
- » Langkah-langkah untuk memastikan aksesibilitas untuk semua buruh, termasuk bantuan bahasa yang tepat untuk mengajukan keluhan. Pilihan dan aksesibilitas yang berbeda harus tersedia bagi mereka yang berada di daerah terpencil dan mereka yang tidak dapat membaca atau menulis.¹³⁵

Rangkaian tindakan ini akan menjadi fondasi reformasi penting bagi RSPO untuk menunjukkan bahwa mereka serius dalam menjamin hak-hak buruh minyak kelapa sawit dihormati dan dijunjung tinggi di perkebunan para anggotanya.

PEMERINTAH INDONESIA

Temuan laporan Juni 2016, dan juga laporan ini, menunjukkan bahwa Indofood mungkin telah melanggar banyak undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dan tidak menghormati hak-hak konstitusional buruh untuk bekerja, mendapatkan penghidupan yang layak dan mendapatkan remunerasi dan perlakuan yang layak dan adil dalam pekerjaan¹³⁶. Banyak isu-isu yang disorot dalam laporan ini menunjukkan adanya celah dalam undang-undang dan penegakan hukum yang tidak secara komprehensif melindungi hak buruh minyak sawit yang menghadapi risiko unik dan lebih tinggi, yang dikarenakan oleh isolasi geografis mereka, pilihan mata pencaharian alternatif yang terbatas dan ketergantungan yang tinggi pada perusahaan minyak sawit.

Sejalan dengan Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia¹³⁷ dan sebagaimana diuraikan dalam Position Paper Koalisi Masyarakat Sipil Indonesia untuk Solidaritas Buruh Perkebunan Sawit,¹³⁸ Pemerintah Indonesia harus segera bertindak untuk mengatasi pelanggaran hak-hak buruh dan menegakkan undang-undang yang membuat perusahaan-perusahaan seperti Indofood bertanggung jawab karena gagal menghormati hak asasi manusia. Selain itu, pemerintah Indonesia harus memberlakukan undang-undang ketenagakerjaan spesifik yang bertujuan untuk mengatur ketenagakerjaan yang rentan dan berbahaya, upah, sistem target, praktik keselamatan dan kesehatan kerja, dan Kebebasan Berserikat dalam konteks sektor perkebunan kelapa sawit yang unik.

Perhatian yang mendesak harus diberikan kepada buruh perempuan dan buruh anak yang paling berisiko dan paling tidak terlindungi, dengan mempertimbangkan sistem target dan upah rendah sebagai pendorong utama kerentanan pekerjaan mereka. Pemerintah Indonesia harus memastikan bahwa semua pekerjaan saat ini dan di masa depan benar-benar menambah kesejahteraan para buruh melalui perlindungan yang kuat sesuai dengan the Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance.

KONSUMEN

PepsiCo peduli dengan apa yang konsumen dan calon konsumennya pikirkan – perusahaan ini menghabiskan jutaan setiap tahunnya untuk meyakinkan konsumen untuk mempercayai merknya dan membeli produknya. Bergabunglah dengan RAN, ILRF, dan OPPUK, dan lebih dari 40 organisasi lainnya dari seluruh dunia yang meminta PepsiCo untuk segera menangani dampak mengerikan dari rantai suplai minyak kelapa sawitnya dan mitra bisnisnya dan untuk memprioritaskan reformasi Indofood.¹³⁹

Kirim pesan kepada PepsiCo hari ini yang meminta mereka untuk mengakhiri eksploitasi sekarang, dan cari tahu lebih lanjut tentang bagaimana cara terlibat dalam komunitas lokal kamu di: ran.org/open_letter_pepsico



