

# **STANDAR PERTANIAN BERKELANJUTAN RAINFOREST ALLIANCE**

## **PEDOMAN RANTAI PASOKAN**

**RAINFOREST  
ALLIANCE**



Versi 1.2

# TENTANG RAINFOREST ALLIANCE

The Rainforest Alliance menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan dengan memanfaatkan kekuatan sosial dan kekuatan pasar untuk melindungi alam dan serta meningkatkan kehidupan petani dan masyarakat sekitar hutan.

## Sangkalan Penerjemahan

Jika ada pertanyaan terkait keakuratan informasi dalam naskah terjemahan ini harap

mengklarifikasinya di versi resmi yang berbahasa Inggris. Perbedaan dalam makna karena penerjemahan ini tidak mengikat dan tidak berdampak pada tujuan pengauditan atau sertifikasi.

## Informasi selengkapnya?

Untuk informasi tentang the Rainforest Alliance selengkapnya, buka [www.rainforest-alliance.org](http://www.rainforest-alliance.org), hubungi [info@ra.org](mailto:info@ra.org), atau hubungi the Rainforest Alliance Amsterdam Office, De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdam, The Netherlands.

*Dilarang menggunakan konten ini dalam bentuk apa pun termasuk reproduksi, modifikasi, distribusi, atau diterbitkan kembali, tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari Rainforest Alliance.*

Nama dokumen:

Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance, Pedoman Rantai Pasokan

Tanggal penerbitan pertama:

30 Juni 2020

Tanggal revisi:

31 Januari 2022

Disusun oleh:

Departemen Standar dan Jaminan Rainforest Alliance

Ditautkan ke (kode dan nama dokumen, jika ada):

SA-S-SD-1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman KebunSemua lampiran, panduan, dan kebijakan lainnya yang tercantum dalam dokumen ini.

Menggantikan:

SA-S-SD-2-V1.1 Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 Rainforest Alliance, Pedoman Rantai Pasokan

Berlaku untuk:

Pemegang sertifikat rantai pasokan

Tanaman:

Semua tanaman dalam ruang lingkup sistem sertifikasi the Rainforest Alliance; lihat Peraturan Sertifikasi.

Kode dokumen:

SA-S-SD-2-V1.2ID

Versi

1.2

Berlaku sejak:

1 Juli 2022

Berakhir pada:

Hingga pemberitahuan lebih lanjut

Disetujui oleh

Direktur Standar dan Penjaminan

Negara/kawasan:

Semua

Tipe sertifikasi:

Pemegang sertifikat rantai pasokan

## PERUBAHAN KUNCI DI VERSI 1.2

Gambaran umum adaptasi kunci dalam dokumen ini

SA-S-SD-2-V1.2 Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance, Pedoman Rantai Pasokan, diterbitkan 31 Januari 2022, dibandingkan dengan

SA-S-SD-2-V1.1 Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance, Pedoman Rantai Pasokan, diterbitkan 31 Januari 2021

Nomor persyaratan	Subyek	Perubahan
1.5.1	Mekanisme pengaduan	Amandemen. Komite pengaduan dibentuk oleh manajemen dan harus berisi minimal satu anggota/perwakilan pekerja.
3.2.4	Pembayaran Sustainability Differential	Amandemen. Tergantung tanamannya, selain perjanjian kontrak, komitmen dibuat yang merinci jumlah dan ketentuan lain seputar Sustainability Differential.
3.2.6	Pencatatan Sustainability Differential	Penyederhanaan persyaratan, keterangan lebih spesifik terdapat di Lampiran S14 Tanggung Jawab Bersama.
3.3.5	Pencatatan Sustainability Investment	Penyederhanaan persyaratan, keterangan lebih spesifik terdapat di Lampiran S14 Tanggung Jawab Bersama.
3.3.6	Pembayaran Sustainability Investments	Persyaratan baru bahwa pemegang sertifikat yang bertanggung jawab harus punya perjanjian kontrak yang jelas atau membuat komitmen yang merinci jumlah dan ketentuan lain seputar Sustainability Investment. Persyaratan ini sekarang selaras dengan persyaratan 3.2.4 yang mengharuskan perjanjian kontrak atau komitmen yang sama untuk Sustainability Differential.
5.3.1	Kontrak tertulis bagi pekerja	Klarifikasi bahwa kontrak kerja tertulis diwajibkan untuk pekerja tetap dan sementara yang dipekerjakan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
5.3.3	Upah minimum	Koreksi inflasi tahunan untuk upah dihapus. Klausul ini sekarang dimasukkan sebagai persyaratan pilihan sendiri 5.1.13 yang terpisah.
5.3.5	Potongan upah	Penambahan untuk merinci agar perusahaan melakukan pembayaran ini secara penuh dan tepat waktu.
5.3.13	Upah minimum	Koreksi inflasi tahunan atas gaji. Persyaratan pilihan sendiri yang baru untuk mencakup koreksi inflasi dihapus dari persyaratan 5.3.3 dan 5.4.2.
5.4.2	Upah layak	Rencana Peningkatan Gaji. Koreksi inflasi tahunan atas upah dihapus.
5.5.2	Lembur	Perpanjangan keadaan khusus di mana lembur tambahan dapat diperbolehkan untuk mencakup tanaman dengan interval panen pendek hingga 6 minggu.
6.5.6	Penampungan air hujan	Amandemen untuk penggunaan air hujan tampungan untuk mencakup tujuan pertanian selain irigasi.

# DAFTAR ISI

## PENGANTAR

Reimagining Certification	5
Standar Pertanian Berkelanjutan 2020: Pedoman Rantai Pasokan	5
Penyusunan Standar	5
Program Sertifikasi 2020	6
Gambaran umum Pedoman Rantai Pasokan	7
Pengontekstualan Profil Risiko Pemegang Sertifikat	8

## BAB 1: MANAJEMEN

1.1 Manajemen	10
1.2 Administrasi	11
1.4 Inspeksi Internal dan Penilaian Mandiri	12
1.5 Mekanisme Pengaduan	13
1.6 Kesetaraan Gender	14

## BAB 2: KETERLACAKAN

2.1 Keterlacakan	16
2.2 Keterlacakan di Platform Online	17
2.3 Saldo Massa (Mass Balance)	18

## BAB 3: PENDAPATANDANTANGGUNG JAWABBERSAMA

3.2 Sustainability Differential	19
3.3 Sustainability Investments	19
3.4 Kontribusi Rantai Pasokan untuk Pembayaran Upah Layak	22

## BAB 5: SOSIAL

5.1 Kajian-dan-Penanganan Buruh Anak, Kerja Paksa, Diskriminasi, Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja	25
5.2 Kebebasan Berserikat	26
5.3 Upah dan Kontrak	27
5.5 Kondisi Kerja	29
5.6 Kesehatan dan Keselamatan	29

## BAB 6: LINGKUNGAN

6.6 Manajemen Air limbah	32
--------------------------	----

## Lampiran

S1 Glosarium
S3 Penilaian Risiko
S4 Protokol RemediasiS6 Keterlacakan
S14 Tanggung Jawab Bersama

## Panduan (tidak mengikat)

Panduan Umum
Dokumen Panduan E: Mekanisme Pengaduan
Dokumen Panduan F: Kesetaraan Gender
Dokumen Panduan L: Kajian-dan-Penanganan
Dokumen Panduan R: Panduan Pemantauan Kajian-dan-Penanganan

# PENGANTAR

## VISI KAMI

### REIMAGINING CERTIFICATION

Penggabungan The Rainforest Alliance dengan UTZ pada 2018 menjadi momen alami bagi kami untuk memadukan pengalaman kami dan menyusun pendekatan kuat menatap masa depan terhadap proses sertifikasi yang cocok untuk tantangan yang sekarang dihadapi pertanian berkelanjutan dan rantai pasokan terkait.

'Reimagining Certification' merupakan visi jangka panjang kami berdasarkan serangkaian prinsip inti: peningkatan terus-menerus; kekuatan data; penjaminan berbasis risiko; pengontekstualan; dan tanggung jawab bersama.

### STANDAR PERTANIAN BERKELANJUTAN 2020: PEDOMAN RANTAI PASOKAN

Topik keberlanjutan harus diteruskan melampaui tingkat kebun, dan pembeli dalam rantai pasokan yang disertifikasi juga harus terus mendukung petani agar dapat bekerja secara lebih berkelanjutan. Dengan Program Sertifikasi 2020 dari the Rainforest Alliance, kami bermaksud mendorong tidak hanya transparansi, namun juga praktik bisnis yang bertanggung jawab oleh perusahaan di sepanjang rantai pasokan.

Sebagai langkah pertama menuju visi Reimagining Certification kami, Pedoman Rantai Pasokan dalam Standar Pertanian Berkelanjutan memperkenalkan sejumlah inovasi, seperti paket persyaratan sesuai konteks yang diadaptasikan dengan keadaan setiap pemegang sertifikat, penguatan penilaian risiko untuk menemukan dan mengelola risiko keberlanjutan, dan pedoman tanggung jawab bersama sebagai imbalan kepada petani atas produksi yang berkelanjutan dan investasi sasaran demi mewujudkan tujuan keberlanjutan. Tinjauan terperinci inovasi tersebut bisa dilihat di dokumen 'Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 – Pengantar' yang disediakan di situs web the Rainforest Alliance.

Pedoman Kebun maupun Pedoman Rantai Pasokan merupakan penyusun Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance. Persyaratan yang dapat diterapkan untuk pemegang sertifikat tipe Kebun, diambil dari dokumen Pedoman Kebun. Persyaratan yang dapat diterapkan untuk pemegang sertifikat tipe rantai pasokan diambil dari dokumen Pedoman Rantai Pasokan. Ini artinya penomoran di setiap dokumen tersebut dapat berbeda.

