



Malaysia Child Rights Action Hub

PANDUAN PENCEGAHAN DAN REMEDI BURUH KANAK- KANAK

DISEDIAKAN UNTUK LADANG KELAPA SAWIT
BERSAIZ SEDERHANA DI SABAH, MALAYSIA

Garis panduan ini telah dibangunkan oleh The Centre sebagai sebahagian daripada projek bersama yang dibiayai oleh Kementerian Persekutuan Jerman bagi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (BMZ) serta dilaksanakan oleh Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH dan Nestlé.



Implemented by



THE CENTRE
FOR CHILD RIGHTS AND BUSINESS

KANDUNGAN

1. PENGENALAN	3
1.1. MENGAPA GARIS PANDUAN INI DISEDIKAN	3
1.2. TUJUAN DAN SKOP	3
1.3. CARA MENGGUNAKAN GARIS PANDUAN INI	4
1.4. PRINSIP ASAS	6
2. HAK KANAK-KANAK DALAM SEKTOR KELAPA SAWIT DI MALAYSIA.....	7
3. KANAK-KANAK DALAM SEKTOR MINYAK SAWIT DI MALAYSIA	8
4. LANGKAH-LANGKAH PENCEGAHAN BURUH KANAK-KANAK.....	9
4.1. MEMBANGUNKAN DASAR DAN PROSEDUR BURUH KANAK-KANAK YANG JELAS	9
4.2. MENILAI RAKAN PERNIAGAAN BERKAITAN LANGKAH PENCEGAHAN BURUH KANAK-KANAK.....	10
4.3. SISTEM PEMBAYARAN YANG ADIL DAN AMALAN PEROLEHAN YANG BERTANGGUNGJAWAB	10
4.3.1. PEMBAYARAN DAN GAJI YANG ADIL	10
4.3.2. AMALAN PEROLEHAN YANG BERTANGGUNGJAWAB.....	11
4.4. MENGENAL PASTI DAN MENILAI KAWASAN BERISIKO BURUH KANAK-KANAK SERTA MENINGKATKAN KETELUSAN	12
4.5. MELAKSANAKAN LATIHAN MENGENAI HAK KANAK-KANAK DAN BURUH KANAK-KANAK.....	12
4.6. MEMASTIKAN PROSES PENGAMBILAN PEKERJA YANG KUKUH	12
4.6.1. PENGAMBILAN PEKERJA SECARA LANGSUNG	12
4.6.2. PENGAMBILAN PEKERJA MELALUI PEMBEKAL TENAGA KERJA	14
4.6.3. PENGESAHAN UMUR BAGI PEKERJA TANPA KEWARGANEGARAAN.....	14
4.7. MENGURUS FAKTOR RISIKO DENGAN PEMBEKAL TENAGA KERJA DAN PEMBEKAL DALAM RANTAIAN BEKALAN KELAPA SAWIT	17
4.8. BERUSAHA MENAWARKAN PENYELESAIAN BAGI MENANGANI PUNCA ASAS BURUH KANAK-KANAK.....	17
5. PERLINDUNGAN PEKERJA MUDA	19
6. PROSEDUR REMEDI BURUH KANAK-KANAK	23
6.1. APABILA KANAK-KANAK DI BAWAH UMUR MINIMUM BEKERJA DIDAPATI BEKERJA DI LADANG	24
6.2. APABILA PEKERJA MUDA DIDAPATI MELAKUKAN KERJA BERBAHAYA	24
6.3. APABILA SEORANG KANAK-KANAK HADIR DI LADANG NAMUN TIDAK TERLIBAT DALAM SEBARANG PEKERJAAN.....	25
6.4. AKTIVITI REMEDI UNTUK LADANG	25
6.5. PENDEKATAN REMEDI BERSAMA BAGI MENANGANI ISU HAK KANAK-KANAK	25
7. LAMPIRAN.....	27
7.1. LAMPIRAN 1: CARA MENJALANKAN TEMU BUAL MESRA KANAK-KANAK.....	27
7.2. LAMPIRAN 2: SOALAN UNTUK MENGESAHKAN UMUR	27
7.3. LAMPIRAN 3: SOALAN UNTUK KES BURUH KANAK-KANAK YANG DISYAKI	28
7.4. LAMPIRAN 4: BORANG NOTIFIKASI UNTUK MEREKOD KES BURUH KANAK-KANAK YANG DI SYAKI	29
7.5. LAMPIRAN 5: SENARAI RUJUKAN PERKHIDMATAN PERLINDUNGAN HAK KANAK-KANAK DI SABAH	30