1. Syed Zain Al-Mahmood, "[Palm-Oil Migrant Workers Tell of Abuses on Malaysian Plantations](#)," The Wall Street Journal, 26 July 2015.
2. Conflict Palm Oil is produced under conditions associated with ongoing destruction of rainforests, expansion on carbon-rich peatlands, and/or human and labor rights violations.
3. Throughout this report, "Indofood" is used to refer to the Indofood subsidiary PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. (Lonsum) in the North Sumatra area where the investigation for this report was conducted. Lonsum is a subsidiary of Indofood Agri Resources Ltd (IndoAgri), the palm oil arm of Indofood. In places the report also uses Indofood for shorthand for the wider Salim Group of companies.
4. "[The Human Cost of Conflict Palm Oil: Indofood, PepsiCo's Hidden Link to Worker Exploitation in Indonesia](#)," Rainforest Action Network, International Labor Rights Forum, OPPIUK, June 2016.
5. "[The Great Palm Oil Scandal: Labour Abuses Behind Big Brand Names](#)," Amnesty International, November 2016.
6. Annie Kelly, "[The UK's new slavery laws explained: what do they mean for business?](#)," The Guardian, 14 December 2015.
7. "[Fighting Forced Labour - A Rallying Call from the Consumer Goods Industry](#)," The Consumer Goods Forum, 14 January 2016.
8. "[Formation of the RSPO Labor Rights Task Force \(LTF\)](#)," Roundtable on Sustainable Palm Oil, 26 May 2017.
9. Deborah Lapidus, "[Finally, Real Action from Big Banks on Deforestation](#)," Sustainable Brands, 7 June 2017.
10. "[Indofood Sukses Makmur, Indonesia's Largest Food Processing Company](#)," Indonesia-Investments, 5 July 2013.
11. Rudi Pandjaitan, "[GlobeAsia Power 50: The Most Influential Indonesians in 2016](#)," GlobeAsia, 1 December 2016.
12. "[IndoAgri's new palm oil policy wholly inadequate, also leaves out many Salim Group companies](#)," Greenpeace, 14 March 2017.
13. Albert ten Kate and Adriani Zakaria, "[Palm Oil Sustainability Assessment of Indofood Agri Resources](#)," Aidenvironment, September 2015.
14. "[ILO Convention 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949](#)," International Labour Organisation.
15. "[Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future](#)," Indofood Agri Resources Ltd, 2016.
16. "[Comprehensive Assessment Report: Social Compliance Assessments of Musim Mas' Indonesian Palm Oil Operations](#)," Verite, 24 August-1 September 2016. "[Sustainability Report 2016](#)," Wilmar International Limited, 2016.
17. "[Sustainability Report 2016](#)," Wilmar International Limited, 2016.
18. "[Major Malaysian Palm Oil Company Announces Groundbreaking Labor Policies](#)," Rainforest Action Network, 31 October 2017.
19. "[Comprehensive Assessment Report: Social Compliance Assessments of Musim Mas' Indonesian Palm Oil Operations](#)," Verite, 24 August-1 September 2016.
20. "[A Loophole the Size of Indonesia: Indofood, PepsiCo's Indonesian Palm Oil Problem](#)," Rainforest Action Network and Rainforest Foundation Norway, September 2015.
21. Private Communications between RAN and Indofood, October 2015-April 2016. "[Case Tracker: PT PP London Sumatra Indonesia Tbk](#)," Roundtable on Sustainable Palm Oil, 11 October 2016. "[ASI Final Assessment Report RSPO Accreditation Program PT SAI Global Indonesia - Compliance Assessment RSPO P&C Indonesia 18/7/2016 to 22/7/2016 Assessment No A2015106876](#)," Accreditation Services International, 5 September 2016. "[PT SAI Global Indonesia \(SAI\(ID\)\)](#)," Accreditation Services International. RSPO Complaints Panel letter to the Complainants, 25 July 2017.
22. Private communication from Indofood Agri Resources, Ltd. to Rainforest Action Network, 15 November 2017.
23. "[Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future](#)," Indofood Agri Resources Ltd, 2016, page 48.
24. Authors' interview with U, North Sumatra, details withheld to protect identity.
25. Ibid
26. Authors' interview with S, North Sumatra, details withheld to protect identity.
27. "[Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future](#)," Indofood Agri Resources Ltd, 2016, page 48.
28. See section Union Busting and Yellow Unions.
29. Putusan Pengadilan Nomor: [20/G/2013/PHI.PBR](#)
30. "[Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future](#)," Indofood Agri Resources Ltd, 2016, page 49.
31. Authors' interview with G, North Sumatra, details withheld to protect identity.
32. [Ministerial Decree No 100, Ministry of Manpower and Transmigration, 2004](#).
33. Authors' interview with J, North Sumatra, details withheld to protect identity.

