

# **Pedoman Referensi Pencegahan Kerja Paksa bagi Perusahaan (Edisi Ringkas)**

Untuk membantu perusahaan dan unit terkait memahami inti dari “Pedoman Referensi Pencegahan Kerja Paksa bagi Perusahaan” yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, berikut ini adalah rangkuman kerangka utama pedoman tersebut; Untuk regulasi terperinci dan praktik penerapannya, silakan merujuk pada dokumen pedoman secara keseluruhan.

## **(I) Latar Belakang dan Tujuan Penyusunan Pedoman**

Pengawasan internasional terhadap hak asasi manusia di dalam rantai pasokan telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir ini, telah berkembang dari sekadar imbauan moral menjadi pembatasan perdagangan atau langkah pengendalian impor yang berkekuatan hukum. Di antaranya, “larangan kerja paksa” merupakan standar ketenagakerjaan inti yang diakui secara internasional, sekaligus salah satu hak dasar yang patut dinikmati oleh seluruh pekerja.

Untuk menjaga martabat dasar pekerja, berlandaskan pada “Prinsip-Prinsip Pedoman Bisnis dan Hak Asasi Manusia Persatuan Bangsa-Bangsa”, Standar Ketenagakerjaan Internasional Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (Konvensi No. 29 dan No. 105, serta Protokol Konvensi Kerja Paksa 2014), dan “Prinsip-Prinsip Pedoman Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab bagi Perusahaan Multinasional OECD”, Kementerian Ketenagakerjaan merumuskan “Pedoman Referensi Pencegahan Kerja Paksa bagi Perusahaan” pada 13 Februari 2026. Pedoman ini menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan larangan kerja paksa dan mekanisme pengendalian risiko, serta membantu perusahaan yang belum memiliki kebijakan hak asasi manusia terkait ketenagakerjaan untuk memahami inti dari kerja paksa dan membangun kerangka aksi awal. Dari segi susunan isi, pedoman ini mencakup “Sebelas Indikator Kerja Paksa beserta Esensinya”, “Kerangka Rencana Aksi Perusahaan”, serta “Poin Evaluasi Mandiri dan Dokumen Referensi”. Pedoman ini juga menghimpun “Standar Audit dan Penjelasan Proses dari Kode Etik Internasional Utama”, serta menyajikan beragam “Analisis Kasus Praktis dan Tanya Jawab (QA)” untuk memudahkan perusahaan dalam menjadikannya sebagai referensi penerapan.

## **(II) Indikator Kerja Paksa Beserta Esensinya (Kerangka Konsep Lingkaran Konsentris)**

Untuk membantu perusahaan mengidentifikasi risiko kerja paksa, Kementerian Ketenagakerjaan mengadopsi “Sebelas Indikator Kerja Paksa” yang dirilis oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) ke dalam pedoman ini, sebagai landasan utama bagi peringatan dini dan penilaian risiko internal perusahaan. Berdasarkan pengamatan praktik di lapangan, kerja paksa bukanlah sebuah tindakan tunggal, melainkan perluasan ke luar dari inti “kerja jeratan utang”, memperlihatkan berbagai metode dominasi seperti penipuan, kendali, eksploitasi, dan ancaman, yang saling berinteraksi membentuk sebuah eksploitasi sistematis dari interaksi berbagai lapisan. Oleh karena itu, pedoman ini menyajikan sebelas indikator dalam struktur “lingkaran konsentris” (seperti pada halaman berikutnya, Gambar 1), untuk mengungkap hubungan hierarkis kerja paksa yang meluas dari dalam inti ke arah luar:

### **1. Lapisan Inti: Kerja Jeratan Utang.**

Di antara seluruh indikator, “kerja jeratan utang” dipandang sebagai indikator inti yang paling krusial. Hal ini bukan berarti indikator pada lapisan dalam, lapisan tengah, dan lapisan luar memiliki tingkat kepentingan yang lebih rendah, melainkan karena jeratan utang kerap menjadi pemicu bagi sebagian besar indikator lainnya. Begitu pekerja terbebani utang karena tingginya biaya perekrutan atau faktor lainnya, maka mereka semakin berada dalam posisi yang rentan dan kehilangan daya tawar, sehingga terpaksa menerima rentetan eksploitasi yang menyusul kemudian.