1. PENGENALAN

1.1. MENGAPA GARIS PANDUAN INI DISEDIAKAN

Buruh kanak-kanak ialah isu penting berkaitan hak asasi manusia dan kini menjadi keutamaan dalam usaha kelestarian banyak jenama. Sehingga tahun 2024, kira-kira 138 juta kanak-kanak di seluruh dunia terlibat dalam buruh kanak-kanak. Ini menunjukkan bahawa usaha untuk menangani isu ini dalam rantai bekalan global masih sangat diperlukan.¹

Dalam sektor kelapa sawit di Malaysia, risiko buruh kanak-kanak dan pelanggaran hak asasi manusia adalah serius. Kanak-kanak daripada keluarga pekerja migran, terutama yang tidak mempunyai kewarganegaraan atau dokumen pengenalan diri, lebih mudah terdedah kepada eksploitasi. Sebagai contoh, Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) telah menyuarakan kebimbangan mengenai kanak-kanak migran yang bekerja dalam sektor pertanian di Sabah. Dianggarkan seramai 72,000 kanak-kanak berada dalam keadaan buruh paksa. Selain itu, UNESCO menganggarkan bahawa 12% kanak-kanak pada peringkat menengah rendah dan 37% kanak-kanak pada peringkat menengah atas tidak bersekolah. Keadaan ini meningkatkan risiko mereka terlibat dalam buruh kanak-kanak.²

Selain itu, garis panduan ini mengiktiraf bahawa wanita, lelaki, kanak-kanak perempuan dan kanak-kanak lelaki menghadapi risiko yang berbeza. Di Sabah, buruh kanak-kanak sering dikaitkan dengan:

- ❑ Pekerja wanita (atau ibu bapa) yang tidak mempunyai akses kepada kemudahan penjagaan kanak-kanak, menyebabkan mereka terpaksa membawa anak ke ladang.
- ❑ Kanak-kanak perempuan yang terlibat dalam kerja tanpa gaji (yang sering tidak disedari), seperti membantu kerja rumah dan menjaga adik, sehingga menjejaskan peluang mereka untuk bersekolah.
- ❑ Kanak-kanak lelaki yang terlibat dalam kerja berat atau kerja berbahaya.
- ❑ Keluarga pekerja migran dan keluarga ibu atau bapa tunggal, yang lebih terdedah kepada risiko buruh kanak-kanak.

1.2. TUJUAN DAN SKOP

Garis panduan ini dibangunkan berdasarkan garis panduan MSPO dan RSPO serta undang-undang Malaysia yang berkaitan.³

Tujuan garis panduan ini adalah untuk membantu ladang kelapa sawit bersaiz sederhana dalam rantai bekalan kelapa sawit di Sabah, Malaysia untuk:

- ❑ Memahami hak kanak-kanak dan maksud buruh kanak-kanak.
- ❑ Mengambil langkah-langkah praktikal untuk mencegah buruh kanak-kanak dalam rantai bekalan.
- ❑ Melindungi dan menyokong pekerja muda.
- ❑ Mengambil tindakan yang betul jika jika disyaki berlaku buruh kanak-kanak.

Garis panduan ini disediakan untuk menyokong dasar pembeli atau jenama yang anda patuhi, dan akan membantu anda untuk:

- ❑ Melindungi kanak-kanak daripada bahaya.
- ❑ Mematuhi undang-undang Malaysia.

¹ Data taken from ILO: <https://www.ilo.org/resource/other/2024-global-estimates-child-labour-figures#:~:text=246.0%20M,Geneva%20and%20New%20York%2C%202025>

² Data taken from UNICEF China: <https://www.unicef.cn/en/csr/malaysia>

³ MSPO and RSPO guidance: MSPO: Principle 4 of The Revised MSPO Standards MS2530:2022 – Responsible to Social, Health, Safety and Employment and RSPO: [\[ENG\] Version 4-0 \(Updated\) P&C 2024 19092025Msp](#)

- ☐ Memenuhi keperluan MSPO.
- ☐ Memenuhi jangkaan pembeli dan pelanggan.
- ☐ Mengurangkan risiko dari segi undang-undang dan reputasi.
- ☐ Menunjukkan amalan perniagaan yang bertanggungjawab.