### PENYUSUNAN STANDAR

The Rainforest Alliance merupakan anggota penuh ISEAL Standar Pertanian Berkelanjutan 2020 dikembangkan untuk bagian-bagian yang relevan agar sesuai dengan Pedoman Penerapan Standar untuk Praktik yang Baik dari ISEAL, yang memastikan dokumen ini relevan, transparan, dan mencerminkan keseimbangan kepentingan para pemangku kepentingan.



# PROGRAM SERTIFIKASI 2020

Program Sertifikasi 2020 The Rainforest Alliance menjadi dasar pendekatan kami dalam reimagining certification. Standar baru, sistem penjaminan dan data terkait, serta sistem teknologi dirancang untuk lebih memberi nilai

kepada banyak orang dan bisnis seluruh dunia yang memanfaatkan sertifikasi Rainforest Alliance sebagai panduan penting untuk mendukung produksi pertanian dan rantai pasokan berkelanjutan.

Program Sertifikasi 2020 kami tersusun atas tiga komponen utama yang dirancang saling terkait erat satu sama lain:



## STANDAR PERTANIAN BERKELANJUTAN



## SISTEM JAMINAN



## SISTEM DATA DAN PANDUAN

### KEBUN PERSYARATAN



### PEDOMAN RANTAI PASOKAN



#### Lampiran (mengikat):

Kepatuhan pada isi lampiran itu wajib agar dapat disertifikasi.

#### Panduan (tidak mengikat):

Dokumen untuk membantu pengguna memahami, menafsirkan, dan menerapkan persyaratan, namun tidak berlaku untuk audit.

- **Peraturan Sertifikasi** untuk menjabarkan bagaimana auditor mengevaluasi kepatuhan pada pedoman persyaratan
- **Peraturan Pengauditan** untuk memastikan lembaga sertifikasi secara konsisten menghasilkan audit Rainforest Alliance dengan kualitas terbaik
- **Peraturan untuk Mengesahkan Lembaga Sertifikasi** untuk menentukan organisasi mana yang dapat melakukan audit terhadap Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance yang baru ini
- **Peraturan bagi Personel Lembaga Sertifikasi**

Pemegang sertifikat di tingkat kebun dan rantai pasokan akan mendaftar menjadi anggota, mengelola proses audit, dan mencatat transaksi penjualan produk yang disertifikasi dalam platform TI yang baru.

Panduan berbasis TI yang baru ini akan terus disediakan kepada petani, pemegang sertifikat, dan pelaku rantai pasokan agar lebih baik dalam melacak dan mengelola kinerja berkelanjutan terhadap persyaratan Standar Pertanian Berkelanjutan.

# GAMBARAN UMUM PEDOMAN RANTAI PASOKAN

Persyaratan dalam dokumen ini disajikan dalam bab-bab sesuai dengan tema utamanya.

Persyaratan tersebut semuanya wajib jika termasuk dalam daftar periksa kontekstual yang disusun setelah proses pendaftaran, kecuali persyaratan di 3.4 tentang kontribusi pada pembayaran upah layak, yang dapat dipilih sendiri.

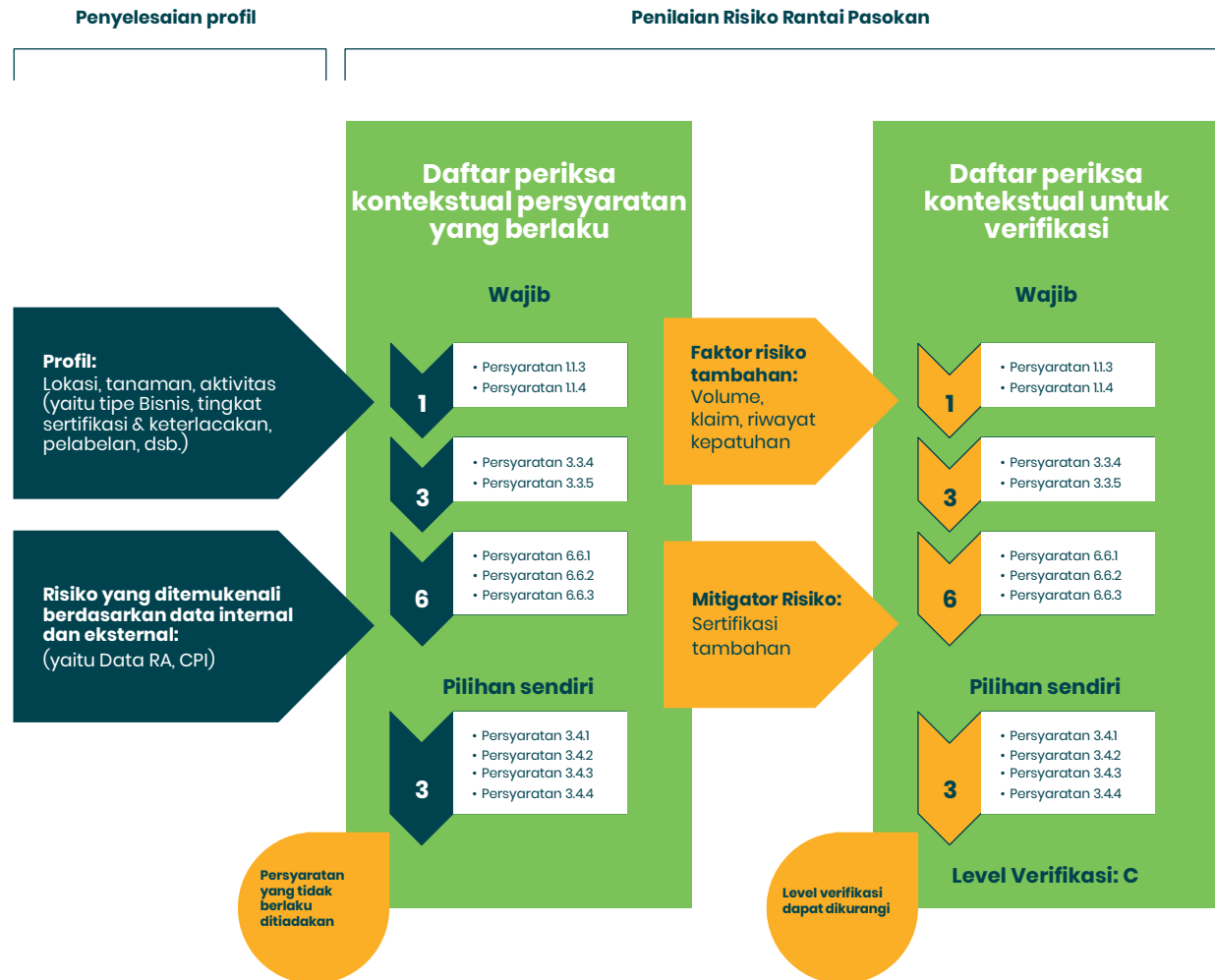
<b>1. Manajemen</b>	
1,1	Manajemen
1,2	Administrasi
1,4	Inspeksi Internal dan Penilaian Mandiri
1,5	Mekanisme Pengaduan
1,6	Kesetaraan Gender
<b>2. Keterlacakan</b>	
2,1	Keterlacakan
2,2	Keterlacakan di Platform Online
2,3	Saldo Massa (Mass Balance)
<b>3. Pendapatan dan Tanggung Jawab Bersama</b>	
3,2	Sustainability Differential
3,3	Sustainability Investments
3,4	Kontribusi Rantai Pasokan untuk Pembayaran Upah Layak (Dipilih sendiri)
<b>5. Sosial</b>	
5,1	Kajian-dan-Penanganan Buruh Anak, Kerja Paksa, Diskriminasi, Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja
5,2	Kebebasan Berserikat
5,3	Upah dan Kontrak
5,5	Kondisi Kerja
5,6	Kesehatan dan Keselamatan
<b>6. Lingkungan</b>	
6,6	Manajemen Air limbah

## Penilaian Risiko Rantai Pasokan (SCRA) bagi Pelaku Rantai Pasokan

Sebagai bagian dari sistem penjaminan, data dikumpulkan melalui SCRA yang disertakan dalam proses pendaftaran dan pelengkapan profil. SCRA mengevaluasi potensi risiko operasional suatu organisasi di setiap lokasi guna menentukan tipe dan frekuensi verifikasi yang diperlukan. Profil perusahaan didasarkan pada aktivitas, lokasi, dan informasi tanaman yang diperoleh melalui proses ini, dipadukan dengan data internal dan pihak ketiga lainnya (volume, kepatuhan, risiko sosial, dan lain-lain) yang spesifik untuk setiap operasional. Profil organisasi akan menghasilkan daftar periksa kontekstual, berisi persyaratan wajib maupun pilihan sendiri.

Setelah daftar persyaratan yang berlaku itu dikonfirmasi oleh organisasi, SCRA lantas menentukan level verifikasi yang diperlukan untuk menangani daftar periksa kontekstual milik organisasi itu. Dokumentasi kepatuhan tambahan dapat disediakan oleh organisasi terhadap persyaratan wajib yang berpotensi mampu menurunkan tingkat verifikasi. SCRA karena itu dapat terbagi menjadi dua bagian: 1) daftar periksa kontekstual, berisi persyaratan wajib dan pilihan sendiri, dan 2) level verifikasi yang diperlukan untuk menilai kepatuhan, seperti ditampilkan pada gambar.