### **2. Lapisan Dalam: Metode Kendali Utama**

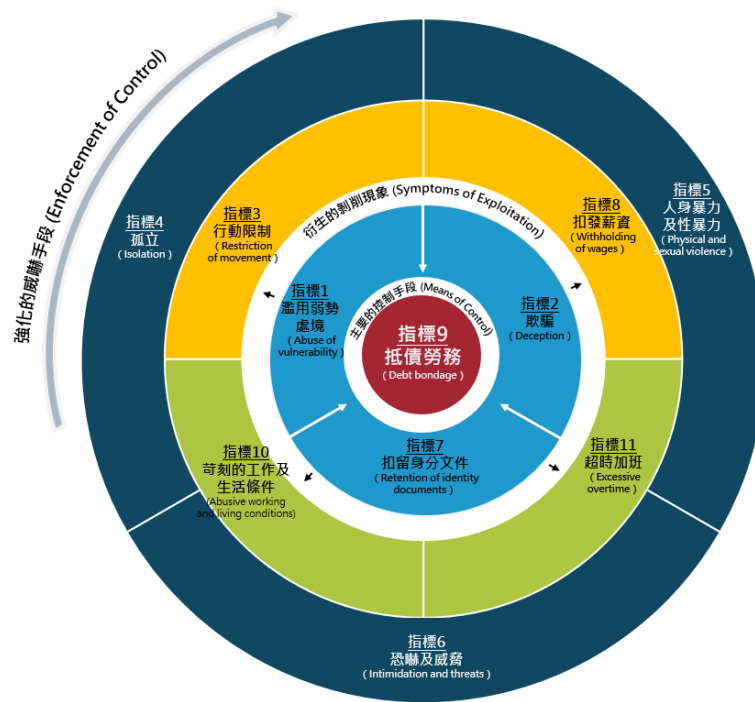
Merujuk pada mekanisme kendali awal yang menjerumuskan pekerja ke dalam kondisi kerja paksa. Mekanisme ini utamanya dilakukan melalui tipu daya dan pemanfaatan kerentanan, sehingga pekerja menjebak diri mereka sendiri ke dalam utang dan hubungan ketergantungan. Secara spesifik, lapisan ini mencakup indikator seperti penyalahgunaan kerentanan, penipuan, dan penahanan dokumen identitas.

### **3. Lapisan Tengah: Fenomena Eksploitasi Turunan**

Ketika pekerja telah terbelenggu oleh utang dan mekanisme lapisan dalam, pemberi kerja kerap kali melangkah lebih jauh dengan menerapkan eksploitasi dan pembatasan secara nyata, membuat pekerja berada dalam kondisi kerja paksa untuk jangka waktu yang lama. Secara spesifik, lapisan ini mencakup indikator seperti penahanan upah, lembur berlebihan, kondisi kerja dan kehidupan yang tidak layak, serta pembatasan ruang gerak.

### **4. Lapisan Luar: Metode Kendali Lanjutan**

Merujuk pada cara pemberi kerja menggunakan metode sosial, psikologis, dan tindakan kekerasan untuk semakin memperdalam kepatuhan dan rasa takut pekerja, sehingga mereka sulit melepaskan diri dari lingkungan eksploitatif. Lapisan ini mencakup indikator seperti pengucilan, kekerasan fisik dan seksual, serta intimidasi dan ancaman.



Gambar 1: Diagram Konsep Lingkaran Konsentris Sebelas Indikator Kerja Paksa ILO

- 指標 9：抵債勞務 (Debt bondage)  
Indikator 9: Kerja Jeratan Utang (Debt bondage)

主要的控制手段 (Means of Control)

Metode Kendali Utama (Means of Control)

- 指標 1：濫用弱勢處境 (Abuse of vulnerability)  
Indikator 1: Penyalahgunaan Kerentanan (Abuse of vulnerability)
- 指標 2：欺騙 (Deception)  
Indikator 2: Penipuan (Deception)
- 指標 7：扣留身分文件 (Retention of identity documents)  
Indikator 7: Penahanan Dokumen Identitas (Retention of identity documents)

衍生的剝削現象 (Symptoms of Exploitation)

Lapisan Tengah: Fenomena Eksploitasi Turunan (Symptoms of Exploitation)

- 指標 3：行動限制 (Restriction of movement)  
Indikator 3: Pembatasan Ruang Gerak (Restriction of movement)
- 指標 8：扣發薪資 (Withholding of wages)  
Indikator 8: Penahanan Upah (Withholding of wages)
- 指標 10：苛刻的工作及生活條件 (Abusive working and living conditions)  
Indikator 10: Kondisi Kerja dan Kehidupan yang Tidak Layak (Abusive working and living conditions)
- 指標 11：超時加班 (Excessive overtime)  
Indikator 11: Lembur Berlebihan (Excessive overtime)