Semasa melaksanakan garis panduan ini, anda hendaklah sentiasa memastikan bahawa langkah-langkah pencegahan dan remedi adalah adil, inklusif, dan tidak mendatangkan kerugian atau diskriminasi kepada mana-mana jantina.

1.3. CARA MENGGUNAKAN GARIS PANDUAN INI

Kami mengesyorkan agar anda membaca garis panduan ini untuk memahami konsep asas berkaitan buruh kanak-kanak serta tanggungjawab anda dalam menangani isu buruh kanak-kanak dalam rantai bekalan kelapa sawit. Untuk membantu pelaksanaan garis panduan ini dalam operasi perniagaan anda, termasuk dalam rantai bekalan, ladang, dan bersama pekebun anda, sila ikuti langkah-langkah yang disyorkan dalam garis panduan ini serta gunakan matriks di bawah sebagai rujukan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk membantu anda mengambil tindakan yang sesuai bagi mencegah dan menangani isu buruh kanak-kanak.

Jadual 1: Matriks Tanggungjawab

KATEGORI KAKITANGAN	TANGGUNGJAWAB
Pengurus Ladang	Tanggungjawab keseluruhan bagi aktiviti pencegahan dan remedi
Pengurus/Pegawai Sumber Manusia	Prosedur pengesahan umur, perlindungan pekerja muda dan dokumentasi pekerjaan
Pegawai Kelestarian	Memantau pematuhan dan melaporkan risiko berkaitan buruh kanak-kanak
Penyelia/Mandor	Pemantauan di lapangan dan mengenal pasti risiko

Jadual 2: Definisi Utama

ISTILAH	DEFINISI
Kanak-kanak	Sesiapa yang berumur di bawah 18 tahun dianggap sebagai kanak-kanak.
Pekerja Muda	Kanak-kanak berumur antara 15 hingga 17 tahun ditakrifkan sebagai pekerja muda. Mereka dibenarkan bekerja mengikut undang-undang, tetapi perlu diberikan perlindungan khas di tempat kerja kerana status mereka sebagai golongan bawah umur yang lebih terdedah kepada risiko eksploitasi dan bahaya di tempat kerja.
Buruh kana-kanak (definisi umum)	Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) mentakrifkan buruh kanak-kanak sebagai kerja yang menghilangkan zaman kanak-kanak, potensi dan maruah mereka, serta menjejaskan perkembangan fizikal dan mental mereka. Buruh kanak-kanak merujuk kepada satu atau lebih keadaan berikut: ☐ Kerja yang dilakukan oleh kanak-kanak yang belum mencapai umur minimum yang dibenarkan untuk bekerja bagi jenis pekerjaan tersebut. ☐ Kerja yang mengganggu pendidikan wajib. ☐ Kerja yang boleh menjejaskan kesihatan, keselamatan atau moral kanak-kanak, yang dikenali sebagai kerja berbahaya. Di Malaysia, umur minimum untuk bekerja ialah 15 tahun, tetapi tertakluk kepada syarat dan sekatan tertentu. Sila rujuk maklumat di bawah.