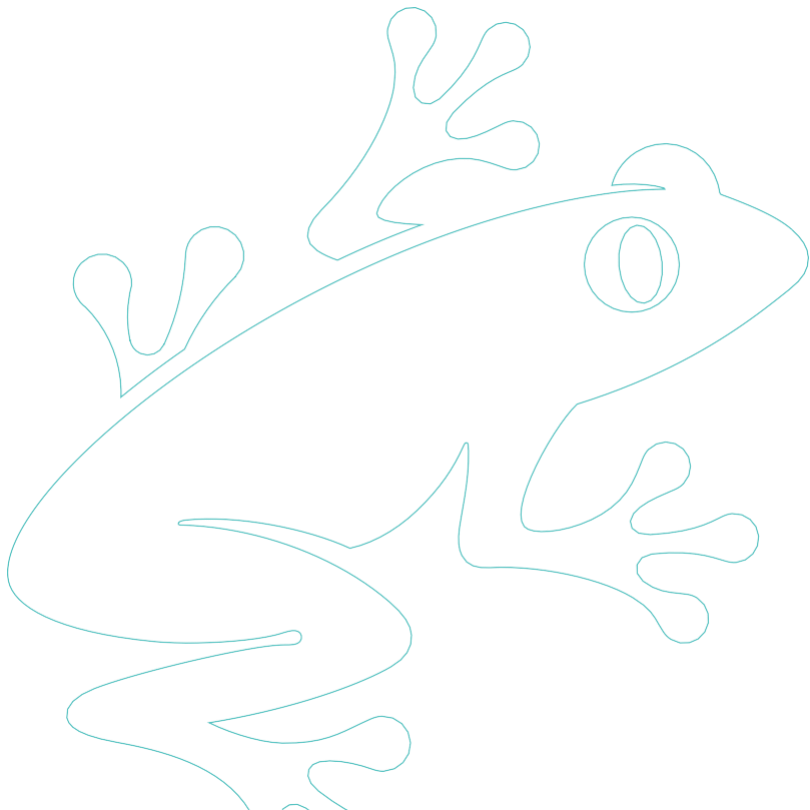
## Kontekstualisasi Profil Risiko Pemegang Sertifikat





## BAB 1

# MANAJEMEN



Keberlanjutan tidak hanya sekadar cara hidup, melainkan juga bisnis, dan agar bisnis berhasil dibutuhkan manajemen. The Rainforest Alliance ingin melihat organisasi yang disertifikasi dikelola secara efisien, transparan, inklusif, dan mampu berdaya secara ekonomi. Di sini, sangatlah penting agar kebun dan perusahaan menerapkan sistem penanaman dan manajemen terpadu, dengan proses dan prosedur yang ada untuk peningkatan terus-menerus. Bab ini berisi topik yang terkait dengan manajemen dan praktik bisnis yang bertanggung jawab. Persyaratan pada topik tersebut sudah melewati proses penilaian, perencanaan, penerapan, evaluasi, dan penyesuaian. Melalui penggunaan Panduan Penilaian Risiko, perusahaan menetapkan praktik mitigasi dan adaptasi untuk topik spesifik agar disertakan dalam rencana manajemen mereka. Bab pertama ini juga menyertakan tema gender yang lintas sektoral. Disertakannya topik ini dalam bab manajemen menunjukkan pengakuan atas arti penting gender yang mendasar, dan karena topik gender ini berlaku pada banyak dimensi aktivitas perusahaan.

## 1.1 MANAJEMEN

<b>1.1.3</b>	Ada <u>rencana manajemen</u> yang didokumentasi dan diterapkan dengan jelas, saat menangani setiap pedoman Rantai Pasokan Rainforest Alliance yang berlaku. Prosedur yang didokumentasikan ini berisi pengendalian atas produk <u>besertifikasi</u> untuk semua proses yang berlaku, yang dimasukkan ke dalam <u>ruang lingkup sertifikat</u> , demi menjaga integritas produk.
<b>1.1.4</b>	<p>Pemegang sertifikat tipe rantai pasokan telah merancang, mengadopsi, dan menyebarkan satu atau beberapa kebijakan untuk memastikan <u>praktik bisnis yang bertanggung jawab</u> di operasionalnya sendiri, rantai pasokan, dan hubungan dengan bisnis lain. Kebijakan-kebijakan tersebut mencakup dampak buruk langsung dan tidak langsung pada HAM dan lingkungan.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kebijakan berkomitmen dan mengacu pada Panduan Uji Tuntas OECD untuk Praktik Bisnis Bertanggung jawab. Pengacuan dan komitmen kepada Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional atau Prinsip Panduan PBB untuk Hak Bisnis dan Asasi Manusia juga dapat diterima.</li><li>• Pengawasan dan tanggung jawab untuk kebijakan tersebut, berikut implementasinya ditugaskan kepada pihak manajemen senior.</li><li>• Kebijakan-kebijakan dan penerapannya ditentukan saat berinteraksi dengan pemasok dan hubungan bisnis lainnya, termasuk kontrak dan perjanjian tertulis lainnya. Prospek panduan kepatuhan adalah terbentuknya pedoman perilaku pemasok</li><li>• Kebijakan ini minimal mengharuskan dari pemegang sertifikat tipe rantai pasokan, pemasoknya dan hubungan bisnis lainnya:<ul style="list-style-type: none"><li>- Kepatuhan pada <u>hukum yang berlaku</u> dan standar relevan yang berkaitan dengan HAM, hak dan kondisi pekerja, kesehatan dan keselamatan</li><li>- Kepatuhan pada <u>hukum yang berlaku</u> dan standar relevan yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan, deforestasi, keanekaragaman hayati, limbah, dan manajemen <u>air limbah</u></li><li>-</li></ul></li></ul> <p>Untuk contoh kebijakan rantai pasokan pertanian yang bertanggung jawab, periksa Panduan OECD untuk Rantai Pasokan Pertanian yang Bertanggung jawab, halaman 25–29.15</p>

## 1.2 ADMINISTRASI

<b>1.2.3</b>	<p>Ada daftar terbaru <u>subkontraktor</u>, pemasok, dan <u>perantara</u> produk <u>besertifikasi</u> yang memastikan kepatuhan mereka pada peraturan sertifikasi, sebelum atau pada saat berlangsungnya suatu aktivitas.</p> <p>Untuk kebun, daftar pemasoknya hanya mengacu pada kebun lain yang dari sana mereka membeli produknya.</p>
<b>1.2.5</b>	<p>Daftar <u>pekerja sementara</u> dan permanen yang selalu diperbarui, yang mencantumkan, bagi setiap <u>pekerja</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nama lengkap</li><li>• <u>Gender</u></li><li>• Tahun lahir</li><li>• Tanggal mulai dan berakhir kerja</li><li>• <u>Upah</u></li></ul> <p>Bagi pekerja yang disediakan <u>perumahan</u>, daftar tersebut juga harus mencantumkan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alamat rumah</li><li>• Jumlah anggota keluarga</li><li>• Tahun lahir anggota keluarga</li></ul> <p>Untuk anak-anak yang mengerjakan pekerjaan ringan (12-14 tahun) dan <u>pekerja muda</u> (15-17 tahun), daftar itu juga mencantumkan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alamat rumah</li><li>• Nama dan alamat orang tua atau wali hukum</li><li>• Pendaftaran sekolah (jika ada)</li><li>• Jenis pekerjaan atau tugas</li><li>• Jumlah jam kerja harian dan mingguan</li></ul> <p><i>Catatan tentang penerapan: untuk sertifikasi rantai pasokan, persyaratan ini hanya berlaku untuk pemegang sertifikat yang berisiko tinggi dalam topik sosial sehingga harus mematuhi persyaratan di bab 5.</i></p>
<b>1.2.9</b>	<p>Bukti-bukti untuk tujuan sertifikasi dan kepatuhan disimpan selama minimal empat tahun.</p>
<b>1.2.16</b>	<p>Ada daftar <u>pekerja (L/P)</u> yang telah dilatih dan memiliki pengetahuan serta keterampilan agar efektif menerapkan <u>rencana manajemen</u> rantai pasokan.</p>
<b>1.2.17</b>	<p>Administrator <u>Multi-lokasi</u> menyusun daftar <u>lokasi</u> yang akan dicantumkan dalam sertifikat dengan informasi berikut: Hasil risiko, penanganan, <u>ruang lingkup</u>, dan <u>pekerja</u> yang bertanggung jawab atas implementasi di lokasi itu. Formulir persetujuan untuk lokasi yang tidak dimiliki oleh siapa pun adalah wajib, jika berlaku.</p>

## 1.4 INSPEKSI INTERNAL DAN PENILAIAN MANDIRI

<b>1.4.1</b>	<p>Sistem <u>inspeksi internal</u> diberlakukan untuk menilai kepatuhan <u>anggota kelompok</u> (untuk kebun), <u>lokasi</u>, dan/atau pihak lainnya di dalam ruang lingkup, pada Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance. Sistem ini meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inspeksi setiap tahun terhadap setiap anggota kelompok (untuk kebun), lokasi (pengolahan), dan pihak lainnya (termasuk <u>subkontraktor</u>, <u>perantara</u>, <u>penyedia layanan</u>) dalam ruang lingkup sertifikasi. Sebelum audit sertifikasi pertama, semua pihak tersebut harus menjalani inspeksi internal.</li><li>• Ruang lingkup dalam tahun pertama sertifikasi adalah: semua persyaratan yang berlaku dalam Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance</li><li>• Ruang lingkup selama tahun-tahun selanjutnya didasarkan pada <u>Penilaian Risiko</u> (untuk kebun, lihat 1.3.1), pada inspeksi internal setahun sebelumnya, dan pada hasil audit.</li></ul> <p>Khusus untuk ruang lingkup kebun: sistem rotasi diberlakukan sehingga setiap <u>unit kebun</u> menjalani inspeksi minimal 3 tahun sekali. Jika yang diinspeksi adalah unit kebun terpeencil, maka ini dilakukan minimal 6 tahun sekali.</p> <p><i>Catatan tentang penerapan: inspeksi internal dilakukan ketika lebih dari satu entitas (anggota kelompok, lokasi, penyedia layanan, subkontraktor) dimasukkan ke dalam sertifikat.</i></p>
<b>1.4.2</b>	<p>Manajemen setiap tahun melaksanakan <u>penilaian mandiri</u> untuk mengevaluasi kepatuhannya dan kepatuhan semua pihak yang ada dalam <u>ruang lingkup sertifikasinya</u> pada Standar Pertanian Berkelanjutan Rainforest Alliance.</p> <p>Untuk pemegang sertifikat tipe kebun, penilaian mandiri menyertakan hasil <u>inspeksi internal</u> terhadap <u>anggota kelompok</u> dan entitas lain yang dimasukkan ke dalam sertifikat (termasuk <u>subkontraktor</u>, <u>perantara</u>, <u>penyedia layanan</u>, dan lokasi pengolahan).</p> <p>Untuk pemegang sertifikat rantai pasokan multi lokasi, penilaian mandiri menyertakan inspeksi internal atas lokasi, termasuk subkontraktor.</p>
<b>1.4.3</b>	<p>Sistem persetujuan dan sanksi diterapkan terkait dengan kepatuhan <u>anggota kelompok</u> (untuk kebun) dan/atau <u>lokasi</u> pada Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance. Sistem ini meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prosedur persetujuan dan sanksi tertulis</li><li>• Manajer atau komite persetujuan dan sanksi</li><li>• Mekanisme untuk menindaklanjuti peningkatan anggota kelompok/lokasi dan langkah-langkah perbaikan</li><li>• Keputusan status sertifikasi setiap anggota kelompok/lokasi yang ditandatangani dan didokumentasikan serta disertakan dalam laporan akhir inspeksi internal</li></ul>