強化的威嚇手段 (Enforcement of Control)

Lapisan Luar: Metode Intimidasi Lanjutan (Enforcement of Control)

- 指標 4：孤立 (Isolation)  
Indikator 4: Pengucilan (Isolation)
- 指標 5：人身暴力及性暴力 (Physical and sexual violence)  
Indikator 5: Kekerasan Fisik dan Seksual (Physical and sexual violence)
- 指標 6：恐嚇及威脅 (Intimidation and threats)  
Indikator 6: Intimidasi dan Ancaman (Intimidation and threats)

Meskipun pedoman ini menggunakan diagram lingkaran konsentris untuk menampilkan hierarki dan hubungan sebab-akibat antarindikator, serta menjabarkan esensi spesifik dari sebelas indikator tersebut satu per satu sebagai acuan penting bagi perusahaan dalam mengidentifikasi kerja paksa, tetapi pedoman ini juga sekaligus menekankan satu hal, meskipun hanya melibatkan satu indikator, hal ini belum tentu dapat disamakan dengan kerja paksa, tetapi apabila terdapat beberapa indikator yang muncul secara bersamaan, dan melalui penilaian komprehensif ditemukan adanya unsur paksaan, hilangnya kebebasan, serta ketiadaan persetujuan atas dasar informasi, maka hal tersebut menjadi indikasi kuat bahwa pekerja yang bersangkutan tengah menghadapi risiko tinggi kerja paksa.

### **(III) “Lima Dimensi Utama” Kerangka Rencana Aksi Perusahaan dan Evaluasi Mandiri**

Untuk memastikan perusahaan dan rantai pasokannya dapat secara efektif mencegah risiko kerja paksa, pedoman ini juga merancang “Kerangka Rencana Aksi Perusahaan” untuk membantu perusahaan dapat secara bertahap dan sistematis mendorong berbagai upaya pencegahan dan pelarangan kerja paksa. Pedoman ini menyarankan pendekatan “Prinsip Implementasi Bertahap”, dengan

tahap awal berfokus pada tanggung jawab internal pengelolaan perusahaan dan juga anak perusahaan, memprioritaskan pembangunan kapasitas internal. Pada tahap selanjutnya, baru berdasarkan tingkat risiko dan kemampuan pengelolaan, dengan cakupan yang secara bertahap diperluas ke pemasok berisiko tinggi dan pemasok kunci, hingga akhirnya mencakup seluruh rantai nilai untuk mewujudkan tujuan pencegahan kerja paksa secara menyeluruh. Guna membantu perusahaan membangun kerangka tindakan pencegahan kerja paksa secara efektif, pedoman ini merekomendasikan agar perusahaan menjalankan langkah-langkah pencegahan berdasarkan “lima dimensi utama” sebagai berikut:

### **1. Komitmen Kebijakan Perusahaan:**

Perusahaan harus menetapkan kebijakan terkait “Komitmen Kebijakan Hak Asasi Manusia” atau kebijakan “Nol Toleransi Terhadap Kerja Paksa”, serta mengungkapkannya secara terbuka kepada seluruh karyawan dan pemangku kepentingan eksternal.

### **2. Inventarisasi Kondisi Internal:**

Perusahaan melakukan pendataan secara menyeluruh terhadap kondisi internal perusahaan (termasuk anak perusahaan dan cabang) secara berkala, untuk mengidentifikasi apakah terdapat risiko kerja paksa. Perusahaan juga perlu mengumpulkan data dan catatan internal terkait (seperti peraturan kerja, kontrak kerja, rincian upah, serta kasus pengaduan), bersamaan dengan itu juga perlu melengkapinya dengan evaluasi yang didukung dengan observasi langsung, kuesioner anonim, atau wawancara untuk membantu penilaian serta identifikasi risiko kerja paksa secara lebih mendalam.

### **3. Tindakan Penanganan dan Perbaikan:**

Apabila mendapati adanya situasi risiko kerja paksa dalam perusahaan, maka pihak perusahaan harus segera menghentikan tindakan yang tidak sesuai tersebut dan memulai investigasi internal, dan menyusun rencana perbaikan konkret serta menetapkan prioritas pelaksanaannya, berdasarkan tingkatkan tinggi rendahnya risiko.