ISTILAH	DEFINISI
Buruh kanak-kanak dalam sektor kelapa sawit di Sabah	Buruh kanak-kanak dalam sektor kelapa sawit di Sabah ditakrifkan sebagai: ☐ Sesiapa yang diambil bekerja dan berumur di bawah umur minimum bekerja yang sah iaitu 15 tahun. ☐ Sesiapa yang berumur di bawah 18 tahun dan melakukan kerja berbahaya. ☐ Kanak-kanak di bawah umur minimum untuk kerja ringan (13 tahun) yang terlibat dalam pekerjaan. ☐ Kanak-kanak berumur 13 hingga 14 tahun (umur kerja ringan) yang bekerja melebihi standard undang-undang. ☐ Mana-mana kanak-kanak di bawah 18 tahun yang berada dalam situasi buruh paksa, contohnya pengambilan pekerja secara paksaan atau penipuan, atau bekerja di bawah ancaman.
Kerja tidak berbahaya	Kerja biasa yang boleh dilakukan oleh kanak-kanak berumur 15 hingga 17 tahun, tidak termasuk kerja berbahaya seperti yang dinyatakan dalam Jadual Keempat atau Kelima Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 2019 (Pindaan) Kanak-kanak berumur 15 hingga 17 tahun boleh bekerja maksimum tujuh jam sehari, atau lapan jam sehari termasuk gabungan waktu persekolahan dan bekerja.
Kerja berbahaya	ILO mentakrifkan kerja berbahaya sebagai “kerja yang, berdasarkan sifat atau keadaan pelaksanaannya, boleh menjejaskan kesihatan, keselamatan atau moral kanak-kanak” dan dianggap sebagai salah satu bentuk buruh kanak-kanak terburuk. Tiada individu di bawah umur 18 tahun boleh melakukan kerja berbahaya, termasuk kerja lebih masa atau kerja pada waktu malam antara 20:00 hingga 07:00. Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 2019 Malaysia menetapkan senarai kerja berbahaya yang tidak boleh dilakukan oleh pekerja muda. Dalam sektor kelapa sawit, kerja ini termasuk tetapi tidak terhad kepada: ☐ Menyembur baja dan racun perosak ☐ Menuai buah kelapa sawit ☐ Menebas pelepah kelapa sawit yang berat menggunakan sabit ☐ Menolak muatan buah yang berat ☐ Menyusun pelepah kelapa sawit yang berat ☐ Memuatkan buah kelapa sawit ke dalam lori ☐ Pemprosesan kelapa sawit ☐ Memandu traktor, lori dan motosikal serta mengendalikan mesin
Kerja ringan	Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 menetapkan jenis kerja yang boleh dianggap sebagai kerja ringan. Kerja ringan boleh dilakukan oleh kanak-kanak berumur 13 hingga 14 tahun dengan had maksimum enam jam sehari, atau tujuh jam termasuk waktu sekolah. Bagi mereka yang berumur 15 hingga 17 tahun, hadnya ialah maksimum tujuh jam sehari atau lapan jam termasuk gabungan waktu bekerja dan bersekolah. Dalam sektor kelapa sawit, tiada kerja ringan yang sesuai untuk kanak-kanak berumur 13 hingga 14 tahun. Kanak-kanak dalam lingkungan umur ini boleh membantu perniagaan keluarga selagi kerja tersebut tidak memudaratkan mereka. Kerja dalam sektor pertanian tidak dibenarkan pada umur tersebut, tetapi mereka boleh membantu di pejabat ladang dengan melakukan tugas seperti menghantar dokumen, kerja pejabat, menyusun fail dan kerja pembersihan ringan tanpa pendedahan kepada bahan kimia, dengan syarat ia tidak mengganggu persekolahan, masa rehat atau kesejahteraan mereka.

1.4. PRINSIP ASAS

Menangani isu hak asasi manusia, termasuk buruh kanak-kanak, boleh menjadi sesuatu yang mencabar dan sensitif. Oleh itu, ia perlu dilaksanakan dengan berhati-hati serta penuh empati. Berikut ialah prinsip-prinsip panduan yang perlu dijadikan asas dalam semua tindakan berkaitan hak asasi manusia dan hak kanak-kanak.