## 1.5 MEKANISME PENGADUAN

### 1.5.1

Terdapat mekanisme pengaduan yang memungkinkan perorangan, pekerja, masyarakat, dan/atau masyarakat sipil, termasuk pengungkap aib untuk mengajukan keluhan mereka karena dirugikan oleh aktivitas dan/atau operasional bisnis tertentu termasuk yang bersifat teknis, sosial, atau ekonomi. Mekanisme pengaduan dapat langsung disediakan melalui kolaborasi dengan perusahaan lain, atau lewat program industri atau mekanisme kelembagaan dan sesuai dengan Prinsip-prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNGP) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (HAM). Mekanisme pengaduan harus dapat diakses, disajikan dalam bahasa setempat, dan juga ditujukan bagi kalangan buta huruf maupun yang tidak dapat mengakses internet. Mekanisme pengaduan harus berisi minimal unsur berikut:

- Komite pengaduan dengan kewenangan pengambilan keputusan yang sangat memahami tentang pengaduan, bersikap netral, mudah didatangi, dan sensitif terhadap gender
- Komite pengaduan dibentuk oleh manajemen dan harus berisi minimal satu anggota/perwakilan pekerja
- Mekanisme pengaduan memiliki saluran pengajuan yang tepat, bagi pemangku kepentingan internal maupun eksternal, termasuk pekerja, anggota, staf, pembeli, pemasok, masyarakat adat, dan masyarakat
- Pengaduan anonim diterima dan terjaga kerahasiaannya
- Pengaduan HAM dan hak tenaga kerja diremediasi sesuai dengan Protokol Remediasi, dan berkolaborasi dengan Komite Pengkajian-dan-Penanganan dan/atau Komite/Petugas Gender, jika dirasa sesuai, tergantung kasusnya
- Pengaduan dan tindakan tindak lanjut yang telah disepakati didokumentasikan, dan disampaikan kepada orang-orang yang terlibat dalam jangka waktu yang wajar
- Pihak yang mengajukan pengaduan dilindungi dari PHK/penghentian keanggotaan, retribusi atau ancaman akibat dari memanfaatkan mekanisme pengaduan

Komite Kajian-dan-Penanganan (jika berlaku): lihat 5.1.1  
Komite/Petugas Gender: lihat 1.6.1



*Lihat Lampiran S4: Protokol Remediasi*



*Lihat Dokumen Panduan E: Mekanisme Pengaduan*

## 1.6 KESETERAAN GENDER

### 1.6.1

Manajemen berkomitmen mendorong kesetaraan gender dengan:

- Pernyataan tertulis yang disampaikan kepada anggota kelompok/pekerja
- Membentuk komite yang bertanggung jawab atas penerapan, pemantauan, dan evaluasi langkah-langkah yang mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.

Manajemen dapat memilih untuk menunjuk seorang penanggung jawab, bukan membentuk komite, kecuali dalam kebun besar.

Komite/petugas penanggung jawab:

- Harus memahami mengenai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan
- Jika membentuk komite, sertakan minimal satu perempuan dan minimal satu orang dari manajemen
- Harus dikenal, mudah didatangi, dan dipercaya oleh anggota kelompok/pekerja



*Lihat Dokumen Panduan F: Kesetaraan Gender*

### 1.6.2

Komite/petugas penanggung jawab melakukan aktivitas berikut:

- Menerapkan tindakan mitigasi kesetaraan gender yang berpatokan pada Penilaian Risiko dasar dan menyertakan tindakan tersebut ke dalam rencana manajemen (1.1.3)
- Menumbuhkan kesadaran tentang kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dengan manajemen dan staf (kelompok) minimal setahun sekali
- Terlibat dalam kasus remediasi berkaitan dengan kekerasan berbasis gender dan diskriminasi berbasis gender sesuai dengan Protokol Remediasi

Ruang lingkup kebun:

Penilaian Risiko: lihat 1.3.1

Rencana manajemen: lihat 1.3.2

Ruang lingkup Rantai Pasokan:

Rencana manajemen: lihat 1.1.3



*Lihat Lampiran S3: Panduan Penilaian Risiko*



*Lihat Lampiran S4: Protokol Remediasi*

## BAB 2

# KETERLACAKAN


Program sertifikasi pertanian berkelanjutan yang berhasil dan dapat dipercaya harus dapat meyakinkan penggunaannya bahwa produk besertifikasi memang telah diproduksi sesuai standar.

Hal ini membutuhkan sistem yang transparan dan kukuh untuk melacak produk sejak dari petani hingga sepanjang rantai pasokan sampai tingkat peritel.

Persyaratan dalam bab ini menyajikan kepada pemegang sertifikat kerangka kerja agar akurat dan tepercaya melacak produk besertifikat dan melaporkan aktivitas yang dilakukan pada produk besertifikat (termasuk proses konversi dan penjualan) di dalam platform keterlacakan the Rainforest Alliance.






## 2.1 KETERLACAKAN

<b>2.1.3</b>	Produk <u>besertifikasi</u> dipisahkan secara tegas dari produk tidak besertifikasi di semua tahap, termasuk pengangkutan, penyimpanan, dan pengolahan.
<b>2.1.4</b>	Manajemen telah memetakan alur produk hingga lokasi terakhir dalam <u>ruang lingkup sertifikat</u> , termasuk semua perantara (titik pengambilan, pengangkutan, unit pengolahan, gudang, dsb.) dan aktivitas yang dilakukan terhadap produk tersebut.
<b>2.1.6</b>	Pengiriman total produk <u>besertifikasi</u> tidak melebihi produksi total (untuk kebun), pembelian produk besertifikasi ditambah sisa saldo persediaan dari tahun sebelumnya.
<b>2.1.7</b>	Tidak ada <u>penjualan ganda</u> volume: produk yang dijual sebagai produk konvensional atau dijual dalam skema atau inisiatif keberlanjutan lainnya maka tidak dijual sebagai Rainforest Alliance Certified. Menjual produk yang disertifikasi di lebih dari satu skema diperbolehkan.
<b>2.1.9</b>	<p>Metodologi tepat untuk menghitung faktor konversi diperlihatkan dan didokumentasikan untuk setiap produk <u>besertifikasi</u> dan ditampilkan semestinya di <u>platform keterlacakan</u>.</p> <div data-bbox="302 657 353 730" style="display: inline-block; vertical-align: middle;">  </div> <p style="margin-left: 20px;"><i>Lihat Lampiran S6: Keterlacakan</i></p>
<b>2.1.10</b>	Peralatan yang digunakan untuk menimbang atau menentukan volume produk <u>besertifikasi</u> harus dikalibrasi setiap tahun.
<b>2.1.11</b>	Ada ringkasan yang dibuat untuk volume produk <u>besertifikasi</u> selama 12 bulan sebelumnya. Ringkasan ini berisi saprodi, volume yang dibeli, sebagai persediaan, yang diolah, output, <u>gagal</u> , dan terjual (jika berlaku).
<b>2.1.12</b>	Dokumentasi berisi <u>tipe keterlacakan</u> dan persentase (jika sesuai) ketika terjadi perubahan dalam kepemilikan legal dan/atau penguasaan fisik atas produk <u>besertifikasi</u> .
<b>2.1.13</b>	Harus ada bukti (dokumentasi tentang produk masuk dan keluar, prosedur di lokasi, laporan) bahwa <u>klaim Rainforest Alliance</u> yang dibuat memang sah dan mematuhi persyaratan Program Sertifikasi Rainforest Alliance.





## 2.2 KETERLACAKAN DI PLATFORM ONLINE

Berlaku untuk pemegang sertifikat yang mengusahakan tanaman yang mendapat penawaran keterlacakan online dalam Program Sertifikasi the Rainforest Alliance.