### **4. Identifikasi Risiko Potensial dan Langkah Pencegahan:**

Secara berkala melakukan penilaian risiko kerja paksa dan menetapkan langkah pencegahan terhadap faktor risiko yang teridentifikasi. Secara bersamaan juga memperkuat pendidikan bagi karyawan dan manajer, serta menetapkan mekanisme pengaduan dan pelaporan, termasuk perlindungan bagi pelapor.

### **5. Manajemen Rantai Pasokan:**

Perusahaan dan anak perusahaan harus terlebih dahulu membangun kapasitas aksi, untuk memastikan keefektifan dari penerapan kebijakan dan rencana aksi larangan kerja paksa.. Pada saat bersamaan, pihak perusahaan mendorong untuk bekerja sama dengan organisasi industri atau sumber pihak ketiga, guna meningkatkan kemampuan identifikasi dan penanganan kerja paksa, baik di dalam perusahaan maupun pada mitra rantai pasokan.

Untuk memudahkan pihak perusahaan melakukan inventarisasi kondisi internal, selain mencantumkan setiap indikator penilaian serta dokumen bukti yang direkomendasikan sebagai acuan, juga secara khusus merancang “Formulir Evaluasi Mandiri Risiko Kerja Paksa” yang dapat digunakan pihak perusahaan untuk melakukan pemeriksaan risiko secara internal. Formulir penilaian tersebut mencakup 4 konten inti, yakni “54 poin pemeriksaan”, “penilaian tingkat risiko”, “langkah yang perlu ditambah atau diperbaiki”, serta “evaluasi jadwal perbaikan”. Perusahaan harus memilih dokumen dan metode yang sesuai berdasarkan bentuk operasional, sistem manajemen, dan karakteristik risiko masing-masing sebagai dasar penilaian.

#### **(IV) Standar Audit Kode Etik Internasional**

Pedoman ini bertujuan untuk menyediakan sebuah rencana aksi dan kerangka persiapan yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan secara bertahap, membantu perusahaan dalam membangun pemahaman dasar terkait kerja paksa serta mekanisme manajemen internal. Pedoman ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan standar internasional resmi maupun persyaratan audit pihak ketiga. Dalam praktiknya, berbagai aliansi industri internasional, organisasi bisnis, dan lembaga sertifikasi dalam beberapa tahun terakhir ini telah menyusun kode etik serta membangun mekanisme pengawasan. Perusahaan perlu menerapkan standar yang berbeda sesuai dengan industri dan ketentuan rantai pasokan masing-masing. Namun, karena setiap standar dirancang berdasarkan karakteristik dan fokus perhatian industri yang berbeda, maka mekanisme penilaiannya juga tidaklah sama.

Untuk membantu perusahaan memahami perbedaan tersebut di atas serta menguasai poin-poin utama regulasi, pedoman ini secara khusus memilih 4 kode etik internasional yang representatif, yakni RBA (Responsible Business Alliance), SA8000 (Social Accountability 8000 Standard), SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), dan FLA (Fair Labor Association). Pedoman ini juga merangkum cakupan penerapan, fokus utama, serta metode audit dari masing-masing standar sebagai referensi bagi perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan regulasi internasional dalam rantai pasokan global di kemudian hari.

#### **(V) Analisis Kasus Praktis dan Tanya Jawab (QA) terkait Kerja Paksa**

Guna membantu perusahaan untuk memahami lebih dalam bentuk nyata kerja paksa serta potensi konsekuensi yang dapat timbul apabila terlibat di

dalamnya, pedoman ini menghimpun dan mengadaptasi berbagai kasus terkait baik dari dalam maupun luar negeri, lalu mengelompokkannya menjadi 9 kategori situasi kerja paksa. Pada setiap kasus, memberikan penjelasan secara rinci indikator kerja paksa yang terlibat, serta menguraikan tanggung jawab hukum, risiko bisnis, dan dampak yang mungkin terjadi (seperti meningkatnya risiko reputasi merek dan rantai pasokan, hingga penahanan barang oleh negara lain), diharapkan dapat menjadi berfungsi sebagai referensi praktis dan pengingat bagi perusahaan untuk meninjau risiko hak asasi manusia dalam rantai pasokan mereka sendiri.

Selain itu, guna membantu perusahaan untuk lebih memahami implikasi kerja paksa dan penerapan praktis pedoman ini dengan mudah, maka disusun pula bagian tanya jawab (QA) yang merangkum pertanyaan-pertanyaan umum terkait pencegahan kerja paksa dan cakupan penerapan pedoman. Melalui format tanya jawab yang ringkas dan jelas, bagian ini membantu perusahaan untuk lebih cepat memahami dan menguasai pengetahuan praktis yang terkait.