Jadual 3: Penerangan Prinsip Asas

PRINSIP	PENERANGAN
Mengutamakan kepentingan terbaik kanak-kanak	Dalam semua tindakan yang memberi kesan kepada kanak-kanak, kepentingan terbaik kanak-kanak hendaklah menjadi prinsip utama. Ini bermaksud bahawa dalam setiap proses membuat keputusan, perlindungan kanak-kanak, pemeliharaan kesejahteraan mereka, serta hak mereka untuk hidup, membesar dan bekerja dalam persekitaran yang menyokong perkembangan mental dan fizikal mereka hendaklah diutamakan.
Tidak memudaratkan	Sentiasa mengamalkan pendekatan "tidak memudaratkan" (<i>do no harm</i>) yang berasaskan kepentingan terbaik kanak-kanak. Ini bermaksud setiap tindakan hendaklah mengambil kira keadaan dan konteks yang lebih luas, serta menilai sama ada tindakan tersebut boleh memberi kesan negatif kepada kanak-kanak dari segi sosial, kewangan atau alam sekitar. Sekiranya terdapat sebab untuk mempercayai bahawa sesuatu tindakan atau program boleh menyebabkan keadaan kanak-kanak menjadi lebih buruk daripada sebelumnya, tindakan tersebut tidak seharusnya dilaksanakan.
Penambahbaikan berterusan	Langkah-langkah yang diterangkan dalam garis panduan ini bertujuan mewujudkan sistem yang mampan untuk melindungi kanak-kanak dan keluarga mereka daripada risiko serta cabaran dalam sektor kelapa sawit, dan bukannya menyediakan penyelesaian jangka pendek. Oleh itu, sumber yang mencukupi perlu disediakan untuk melaksanakan perubahan yang diperlukan secara mampan serta mengintegrasikan langkah-langkah ini secara sistematik ke dalam operasi harian.
Ketelusan rantaian bekalan	Usaha hendaklah dibuat untuk memastikan rantaian bekalan yang telus dan boleh dijejaki sehingga ke peringkat pekebun kecil bagi memastikan pematuhan serta perlindungan hak kanak-kanak di setiap peringkat rantaian bekalan. Kekurangan ketelusan atau kebolehejakan (<i>traceable</i>) tidak mengecualikan pembekal daripada tanggungjawab mereka untuk terus berusaha menghapuskan buruh kanak-kanak dalam rantaian bekalan.
Memperkuh perlindungan hak	Sentiasa mematuhi undang-undang dan peraturan di peringkat kebangsaan, negeri dan tempatan yang berkaitan dengan hak pekerja, kesaksamaan gender dan perlindungan hak kanak-kanak. Sekiranya perlindungan undang-undang tidak mencukupi, rujuk garis panduan, piawaian atau prinsip antarabangsa dan/atau amalan terbaik industri, seperti Prinsip-Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu Mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (UNGPs) serta konvensyen teras ILO, untuk mengenal pasti langkah-langkah yang sesuai bagi memperkuh perlindungan hak.
Kerahsiaan dan privasi	Data dan maklumat berkaitan kanak-kanak serta keluarga mereka hendaklah dirahsiakan dan tidak boleh didedahkan tanpa pengetahuan serta persetujuan termaklum mereka. Hak mereka terhadap kerahsiaan dan privasi hendaklah sentiasa dihormati. Akses kepada maklumat tersebut hendaklah dihadkan kepada kakitangan yang diberi kuasa dan memerlukan untuk tujuan perlindungan kanak-kanak, pengurusan sumber manusia, pengendalian aduan atau remedi.

2. HAK KANAK-KANAK DALAM SEKTOR KELAPA SAWIT DI MALAYSIA

Konvensyen Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Hak Kanak-Kanak (UNCRC) mentakrifkan kanak-kanak sebagai “setiap manusia yang berumur di bawah 18 tahun, melainkan umur dewasa dicapai lebih awal mengikut undang-undang yang terpakai kepada kanak-kanak tersebut.” Akta Kanak-Kanak 2001 di Malaysia juga mentakrifkan kanak-kanak sebagai individu yang berumur di bawah 18 tahun. Kanak-kanak dan golongan muda mempunyai hak asasi manusia yang sama seperti orang dewasa. Namun, mereka juga mempunyai hak khusus yang mengiktiraf keperluan dan perlindungan khas mereka. UNCRC menetapkan hak dan kebebasan asas yang terpakai kepada semua kanak-kanak tanpa sebarang diskriminasi. Semua kanak-kanak mempunyai hak-hak asas berikut: (Rajah 1)

Rajah 1: Hak Asasi Kanak-Kanak



Dalam sektor kelapa sawit di Malaysia, kanak-kanak boleh menghadapi pelbagai risiko terhadap hak dan kesejahteraan mereka:

■ Hak kanak-kanak untuk perlindungan:

- Kanak-kanak mula bekerja pada usia yang terlalu muda atau terlibat dalam kerja berbahaya.
- Kanak-kanak berdepan dengan keganasan atau penderaan, termasuk kanak-kanak perempuan yang dipaksa berkahwin pada usia muda.

■ Hak kanak-kanak untuk pendidikan:

- Kawasan ladang tidak mempunyai sekolah berdekatan atau tiada pengangkutan ke sekolah.
- Kanak-kanak tanpa kewarganegaraan atau tanpa sijil kelahiran dinafikan hak untuk mendapat pendidikan.

■ Hak kanak-kanak untuk kesihatan dan keselamatan:

- Kanak-kanak tidak mendapat makanan yang sesuai dan berkhasiat.
- Kanak-kanak menghadapi risiko keselamatan dalam komuniti, terutama kanak-kanak perempuan dan kanak-kanak migran yang lebih terdedah kepada bahaya.

Melindungi dan memperjuangkan hak kanak-kanak merupakan tanggungjawab bersama kerajaan, syarikat, ibu bapa dan komuniti.