<b>2.2.1</b>	<p>Volume yang dijual sebagai <u>besertifikasi</u> dicatat dalam <u>platform keterlacakan</u> Rainforest Alliance paling lambat dua minggu setelah berakhirnya kuartal ketika pengiriman dilakukan.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S6: Keterlacakan</i></p>
<b>2.2.2</b>	<p>Pembeli produk Rainforest Alliance Certified memiliki prosedur baku untuk selalu memverifikasi bahwa transaksi di <u>platform keterlacakan</u> sudah sesuai dengan faktur untuk produk <u>besertifikasi</u> yang dibeli dan/atau dikirim.</p>
<b>2.2.3</b>	<p>Volume yang terjual tidak sebagai Rainforest Alliance Certified dan/atau <u>hilang</u> dihapus dari platform keterlacakan dalam waktu dua minggu setelah berakhirnya kuartal tersebut di mana penjualan itu terjadi atau volume itu hilang.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S6: Keterlacakan</i></p>
<b>2.2.4</b>	<p>Untuk penggunaan merek dagang publik, perlu mendapat persetujuan yang sesuai dengan Kebijakan Pelabelan dan Merek Dagang 2020 the Rainforest Alliance untuk merek dagang di produk dan luar produk sebelum digunakan.</p>
<b>2.2.5</b>	<p>Pengiriman yang dijadikan satu transaksi menyertakan informasi memadai menghubungkan setiap transaksi dengan pengiriman individual.</p>
<b>2.2.6</b>	<p>Harus ada konfirmasi tertulis yang memberi <u>mandat</u> kepada <u>platform keterlacakan</u> dari pemegang sertifikat tipe kebun dan ada pengakuan dari kedua belah pihak.</p>
<b>2.2.7</b>	<p>Pihak yang memberi <u>mandat</u> kepada <u>platform keterlacakan</u> mematuhi persyaratan keterlacakan yang berlaku.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S6: Keterlacakan</i></p>

## 2.3 SALDO MASSA (MASS BALANCE)

Berlaku untuk pemegang sertifikat yang menerapkan saldo massa di tanaman yang mengizinkan saldo massa tipe keterlacakan.  
Lihat Lampiran S6: Keterlacakan






<b>2.3.1</b>	<u>Kredit</u> volume hanya dikonversi untuk proses yang memang benar-benar terjadi, konversi produk tidak dapat dimundurkan ke produk sebelumnya.
<b>2.3.2</b>	Volume produk yang dijual sebagai <u>saldo massa</u> (mass balance) 100% ditalangi oleh volume yang dibeli sebagai <u>besertifikasi</u> .
<b>2.3.3</b>	Volume yang dijual sebagai <u>besertifikat</u> memenuhi persyaratan persentase minimum untuk informasi daerah asal.  <i>Lihat Lampiran S6: Keterlacakan</i>
<b>2.3.4</b>	Dokumentasi pembelian dan penjualan volume yang dijual sebagai <u>besertifikasi</u> berisi informasi daerah asalnya hingga tingkat negara untuk volume besertifikasi dan tidak-besertifikasi yang masuk.  <i>Lihat Lampiran S6: Keterlacakan</i>
<b>2.3.5</b>	Perdagangan kredit dibatasi hanya di suatu sertifikat, perpindahan antar sertifikat harus dibuktikan dengan pengiriman produk yang relevan.

## BAB 3



# PENDAPATAN DAN TANGGUNG JAWAB BERSAMA

The Rainforest Alliance bertujuan menjadikan keberlanjutan sebagai standar di sektor operasionalnya. Hal ini melibatkan transformasi mendasar prinsip operasional rantai pasokan di suatu sektor. Ini artinya beralih ke sistem yang menghargai keberlanjutan di dalam produksi pertanian dengan membayarnya sebagai layanan material di atas biaya komoditas. Ini juga berarti investasi yang dibutuhkan untuk menggalakkan praktik keberlanjutan di daerah asal ditanggung tidak hanya oleh produsen, tapi juga oleh pasar. Aspek Tanggung Jawab Bersama tersebut dapat ditemukan dalam dua unsur Standar Pertanian Berkelanjutan 2020. Yang pertama adalah Sustainability Differential, yaitu pembayaran tunjangan moneter yang dibayarkan kepada pemegang sertifikat tipe kebun yang lebih tinggi dari harga pasar untuk penjualan tanaman bersertifikasi. Yang kedua adalah Sustainability Investments yang dilakukan oleh pembeli produk bersertifikasi sebagai kontribusi terhadap investasi yang dibutuhkan pemegang sertifikat tipe kebun untuk mendorong kemajuan keberlanjutan di daerah asal. Dengan tujuan melampaui pendekatan Sustainability Investment, bab ini juga menyertakan serangkaian persyaratan tentang kontribusi terhadap pembayaran upah hidup layak di tingkat pemegang sertifikat kebun yang dapat dipilih sendiri oleh pemegang sertifikat rantai pasokan.

## 3.2 SUSTAINABILITY DIFFERENTIAL

<b>3.2.3</b>	<p>Pemegang sertifikat yang bertanggung jawab membayar <u>Sustainability Differential</u> dalam bentuk pembayaran moneter di atas <u>harga pasar</u>, premi kualitas, atau differential lainnya. Sustainability Differential tidak dapat dibayar dalam bentuk setara barang. Lihat lampiran S14 untuk keterangan lebih lanjut tentang penerapannya.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>
<b>3.2.4</b>	<p>Pemegang sertifikat yang bertanggung jawab punya perjanjian kontrak yang jelas atau komitmen yang merinci jumlah dan ketentuan lain seputar pembayaran <u>Sustainability Differential</u>. Lihat lampiran S14 untuk keterangan lebih lanjut tentang penerapannya.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>
<b>3.2.5</b>	<p>Jumlah penuh <u>Sustainability Differential</u> dibayarkan minimal setiap tahun dan tidak melebihi waktu pembayaran yang ditentukan untuk tanaman yang relevan.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>
<b>3.2.6</b>	<p>Konfirmasi pembayaran <u>Sustainability Differential</u> dicatat di <u>platform keterlacakan</u>.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>
<b>3.2.7</b>	<p>Jumlah yang dibayarkan sebagai <u>Sustainability Differential</u> senilai jumlah minimum yang ditentukan, untuk tanaman yang ditetapkan nilai minimum itu.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>

## 3.3 SUSTAINABILITY INVESTMENTS

<b>3.3.4</b>	<p>Jumlah penuh <u>Sustainability Investment</u> dibayarkan minimal setiap tahun dan tidak melebihi waktu pembayaran yang ditentukan untuk tanaman yang relevan.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>
<b>3.3.5</b>	<p>Konfirmasi pembayaran <u>Sustainability Investment</u> dicatat di <u>platform keterlacakan</u>.</p> <p> <i>Lihat Lampiran S14: Tanggung Jawab Bersama</i></p>

<b>3.3.6</b>	Pemegang sertifikat punya perjanjian kontrak yang jelas atau komitmen yang merinci jumlah dan ketentuan lain seputar pembayaran <u>Sustainability Investment</u> . Lihat lampiran S14 untuk keterangan lebih lanjut tentang penerapannya.
--------------	---

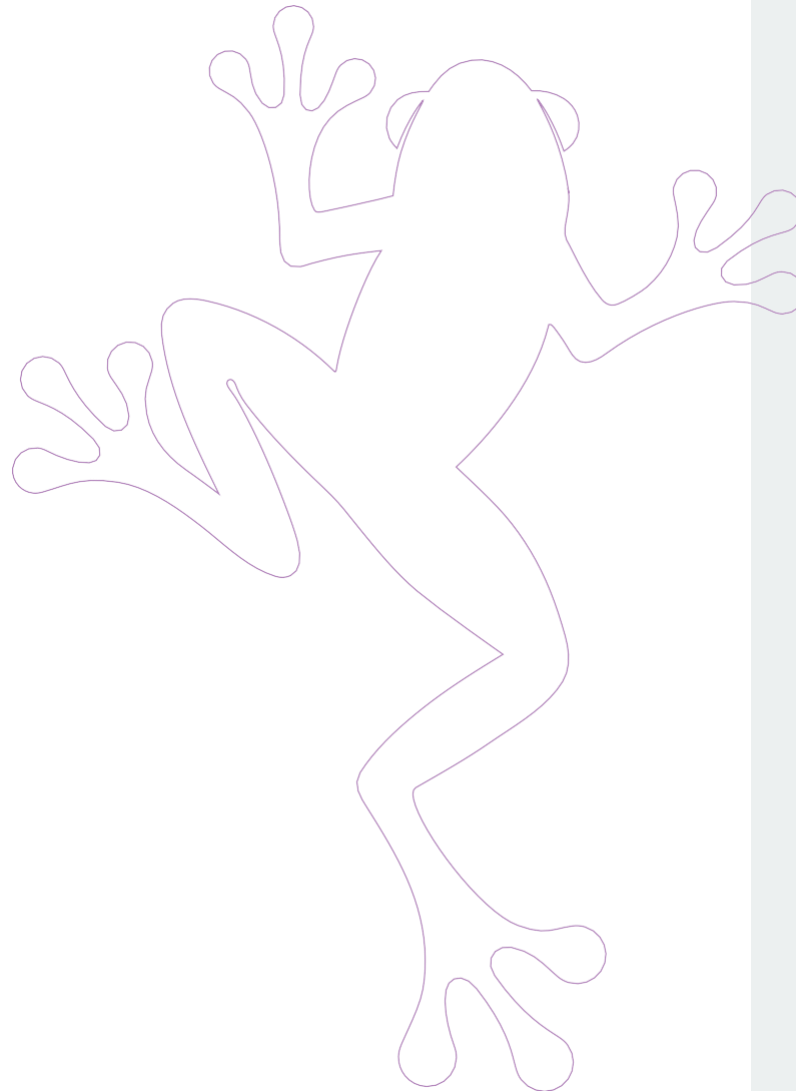
### 3.4 KONTRIBUSI RANTAI PASOKAN UNTUK PEMBAYARAN UPAH LAYAK (PILIHAN SENDIRI)

Berlaku untuk pemegang sertifikat yang memutuskan melakukan kontribusi pembayaran Upah Layak dan klaim terkait.