34. [Ministerial Decree No 100, Ministry of Manpower and Transmigration, 2004.](#)
35. Ibid.
36. This refers to Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) under Indonesian labor law and is distinct from casual workers which is legally termed as day or casual workers, or Perjanjian Kerja Harian atau Lepas.
37. [Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13, Tahun 2003](#), Pasal 59.
38. "Frequently Asked Questions," Wage Theft.
39. "Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future," Indofood Agri Resources Ltd, 2016, page 48.
40. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1/KPTS/TAHUN 2017, Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang Tahun 2017.
41. "Gugatan UMK Kandas, Apindo Sumut akan Banding" Medan Bisnis Daily, 14 July 2017.
42. The details of the monthly minimum wage for this district is withheld to ensure the details of workers' location remain undisclosed.
43. "ASI Final Assessment Report RSPO Accreditation Program PT SAI Global Indonesia - Compliance Assessment RSPO P&C Indonesia 18/7/2016 to 22/7/2016 Assessment No A2015106876," Accreditation Services International, 5 September 2016.
44. [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 21 Tahun 2016](#), Tentang Kebutuhan Hidup Layak, and [Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 13 Tahun 2012](#), Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Upah Layak.
45. [Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013](#) Tentang Upah Minimum, Pasal 15.
46. Authors' interview with D, North Sumatra, details withheld to protect identity.
47. Authors' interview with C, North Sumatra, details withheld to protect identity.
48. [Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 78 Tahun 2015](#) Tentang Pengupahan, Pasal 24.
49. [Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13, Tahun 2003](#), Pasal 78.
50. [Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004](#), Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, Pasal 11.
51. "C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)," International Labour Organization.
52. International Labour Conference, 1979 General Survey of the Reports relating to the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and the Abolition of Forced Labour Convention, 1975, (No. 105), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 65th Session, Geneva, 1979, Report III, Para 21.
53. International Labour Conference, "Eradication of forced labour - General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)," International Labour Organization, 15 February 2007, page 71, paragraphs 133 - 134.
54. "The Great Palm Oil Scandal: Labour Abuses Behind Big Brand Names," Amnesty International, November 2016.
55. "Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future," Indofood Agri Resources Ltd, 2016.
56. Authors' interview with H, North Sumatra, details withheld to protect identity.
57. "ASI Final Assessment Report RSPO Accreditation Program PT SAI Global Indonesia - Compliance Assessment RSPO P&C Indonesia 18/7/2016 to 22/7/2016 Assessment No A2015106876," Accreditation Services International, 5 September 2016.
58. "Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future," Indofood Agri Resources Ltd, 2016.
59. International Agency for Research on Cancer, "IARC Monographs Volume 112: evaluation of five organophosphate insecticides and herbicides," World Health Organization, 20 March 2015.
60. International Chemical Safety Cards, "Urea," The National Institute for Occupational Safety and Health, 1 July 2014.
61. Authors' interview with J, North Sumatra, details withheld to protect identity.
62. Authors' interview with A, North Sumatra, details withheld to protect identity.
63. Drs Meriel Watts, Peter Clausing, Angeliki Lyssimachou, Gesine Schutte, Rina Guadagnini, and Emily Marquez, "Glyphosate," Pesticide Action Network International, October 2016.
64. "Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future," Indofood Agri Resources Ltd, 2016, page 46.
65. Authors' interview with I, North Sumatra, details withheld to protect identity.
66. Authors' interview with M, North Sumatra, details withheld to protect identity.