3. KANAK-KANAK DALAM SEKTOR MINYAK SAWIT DI MALAYSIA

Buruh kanak-kanak masih berlaku dalam sektor kelapa sawit di Sabah, Malaysia. Keadaan ini boleh menjejaskan hak asas kanak-kanak seperti pendidikan, bermain, berehat dan perlindungan. Punca utama buruh kanak-kanak termasuk kemiskinan (pendapatan pekebun kelapa sawit yang tidak mencukupi untuk keperluan harian keluarga), kesukaran mendapatkan akses ke sekolah awam kerana jarak jauh dan kekurangan pengangkutan, serta kebergantungan kepada pekerja migran dimana anak-anak mereka sering tidak mempunyai dokumen lengkap atau menghadapi kesukaran untuk bersekolah.

Undang-undang di peringkat kebangsaan dan Sabah menetapkan siapa yang boleh dan tidak boleh bekerja. Peraturan ini terpakai kepada semua jantina, tetapi risikonya berbeza. Kanak-kanak perempuan mungkin terlibat dalam kerja tidak berbayar atau tugas sokongan yang sering dilihat sebagai sekadar “membantu”, manakala kanak-kanak lelaki mungkin dipaksa melakukan kerja ladang yang berat dan berbahaya.

Adalah penting untuk difahami bahawa tiada kanak-kanak di bawah umur 18 tahun boleh bekerja dalam pengeluaran kelapa sawit. Pekerja muda berumur 15 hingga 17 tahun hanya boleh melakukan kerja yang tidak berbahaya dan mesti diberikan pengawasan yang sesuai, keadaan kerja yang selamat, waktu bekerja yang mematuhi undang-undang, bayaran yang adil, serta akses kepada latihan dan peluang peningkatan kemahiran.

PANDUAN PENTING: SIAPA YANG DIBENARKAN DAN TIDAK DIBENARKAN BEKERJA?

JENIS KERJA	KANAK-KANAK BERUMUR 13-14	PEKERJA MUDA BERUMUR 15-17	ORANG DEWASA BERUMUR 18 DAN KE ATAS
Kerja Ringan	✓ Hanya jika tugas sesuai dengan umur dan tidak mengganggu pendidikan, rehat, kesihatan atau perkembangan	✓ Maksimum 7 jam sehari, atau 8 jam termasuk sekolah	✓ Maksimum 45 jam seminggu (tidak termasuk kerja lebih masa)
Kerja Tidak Berbahaya	✗	✓ Maksimum 7 jam sehari, atau 8 jam termasuk sekolah	
Kerja Berbahaya	✗	✗	✓
Kerja Malam*	✗	✗	✓
Kerja Lebih Masa	✗	✗	✓

**Kanak-kanak di bawah umur 15 tahun tidak dibenarkan bekerja antara jam 8 malam hingga 7 pagi. Pekerja muda berumur 15 hingga 17 tahun pula tidak dibenarkan bekerja antara jam 8 malam hingga 6 pagi.*

Berdasarkan sifat berbahaya aktiviti pengeluaran kelapa sawit dan selaras dengan Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) Malaysia serta panduan amalan terbaik The Centre, kanak-kanak di bawah umur 15 tahun tidak seharusnya terlibat dalam sebarang aktiviti pengeluaran kelapa sawit. Mereka hanya boleh menjalankan kerja rumah dan tanggungjawab penjagaan yang bersesuaian dengan umur, yang tidak menjejaskan pendidikan, kesihatan, masa rehat atau perkembangan mereka.

Contoh aktiviti tidak berbahaya yang mungkin sesuai untuk pekerja muda berumur 15–17 tahun:

- ☑ Tugas pentadbiran dan rekod berkaitan operasi tapak semaian, seperti menyusun, mengira dan melabel anak benih.
- ☑ Tugas sokongan pejabat dan kebersihan yang tidak berbahaya, seperti menyediakan minuman dan menyapu kawasan pejabat.
- ☑ Tugas ringan di rumah dan penjagaan, termasuk membantu ibu bapa, guru atau penjaga dalam mengawasi dan menjaga adik-beradik atau kanak-kanak yang lebih kecil.

4. LANGKAH-LANGKAH PENCEGAHAN BURUH KANAK-KANAK

Dalam bab ini, kami menerangkan beberapa langkah utama yang boleh diambil untuk mencegah buruh kanak-kanak dalam operasi dan rantai bekalan anda.