<b>3.4.1</b>	<u>Pemegang sertifikat tipe rantai pasokan</u> memiliki salinan rencana pemegang sertifikat tipe kebun untuk peningkatan <u>upah</u> dan telah menemukenali cara dan waktu yang tepat untuk menyediakan dukungan agar dapat mewujudkannya.
<b>3.4.2</b>	Ada bukti tertulis bahwa pemegang sertifikat tipe rantai pasokan yang bertanggung jawab telah berinteraksi dan setuju dengan pemegang sertifikat tipe kebun dalam hal modalitas, target, dan rentang waktu agar dapat berkontribusi terhadap penerapan rencana peningkatan <u>upah</u> kebun.
<b>3.4.3</b>	Ada bukti bahwa kontribusi terhadap rencana peningkatan <u>upah</u> kebun sedang diupayakan dan selaras dengan modalitas, target, dan rentang waktu yang telah disetujui bersama dengan pemegang sertifikat tipe kebun.
<b>3.4.4</b>	Investasi finansial langsung atau tipe investasi lainnya dalam konteks kontribusi pembayaran <u>Upah Layak</u> dari pemegang sertifikat rantai pasokan kepada kebun dicatat.

## BAB 5

# SOSIAL



Bab sosial berupaya memberdayakan pekerja agar dapat mewujudkan kondisi kerja dan kehidupan yang lebih baik untuk mereka sendiri maupun keluarganya; mendorong kesetaraan dan menghormati setiap orang dengan perhatian khusus pada kelompok rentan seperti pekerja migran, anak-anak, kaum muda, dan perempuan; dan memperkuat perlindungan HAM dan hak tenaga kerja di operasi bersertifikat.

Untuk mendukung penghidupan yang berkelanjutan, Standar Pertanian Berkelanjutan the Rainforest Alliance menetapkan persyaratan terkait dengan semua HAM dan hak pekerja mendasar, kesehatan dan keselamatan, dan kondisi kehidupan dan kerja yang layak. Persyaratan tersebut selaras dengan Prinsip Panduan PBB (UNGP) tentang Bisnis dan HAM, konvensi ILO yang relevan, dan konsep multi pemangku kepentingan lainnya.

## 5.1 KAJIAN-DAN-PENANGANAN PEKERJA ANAK, KERJA PAKSA, DISKRIMINASI, KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

### 5.1.1

Komitmen:

Manajemen berkomitmen pada kajian-dan-penanganan pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, dan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dengan:

- Menunjuk seorang perwakilan manajemen yang bertanggung jawab mengatasi sistem pengkajian-dan-penanganan
- Untuk kebun besar, kebun yang disertifikasi secara individu, dan pemegang sertifikat tipe rantai pasokan: memberi mandat kepada komite yang terdiri atas perwakilan manajemen dan perwakilan pekerja yang ditunjuk untuk mengelola sistem kajian-dan-penanganan. Perwakilan pekerja dipilih oleh pekerja.
- Untuk manajemen kelompok: memberi mandat kepada komite yang terdiri dari perwakilan manajemen yang ditunjuk dan perwakilan anggota kelompok untuk mengelola sistem pengkajian-dan-penanganan. Manajemen kelompok dapat memilih untuk menunjuk hanya seorang perwakilan manajemen, bukan komite.

Anggota komite itu:

- Harus memahami tentang pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja
- Tidak berat sebelah, bisa diakses, dan dipercaya oleh pekerja/anggota kelompok

Komunikasi:

- Perwakilan manajemen/komite: berkoordinasi dengan manajemen, komite pengaduan, dan petugas/komite gender
- Menumbuhkan kesadaran tentang keempat isu ini dengan manajemen dan staf (kelompok) minimal setahun sekali
- Menginformasikan kepada pekerja/anggota kelompok secara tertulis bahwa tenaga kerja anak, kerja paksa, diskriminasi, serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja tidak ditoleransi, dan manajemen telah memberlakukan sistem untuk mengkaji dan menangani kasus terkait. Informasi ini ditampilkan secara jelas di lokasi terpusat sepanjang waktu.



*Lihat Dokumen Panduan L: Kajian-dan-Penanganan*

### 5.1.2

Mitigasi risiko:

Perwakilan manajemen/komite menyertakan ke dalam rencana manajemen tindakan mitigasi yang ditemukan dalam Penilaian Risiko dasar dan menerapkan tindakan terkait.

Penilaian Risiko dasar diulangi minimal setiap tiga tahun sekali.

Ruang lingkup kebun:

Rencana manajemen: lihat 1.3.2

Penilaian Risiko: lihat 1.3.1

Ruang lingkup Rantai Pasokan:

Rencana manajemen: lihat 1.1.3



*Lihat Lampiran S3: Panduan Penilaian Risiko*



## 5.1 KAJIAN-DAN-PENANGANAN BURUH ANAK, KERJA PAKSA, DISKRIMINASI, KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

### 5.1.3

Pemantauan:

Perwakilan manajemen/komite

- Memantau risiko dan penerapan langkah-langkah mitigasi risiko
- Melaporkan potensi kasus tenaga kerja anak, kerja paksa, diskriminasi, serta kekerasan dan pelecehan di tempat kerja kepada manajemen dan komite pengaduan
- Memantau aktivitas perbaikan (lihat 5.1.4)

Intensitas sistem pemantauan disesuaikan dengan tingkat risiko dan masalahnya.



Lihat Dokumen Panduan R: Alat Bantu Pemantauan Kajian-dan-Penanganan

### 5.1.4

Remediasi:

Perwakilan manajemen/komite memaparkan, di dalam rencana manajemen cara meremediasi kasus-kasus pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Kasus yang telah dikonfirmasi lantas diremediasi dan didokumentasi mengikuti Protokol Remediasi Rainforest Alliance. Keselamatan dan kerahasiaan korban dilindungi selama proses berlangsung.



Lihat Lampiran S4: Protokol Remediasi

## 5.2 KEBEBASAN BERSERIKAT

<b>5.2.1</b>	<p><u>Workers</u> memiliki hak membentuk dan bergabung dalam serikat atau <u>organisasi pekerja</u> pilihan mereka sendiri dan ikut serta dalam perundingan bersama, tanpa harus diizinkan terlebih dulu oleh atasan mereka, dan sesuai dengan <u>hukum yang berlaku</u>. Perwakilan pekerja dipilih secara demokratis dari pekerja sendiri dalam pemilihan umum yang bebas.</p> <p>Manajemen memberitahukan pekerja mengenai hak tersebut melalui kebijakan tertulis dalam bahasa yang mereka pahami, sebelum memulai kontrak kerja. Kebijakan tertulis tentang <u>kebebasan berserikat</u> dan perundingan bersama dipampang secara jelas sepanjang waktu di tempat kerja.</p> <p>Jika hak kebebasan berserikat dan perundingan bersama dilarang berdasarkan hukum, manajemen tidak boleh menghambat pengembangan sarana serupa untuk berserikat, perundingan, dan dialog yang independen dan bebas dengan manajemen.</p> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87)</b></p> <p><b>Rekomendasi ILO Perwakilan Pekerja, 1971 (No. 143)</b></p>
<b>5.2.2</b>	<p><u>Pekerja</u> tidak mengalami <u>diskriminasi</u> atau <u>konsekuensi atas ketidakpatuhan</u> karena alasan organisasi atau keanggotaan serikat atau aktivitas pekerja di masa lalu atau saat ini. Manajemen tidak menghukum, menyuap, atau memengaruhi anggota serikat atau perwakilan pekerja. Bukti-bukti disimpan terkait PHK, termasuk alasan PHK dan afiliasi pekerja dengan serikat atau organisasi pekerja. Manajemen tidak mencampuri urusan internal organisasi dan/atau serikat pekerja, maupun pemilihan atau kewajiban terkait keanggotaan organisasi tersebut.</p> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Hak Berorganisasi dan Negosiasi Kolektif, 1949 (No. 98)</b></p> <p><b>Rekomendasi ILO Perwakilan Pekerja, 1971 (No. 143)</b></p>
<b>5.2.3</b>	<p>Manajemen memberikan kepada <u>perwakilan pekerja</u> waktu cuti kerja dengan tetap dibayar secara wajar untuk melaksanakan fungsi perwakilan mereka dan menghadiri pertemuan.</p> <p>Jika diperlukan, manajemen menyediakan kepada perwakilan pekerja fasilitas yang memadai termasuk ruang rapat, sarana komunikasi dan penitipan anak.</p> <p>Manajemen memberikan kepada <u>organisasi pekerja</u> dan/atau serikat dagang kemudahan menyampaikan informasi aktivitas mereka di papan pengumuman.</p> <p>Manajemen mengadakan dialog yang tulus dengan perwakilan pekerja yang dipilih secara bebas agar bersama-sama mengajukan dan menangani kondisi kerja dan ketentuan pekerjaan.</p> <p>Manajemen menyimpan catatan risalah dari pertemuan dengan organisasi pekerja dan/atau serikat dagang.</p> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971 (No. 135)</b></p> <p><b>Rekomendasi ILO Perwakilan Pekerja, 1971 (No. 143)</b></p>