67. BPJS Employment includes work accident insurance, old-age security, pension and death insurance.
68. Authors' interview with B, North Sumatra, details withheld to protect identity.
69. Authors' interview with G, North Sumatra, details withheld to protect identity.
70. ["Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future,"](#) Indofood Agri Resources Ltd, 2016.
71. [Undang-Undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2011](#), Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, pasal 14.
72. Article 28. Worker/Labor Union Act of Indonesia No. 21 Year 2000.
73. A worker organization dominated or influenced by an employer and is therefore not an independent union. Company-controlled yellow unions are specifically prohibited under international law. See ILO Convention 98, article 2.
74. ["Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future,"](#) Indofood Agri Resources Ltd, 2016.
75. ["Eight Things Employers Do To Block Unions,"](#) Union Busting Playbook.
76. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2015 - 2017 antara Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS) dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PPFSP-PP-SPSI)
77. Ibid.
78. ["Sustainability Report 2016: Journey to a Sustainable Future,"](#) Indofood Agri Resources Ltd, 2016, page 48.
79. Ibid.
80. Ibid.
81. Ibid.
82. ["Case Tracker: PT PP London Sumatra Indonesia Tbk,"](#) Roundtable on Sustainable Palm Oil, 11 October 2016.
83. Authors' interview with J, North Sumatra, details withheld to protect identity.
84. ["4th Annual Surveillance Audit for PT. Salim Ivo Mas Pratama, Kayangan Factory and Supply Bases,"](#) SAI Global, 31 October 2015 - 6 November 2016. ["1st Annual Surveillance Audit and Follow Up for PT. Indriplant, Napal Factory and Supply Bases,"](#) SAI Global, 23-26 January 2017 and 30 March 2017 and 2 May 2017. ["Certification Audit for PT SERIKAT PUTRA - Lubuk Raja Mill and Its Supply Bases,"](#) SAI Global, 29 February - 4 March 2016 and 17-19 January 2017. ["1st Surveillance Audit for PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk, Begerpang Mill and Its Supply Bases,"](#) SAI Global, 26-28 July 2016. ["2nd Annual Surveillance Audit and its Followup for PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Gunung Malayu Mill and Its Supply Base,"](#) SAI Global, 25-28 April 2017 and 14-15 June 2017. ["Surveillance Audit for PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Dalok Mill and Its Supply Base,"](#) SAI Global, 27 May 2016.
85. Kerstin Lindgren, ["Justice in the Fields,"](#) Fair World Project.
86. Authors' interview with H, North Sumatra, details withheld to protect identity.
87. ["FAQ on Produce Certification,"](#) Roundtable on Sustainable Palm Oil.
88. ["ASI Final Assessment Report RSPO Accreditation Program PT SAI Global Indonesia - Compliance Assessment RSPO P&C Indonesia 18/7/2016 to 22/7/2016 Assessment No A2015106876,"](#) Accreditation Services International, 5 September 2016.
89. ["PT SAI Global Indonesia \(SAI\(ID\)\),"](#) Accreditation Services International.
90. Ibid.
91. Email from Rainforest Action Network to Accreditation Services International, 9 November 2017.
92. ["Case Tracker: PT PP London Sumatra Indonesia Tbk,"](#) Roundtable on Sustainable Palm Oil, 11 October 2016.
93. ["Formation of the RSPO Labor Rights Task Force \(LTF\),"](#) Roundtable on Sustainable Palm Oil, 26 May 2017.
94. Authors' interview with H, North Sumatra, details withheld to protect identity.
95. ["Doing Business With Respect for Human Rights,"](#) Global Compact Network Netherlands, Oxfam, and Shift, November 2016.
96. Rudi Pandjaitan, ["GlobeAsia Power 50: The Most Influential Indonesians in 2016,"](#) GlobeAsia, 1 December 2016.
97. ["No Deforestation, No Peat, No Exploitation Policy,"](#) Wilmar, 5 December 2013.
98. ["PepsiCo Reports Continued Progress Towards Goal of 100 Percent Sustainable Palm Oil,"](#) PepsiCo, 3 August 2017.
99. ["Palm Oil Action Plan Progress Report 2016,"](#) PepsiCo, July 2017.
100. Albert ten Kate and Adriani Zakaria, ["Palm Oil Sustainability Assessment of Indofood Agri Resources,"](#) Aidenvironment, September 2015.
101. ["Indofood at a glance,"](#) PT Indofood Sukses Makmur Tbk.
102. ["PepsiCo Reports Continued Progress Towards Goal of 100 Percent Sustainable Palm Oil,"](#) PepsiCo, 3 August 2017.
103. Robin McDowell, Margie Mason and Martha Mendoza. ["AP Investigation: Slaves may have caught the fish you bought,"](#) Associated Press. 25 March 2015.

104. ["Company Overview of PT. Nestlé Indofood Citarasa Indonesia,"](#) Bloomberg.
105. ["Noodles. The taste that warms your heart,"](#) Indofood CDP.
106. ["Rainforest Safe Ramen,"](#) Forest Heroes.
107. ["What is Nestlé doing to improve palm oil sourcing?,"](#) Nestlé.
108. Ibid
109. Ibid
110. ["Supply Chain Map,"](#) Wilmar. ["Supply Chain Map,"](#) Golden-Agri Resources. ["Supply Chain Map,"](#) Cargill.
111. ["Wilmar-TFT Transparency Hub,"](#) The Forest Trust.
112. Goodman Fielder. History." <http://goodmanfielder.com/who-we-are/history/> Goodman Fielder.
113. ["Board,"](#) Goodman Fielder.
114. Sue Mitchell. ["Goodman Fielder CEO Chris Delaney departs as Wilmar, First Pacific take control,"](#) Sydney Morning Herald, 17 March 2015.
115. ["Grievance procedure for the implementation of Wilmar's no deforestation, no peat, no exploitation policy,"](#) Wilmar.
116. ["Supply Chain Map,"](#) Wilmar. ["Traceability. Traceability back to the mill,"](#) Wilmar. ["A deadly trade off,"](#) Greenpeace, September 2016.
117. ["Grievance list,"](#) Wilmar. 8 November 2017.
118. ["Snack Food 20 Scorecard,"](#) Rainforest Action Network.
119. This figure represents the total value of shares held by institutional investors in First Pacific, Indofood Sukses Makmur, Indofood Agri Resources, PP London Sumatra, and Salim Ivomas Pratama as of May 2017. Source: [forestsandfinance.org](#)
120. David Fogarty, ["Norway Firm Drops 11 Companies Over Deforestation Concerns,"](#) The Strait Times, 28 March 2016.
121. Emily Chasen, ["Dimensional Dumps Palm Oil from Sustainable Funds,"](#) Bloomberg, 22 December 2016.
122. ["The Six Principles: Signatories' Commitment,"](#) Principles for Responsible Investment.
123. Assessment is based on publicly available statements and policies.
124. ["PT Indofood Sukses Makmur Tbk and Its Subsidiaries: Interim Consolidated Financial Statements as Of September 30, 2017 and For The Nine-Month Period,"](#) pp 101-106, Indofood. Amounts in IDR converted to USD using following exchange rate as of 30th September 2017: 1 USD = 13472.49 IDR
125. A total of 7 banks participated in this loan to FP Finance 2013 Ltd., a subsidiary of First Pacific. Source: Thomson Reuters Eikon
126. A total of 5 banks participated in this loan to First Pacific. Source: Thomson Reuters Eikon.
127. A total of 9 banks participated in this loan to FP Finance 2015 Ltd., a subsidiary of First Pacific. Source: Bloomberg.
128. Comprehensive Assessment Report: Social Compliance Assessments of Musim Mas' Indonesian Palm Oil Operations," Verite, 24 August-1 September 2016. ["Sustainability Report 2016,"](#) Wilmar International Limited, 2016. ["Major Malaysian Palm Oil Company Announces Groundbreaking Labor Policies,"](#) Rainforest Action Network, 31 October 2017.
129. ["Dirty Bankers.How HSBC is Financing Forest Destruction for Palm Oil,"](#) Greenpeace, 17 January 2017. ["A deadly trade off,"](#) Greenpeace, September 2016. Daniel Pye, ["Indonesia's Salim Group linked to 'secret' palm oil concessions in Papua,"](#) Mongabay, 3 June 2016. ["Palm oil sustainability assessment of Indofood Agri Resources,"](#) Aidenvironment, September 2015.
130. ["A loophole the size of Indonesia,"](#) Rainforest Action Network, September 2015.
131. Including requiring the protection of High Carbon Stock Forests using the High Carbon Stock Approach, compliance with the Free and Fair Labor Principles, and alignment of its grievance mechanism with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.
132. ["Dirty Bankers.How HSBC is Financing Forest Destruction for Palm Oil,"](#) Greenpeace, 17 January 2017.
133. ["Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance,"](#) Implementation Guidance 1b, Global Coalition from Indonesia, Liberia, Malaysia, Europe, and the United States, 3 March 2015.
134. Steven Jennings, "Expecting too much, getting too little? A think piece on sustainability certification in the oil palm sector," WWF, 19 October 2016.
135. ["Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance,"](#) Implementation Guidance 2, Global Coalition from Indonesia, Liberia, Malaysia, Europe, and the United States, 3 March 2015.
136. The 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Chapter XA Human Rights.
137. ["Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework,"](#) United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 16 June 2011.
138. ["Coalition of Indonesian Civil Society in Solidarity with Palm Oil Plantation Workers' Position Paper: Labor Exploitation in the Indonesian Palm Oil Industry,"](#) Coalition of Indonesian Civil Society in Solidarity with Palm Oil Plantation Workers.
139. ["Open Letter to PepsiCo,"](#) Coalition of 46 NGO signatories, 8 November 2017.