## 5.3 UPAH DAN KONTRAK

<p><b>5.3.1</b></p>	<p><u>Pekerja tetap</u> dan <u>sementara</u> yang dipekerjakan lebih dari tiga bulan berturut-turut memiliki <u>kontrak kerja</u> tertulis yang ditandatangani oleh kedua pihak. <u>Pekerja</u> menerima salinan kontrak pada saat penandatanganan. <u>Pekerja tetap</u> dan <u>sementara</u> yang dipekerjakan kurang dari tiga bulan harus memiliki minimal kontrak lisan yang berlaku.</p> <p>Kontrak lisan, bukan tertulis, dapat diterima hanya jika membentuk hubungan pekerjaan yang mengikat secara hukum berdasarkan <u>hukum yang berlaku</u>. Atasan menyimpan catatan kontrak lisan berisi semua ketentuan yang tercantum di bawah ini dan memberitahukan pekerja mengenai ketentuan tersebut.</p> <p>Kontrak tertulis/lisan berisi minimal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kewajiban kerja</li> <li>• Lokasi kerja</li> <li>• Jam kerja</li> <li>• Nilai bayaran dan/atau metode penghitungan</li> <li>• Nilai bayaran <u>lembur</u></li> <li>• Frekuensi atau jadwal pembayaran</li> <li>• Potongan, tunjangan yang disediakan seperti tunjangan setara barang</li> <li>• Cuti berbayar</li> <li>• Cuti dan perlindungan medis jika sakit, cacat, atau kecelakaan</li> <li>• Periode pemberitahuan (jika ada) untuk penghentian kontrak</li> </ul>
<p><b>5.3.2</b></p>	<p>Manajemen tidak terlibat dalam kesepakatan atau praktik yang dimaksudkan untuk menghilangkan atau mengurangi bayaran dan/atau tunjangan <u>pekerja</u> seperti menggunakan <u>pekerja sementara</u> untuk tugas permanen atau terus-menerus.</p>
<p><b>5.3.3</b></p>	<p><u>Pekerja</u> menerima minimal upah minimum yang berlaku atau upah yang dirundingkan dalam Perjanjian Perundingan Bersama (CBA), mana saja yang nilainya lebih tinggi. Untuk kuota produksi atau <u>kerja borongan</u>, pembayarannya harus setara minimal upah minimum, berdasarkan jam kerja sepekan 48 atau batas jam kerja legal nasional, mana saja yang durasinya lebih rendah. .</p>
<p><b>5.3.5</b></p>	<p>Potongan dari upah hanya diperbolehkan jika ditetapkan oleh <u>hukum yang berlaku</u> atau CBA. Potongan upah sukarela seperti pembayaran di muka, keanggotaan serikat, atau pinjaman hanya dapat dilakukan dengan persetujuan tertulis atau lisan dari <u>pekerja</u>. Perusahaan melakukan pembayaran ini secara penuh dan tepat waktu. Potongan upah sebagai tindakan pendisiplinan tidak diperbolehkan. Potongan untuk kerja terkait dengan peralatan, perlengkapan, atau alat kerja tidak diperbolehkan kecuali memang diperbolehkan oleh hukum.</p> <p>Tunjangan setara barang harus sesuai dengan hukum nasional, namun tidak boleh melebihi 30% dari remunerasi total.</p> <p><b>Konvensi ILO Perlindungan Upah, 1949 (No. 95)</b>  <b>Rekomendasi ILO Perlindungan Upah, 1949 (No.85)</b></p>
<p><b>5.3.6</b></p>	<p><u>Pekerja</u> dibayar secara rutin dengan rentang waktu terjadwal, namun minimal setiap bulan. <u>Pekerja</u> maupun perusahaan menyepakati jadwal pembayaran. , .</p> <p>Catatan disimpan per pekerja, berisi jumlah jam kerja (<u>reguler</u> dan <u>lembur</u>) dan/atau volume yang diproduksi (jika sesuai, perhitungan upah, dan potongan serta upah yang dibayarkan. <u>Pekerja</u> diberi kuitansi bayaran di setiap pembayaran berisi informasi ini.</p> <p><b>Konvensi ILO Perlindungan Upah, 1949 (No. 95)</b></p>

## 5.3 UPAH DAN KONTRAK

<b>5.3.8</b>	<p>Pekerjaan dengan nilai setara dibayar dengan bayaran setara tanpa <u>diskriminasi</u> cth. karena <u>gender</u> atau tipe <u>pekerja</u>, etnis, usia, warna kulit, agama, opini politik, kebangsaan, asal sosial, atau lain-lain.</p> <p><b>Konvensi ILO Remunerasi Setara, 1951 (No.100)</b></p>
<b>5.3.9</b>	<p>Jika memanfaatkan <u>penyedia tenaga kerja</u>, manajemen memiliki kontrak tertulis dan mekanisme pengawasan yang terdokumentasi untuk memastikan penyedia tenaga kerja tersebut:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dilisensikan atau disertifikasi oleh otoritas nasional yang kompeten, jika sesuai</li><li>• Mematuhi persyaratan hukum yang berlaku</li><li>• Tidak terlibat dalam praktik perekrutan yang curang atau koersif</li><li>• Mematuhi persyaratan terkait pekerja yang berlaku, yaitu 5.3 dan 5.5 dalam standar ini</li></ul> <p>Semua <u>ongkos perekrutan</u> dibayar oleh manajemen, bukan <u>pekerja</u>.</p> <p><b>Konvensi ILO Agen Tenaga Kerja Swasta, 1997 (No.181)</b></p>

## 5.5 KONDISI KERJA

<b>5.5.1</b>	<p><u>Pekerja</u> tidak bekerja lebih dari delapan <u>jam kerja reguler</u> per hari dan 48 jam kerja reguler per minggu. Selain itu, pekerja memiliki minimal 30 menit waktu istirahat setelah maksimal enam jam bekerja tanpa henti dan diberi minimal satu hari penuh istirahat setelah maksimal enam hari bekerja tanpa henti.</p> <p>Jam kerja reguler satpam tidak melebihi rata-rata 56 jam per minggu setiap tahun.</p> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Jam Kerja (Industri), 1919 (No. 1)</b> <b>Konvensi ILO, Konvensi Jam Kerja (Perdagangan dan Kantor), 1930 (No. 30)</b></p>
<b>5.5.2</b>	<p><u>Kerja lembur</u> bersifat suka rela dan hanya diperbolehkan jika:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Diminta secara tepat waktu</li><li>Dibayar sesuai dengan hukum nasional atau CBA, mana saja yang nilainya lebih tinggi. Jika tak ada undang-undang atau CBA, maka dibayar minimal 1,5 kali upah reguler.</li><li>Kerja lembur tidak menimbulkan peningkatan <u>risiko kesehatan dan keselamatan</u>. Tingkat <u>insiden</u> selama masa lembur dipantau dan waktu lembur dikurangi, jika tingkat insiden lebih tinggi selama masa kerja lembur daripada saat <u>jam kerja reguler</u></li><li><u>Pekerja</u> diberi transportasi yang aman ke rumah setelah kerja*</li><li>Jam kerja total selama seminggu tidak melebihi 60 jam per minggu. Situasi pengecualian hanya berlaku untuk perkebunan: lihat h)</li><li>Pekerja memiliki minimal 30 menit waktu istirahat setelah enam jam bekerja tanpa henti dan memiliki minimal 10 jam tanpa henti waktu istirahat dalam rentang 24 jam</li><li>Catatan jumlah jam kerja reguler dan jam lembur setiap pekerja disimpan*</li><li>Berlaku hanya untuk kebun dan tanaman teh, kopi, pisang, buah segar, bunga: dengan rentang panen pendek hingga enam minggu, dalam situasi pengecualian, di mana ada risiko kehilangan panen karena misalnya produksi berlebihan, kerusakan infrastruktur, selama maksimal 12 minggu per tahun, maka waktu lembur dapat sebanyak total hingga 24 jam per minggu, dan pekerja bekerja maksimal 21 hari berturut-turut .</li></ol> <p>*dalam kelompok kebun kecil, hal ini tidak berlaku untuk pekerja <u>anggota kelompok</u></p> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Jam Kerja (Industri), 1919 (No. 1)</b> <b>Konvensi ILO, Konvensi Jam Kerja (Perdagangan dan Kantor), 1930 (No. 30)</b> <b>Kode Etik Praktik ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan di Pertanian, 2010</b> <b>Konferensi Buruh Internasional, Sesi ke-107, 2018, Studi Umum berkaitan Instrumen pada waktu kerja, 2018</b></p>
<b>5.5.3</b>	<p><u>Pekerja</u> tetap yang hamil tetap berhak atas cuti melahirkan berbayar sesuai <u>hukum yang berlaku</u>. Jika tidak ada hukum yang berlaku, pekerja menerima cuti melahirkan berbayar minimal 12 minggu, yang minimal enam minggu darinya diambil setelah melahirkan. Mereka tetap menerima hak dan tunjangan melahirkan. Mereka dapat kembali bekerja setelah cuti hamil dengan syarat dan ketentuan yang sama dan tanpa <u>diskriminasi</u>, kehilangan posisi senioritas atau potongan gaji.</p> <p>Pekerja yang hamil, menyusui, atau baru melahirkan diberikan jadwal kerja dan penataan lokasi kerja yang fleksibel. Wanita yang menyusui memiliki dua tambahan istirahat selama 30 menit per hari dan ruang khusus untuk menyusui <u>anak</u>.</p> <p>Ruang menyusui haruslah:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Memfasilitasi pengeluaran ASI (minimal, ada kursi dan permukaan rata untuk peralatan pompa ASI, jika diperlukan)</li><li>Terhalang dari pandangan</li><li>Bebas gangguan publik dan rekan kerja</li><li>Tersedia setiap kali ibu harus memompa atau mengeluarkan ASI</li><li>Bukan toilet</li></ul> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Perlindungan Maternitas, 1952 (No. 183)</b></p>