Organisasi Penguatan dan Pengembangan Usaha-Usaha Kerakyatan (OPPUK) adalah organisasi yang didirikan oleh aktivis mahasiswa dan buruh yang concern terhadap kondisi kerja dan kehidupan buruh perkebunan kelapa sawit pada tahun 2005 di Sumatera Utara, Indonesia. Program kerja OPPUK terbagi dalam tiga divisi yaitu pengorganisasian dan pendidikan, Study Kajian, Advokasi dan Kampanye hak-hak buruh perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara khususnya dan Indonesia pada umumnya.



Rainforest Action Network (RAN) melakukan kampanye untuk hutan, para penghuninya, hak asasi manusia dan sistem alam yang menopang kehidupan dengan mentransformasi pasar global melalui pendidikan, pengorganisasian akar rumput dan aksi tanpa kekerasan.



International Labor Rights Forum (ILRF) adalah lembaga advokasi hak asasi manusia yang berdedikasi untuk memeraikan kondisi buruh yang adil dan manusiawi di seluruh dunia yang didirikan pada tahun 1986 dan berbasis di Washington D.C. ILRF bekerja dengan serikat pekerja dan para pembela hak buruh berbasis komunitas untuk mengungkap pelanggaran hak-hak buruh, termasuk buruh anak dan kerja paksa, diskriminasi, dan pelanggaran hak buruh untuk mengorganisir dan berunding bersama.