## 5.6 KESEHATAN DAN KESELAMATAN

<p><b>5.6.1</b></p>	<p>Profesional kompeten mengadakan analisis terhadap risiko <u>kesehatan dan keselamatan</u> kerja. Tindakan kesehatan dan keselamatan terkait disertakan di dalam <u>rencana manajemen</u> dan diterapkan, dengan mempertimbangkan minimal yang berikut ini;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis risiko</li> <li>• Kepatuhan pada regulasi</li> <li>• Pelatihan pekerja</li> <li>• Prosedur dan peralatan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan</li> </ul> <p>Jumlah dan tipe insiden kesehatan dan keselamatan kerja dicatat (dibedakan untuk laki-laki dan perempuan) dan mencantumkan insiden terkait dengan penggunaan <u>bahan agrokimia</u>.</p> <p>Untuk kelompok kebun kecil, ini dilakukan di fasilitas mereka sendiri.</p> <p><b>Konvensi ILO, Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155)</b></p>
<p><b>5.6.2</b></p>	<p>Kotak P3K tersedia bagi <u>pekerja</u> untuk perawatan cedera karena kerja, dan layanan kesehatan <u>darurat</u> disediakan gratis tanpa bayaran sudah termasuk transportasi ke dan perawatan di rumah sakit.</p> <p>Kotaknya diletakkan di lokasi terpusat fasilitas produksi, pengolahan, dan pemeliharaan. Untuk kejadian darurat, langkah-langkah yang tepat, termasuk adanya pancuran dan pembilas mata, disediakan di lokasi yang relevan.</p> <p>Karyawan P3K yang terlatih bersiaga selama jam kerja. Pekerja diberi tahu ke mana dan ke siapa sebagai tujuan mereka untuk mendapatkan P3K jika terjadi kedaruratan.</p>
<p><b>5.6.4</b></p>	<p><u>Pekerja</u> mampu mengakses <u>air minum</u> yang cukup dan aman sepanjang waktu melalui salah satu sarana berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem air minum publik yang aman untuk dikonsumsi, atau</li> <li>• Air aman diminum yang disediakan oleh manajemen, mematuhi parameter air yang aman dikonsumsi yang diatur oleh hukum setempat atau WHO, berdasarkan pengujian rutin minimal sebelum setiap audit sertifikasi Rainforest Alliance dan kapan pun ketika <u>risiko</u> kontaminasi air telah terjadi atau ditemukan</li> </ul> <p>Sumber air minum dilindungi dan mekanisme pembagian air harus dijaga untuk menghindari kontaminasi.</p> <p>Air minum yang disimpan di bejana dan wadah dilindungi dari kontaminasi dengan penutup dan diganti dengan air minum yang baru minimal 24 jam sekali.</p>
<p><b>5.6.7</b></p>	<p>Toilet dan tempat cuci tangan yang memadai, bersih, dan berfungsi baik disediakan di atau dekat dengan tempat produksi pertanian, pengolahan, pemeliharaan, dan kantor, dan <u>rumah pekerja</u>.</p> <p>Fasilitas dibagi menurut <u>gender</u> jika ada 10 atau lebih pekerja. Tempat BAK pria dipisahkan dari toilet yang digunakan untuk perempuan. Keselamatan dan privasi <u>kelompok rentan</u> dijamin, dengan adanya fasilitas dengan pencahayaan yang baik dan dapat dikunci. Pekerja diperbolehkan sering menggunakan fasilitas tersebut kalau diperlukan.</p>
<p><b>5.6.8</b></p>	<p><u>Pekerja</u> menerima informasi tentang topik kesehatan, kebijakan cuti medis, dan ketersediaan layanan kesehatan utama, ibu hamil, dan reproduksi di <u>masyarakat</u>.</p>
<p><b>5.6.9</b></p>	<p>Orang-orang yang bekerja di situasi <u>berbahaya</u> (cth di medan yang sulit, dengan mesin, atau dengan <u>bahan berbahaya</u>) menggunakan <u>Alat Pelindung Diri (APD)</u> yang sesuai. Orang itu diberi pelatihan menggunakan APD dan memakai APD tanpa dipungut bayaran.</p>

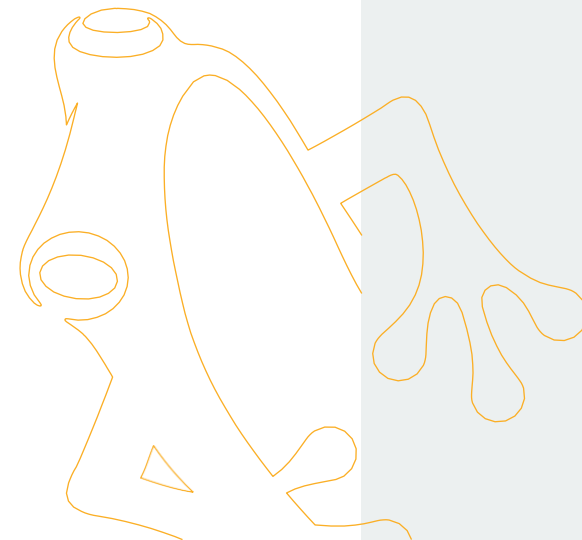
## 5.6 KESEHATAN DAN KESELAMATAN

<b>5.6.10</b>	<p>Semua alat yang digunakan oleh <u>pekerja</u> harus dalam kondisi berfungsi yang baik.</p> <p>Mesin memiliki petunjuk jelas tentang cara penggunaan yang aman serta dapat dipahami oleh pekerja, dan komponen yang berbahaya diberi perisai atau dipagari. Pekerja yang mengoperasikan mesin tersebut dilatih secara tepat dan jika diwajibkan hukum, operator mesin tersebut harus memiliki lisensi yang berlaku.</p> <p>Alat berat dan peralatan lainnya disimpan dengan aman jika tidak digunakan.</p>
<b>5.6.11</b>	<p><u>Pekerja</u> perempuan yang sedang hamil, menyusui, atau baru melahirkan tidak ditugaskan ke fasilitas yang menimbulkan <u>risiko</u> bagi kesehatan wanita, janin, atau bayi. Jika harus dimutasi, tidak boleh ada potongan remunerasi. Tidak boleh dilakukan tes kehamilan.</p>
<b>5.6.12</b>	<p><u>Pekerja</u> boleh meninggalkan situasi apabila ada <u>potensi bahaya</u> tanpa perlu izin dari atasan dan tanpa diberi sanksi.</p>
<b>5.6.13</b>	<p>Ruang kerja, kawasan penyimpanan, dan fasilitas pengolahan harus aman, bersih, dengan pencahayaan dan ventilasi memadai.</p> <p>Prosedur kecelakaan dan <u>ke daruratan</u> yang jelas dan tertulis diletakkan di tempatnya. Termasuk pintu keluar dari kebakaran yang bertanda jelas, peta evakuasi, minimal ada satu latihan kedaruratan setiap tahun.</p> <p>Manajemen memberitahukan <u>pekerja</u> tentang prosedur ini.</p> <p>Ada peralatan pemadaman kebakaran dan peralatan untuk mengatasi tumpahan bahan. Pekerja dilatih tentang cara menggunakan peralatan ini.</p> <p>Hanya petugas resmi yang boleh memasuki ruang kerja, lokasi penyimpanan, atau fasilitas pengolahan.</p>
<b>5.6.14</b>	<p><u>Pekerja</u> di ruang kerja, penyimpanan, dan fasilitas pengolahan diberi ruang tempat makan yang bersih dan aman dan terlindung dari panas dan hujan. Pekerja di lahan dapat menikmati makan mereka yang terlindung dari panas dan hujan.</p>
<b>5.6.15</b>	<p><u>Pekerja</u> menerima pelatihan dasar tentang kesehatan, keselamatan, dan kebersihan kerja, serta instruksi terkait dipampang jelas di lokasi terpusat.</p>
<b>5.6.16</b>	<p><u>Pekerja</u> yang selalu menangani <u>bahan agrokimia berbahaya</u> menerima pemeriksaan medis minimal sekali dalam setahun. Jika sering terkena organofosfat atau <u>pestisida</u> karbamat, maka pemeriksaannya harus termasuk pengujian kolinesterase. Pekerja boleh mengetahui hasil pemeriksaan medisnya.</p>

## BAB 6

# LINGKUNGAN

Pertanian dapat memiliki dampak positif atau negatif pada lingkungan alami, tergantung cara pengelolaannya. Bab lingkungan memaparkan jalur bagi organisasi bersertifikat agar dapat berdampak positif bagi planet bumi. Mengingat ada risiko lingkungan di luar ruang lingkup kebun, persyaratan juga berlaku untuk pelaku rantai pasokan yang ditemukan menimbulkan risiko tinggi bagi topik lingkungan tertentu, manajemen air limbah saat ini. Sekali lagi, the Rainforest Alliance mengakui bahwa sertifikasi hanya bagian kecil dari upaya besar pelestarian bentang alam, yang membutuhkan banyak strategi untuk menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan bagi keanekaragaman hayati dan bumi. Isi bab ini menandai titik awal bagi organisasi yang disertifikasi agar dapat mendukung tujuan ini. Jika waktu yang disediakan lebih lama, topik lingkungan lainnya akan bertahap dimasukkan ke dalam pedoman rantai pasokan.





## 6.6 MANAJEMEN AIR LIMBAH

<b>6.6.1</b>	<p>Pengujian <u>air limbah</u> dari pengolahan dilakukan di semua titik pembuangan selama periode pengoperasian yang representatif, dan hasilnya didokumentasikan.</p> <p>Untuk kelompok kebun, ini dilakukan di semua fasilitas pengolahan yang dikelola kelompok (bersama) dan pada sampel operasi pengolahan milik anggota yang representatif yang terdiri dari berbagai jenis sistem pengolahan.</p> <p><u>Air limbah dari operasi pengolahan</u> yang dibuang ke <u>ekosistem perairan</u> harus memenuhi parameter kualitas air limbah sesuai hukum. Jika tidak ada itu semua, harus memenuhi <u>parameter air limbah</u>.</p> <p>Air limbah dari operasi pengolahan tidak boleh dicampur dengan air bersih hanya agar dapat memenuhi parameter.</p>
<b>6.6.2</b>	<p><u>Air kotoran</u> manusia, buangan comberan dan air kotoran tidak boleh digunakan untuk aktivitas produksi dan/atau pengolahan.</p> <p>Air kotoran tidak boleh dibuang ke <u>ekosistem perairan</u> kecuali sudah diolah terlebih dulu.</p> <p>Tidak berlaku untuk kebun kecil: Pembuangan yang sudah diolah diperlihatkan untuk memenuhi parameter kualitas air limbah sudah sesuai hukum atau, jika tidak ada itu, <u>parameter air limbah</u>.</p>
<b>6.6.3</b>	<p><u>Air limbah dari operasi pengolahan</u> tidak boleh diberikan ke lahan kecuali sudah diolah untuk menghilangkan partikulat dan racun.</p> <p>Jika <u>air limbah</u> yang sudah diolah digunakan untuk irigasi, selain <u>parameter air limbah</u>, juga harus mematuhi parameter air limbah untuk irigasi.</p>