4.1. MEMBANGUNKAN DASAR DAN PROSEDUR BURUH KANAK-KANAK YANG JELAS

Bagi membantu mencegah buruh kanak-kanak dalam operasi anda, adalah disarankan supaya anda mewujudkan garis panduan yang jelas mengenai siapa yang boleh dan tidak boleh bekerja dalam rantai bekalan anda.

Kami cadangkan anda menyediakan panduan berikut, sebagai sebahagian daripada sistem pengurusan anda:

- ❑ Wujudkan dasar buruh kanak-kanak yang menetapkan umur minimum 15 tahun untuk kerja umum dan 18 tahun untuk kerja berbahaya. Dasar ini perlu dinyatakan dalam polisi pengambilan pekerja, iklan jawatan dan proses pengambilan. Jika tiada dasar sendiri, gunakan piawaian yang ditetapkan dalam Panduan ini.
- ❑ Wujudkan prosedur buruh kanak-kanak yang menerangkan langkah-langkah untuk mencegah dan menangani kes buruh kanak-kanak dalam rantai bekalan.
- ❑ Maklumkan dan jelaskan kandungan Panduan ini kepada semua pembekal serta pekerja mereka, termasuk pekerja migran, serta pastikan mereka memahami kandungannya. Sesuaikan bahasa mengikut keperluan (contohnya Tagalog, Bengali, Nepali). Pastikan pekerja wanita juga menerima dan memahami panduan ini, bukan hanya pekerja lelaki atau penyelia.

Dasar buruh kanak-kanak anda hendaklah selaras dengan piawaian antarabangsa, perundangan negara dan keperluan pembeli, serta merangkumi perkara berikut:

- ❑ Komitmen untuk tidak menggunakan buruh kanak-kanak serta mengambil langkah pencegahan dan pembetulan, dengan menetapkan peranan dan tanggungjawab pembekal, rakan perniagaan dan pekerja.
- ❑ Penetapan umur minimum untuk kerja umum (15 tahun) dan kerja berbahaya (18 tahun) bagi semua pihak dalam rantai bekalan anda dan rakan perniagaan. Rujuk jadual panduan diatas, siapa yang dibenarkan dan tidak dibenarkan bekerja.
- ❑ Tindakan yang akan diambil sekiranya berlaku penggunaan buruh kanak-kanak, termasuk pelaksanaan tindakan pembetulan dalam tempoh yang ditetapkan mengikut Panduan ini. Dasar juga perlu menyatakan komitmen untuk bekerjasama dalam menangani risiko yang boleh diperbaiki, serta keadaan yang memerlukan pengunduran atau penamatan hubungan perniagaan secara bertanggungjawab.
- ❑ Larangan menggunakan pemeriksaan perubatan sebagai kaedah pengesanan umur.

Prosedur buruh kanak-kanak anda hendaklah sekurang-kurangnya merangkumi perkara berikut (perincian lanjut akan diterangkan dalam bab-bab seterusnya):

- ❑ Bagaimanakah anda mengenal pasti kemungkinan berlakunya buruh kanak-kanak atau risiko berkaitan dalam perniagaan anda?
(Prosedur mengenal pasti dan memantau risiko atau kawasan berisiko tinggi buruh kanak-kanak, termasuk di peringkat pembekal bawahan.)
- ❑ Bagaimanakah anda memastikan tiada pekerja di bawah umur bekerja di ladang, kebun atau loji pemprosesan anda?
(Prosedur pengambilan pekerja, termasuk proses pengesanan umur melalui dokumen yang sah, langkah kawalan sebelum, semasa dan selepas pengambilan, serta tanggungjawab setiap pihak yang terlibat.)
- ❑ Bagaimanakah anda menyokong dan melindungi pekerja muda (kanak-kanak yang telah mencapai umur bekerja tetapi berumur di bawah 18 tahun) bagi memastikan mereka tidak terlibat dalam kerja berbahaya?
(Prosedur pengurusan pekerja muda di bawah umur 18 tahun serta senarai kerja berbahaya di ladang kelapa sawit.)

- ❑ Apakah tindakan anda sekiranya buruh kanak-kanak dikenal pasti dalam operasi sendiri atau dalam kalangan pembekal dan rakan perniagaan anda?
(Protokol remedi kes buruh kanak-kanak yang menerangkan langkah tindakan, tempoh masa dan pihak yang bertanggungjawab.)
- ❑ Apakah struktur yang tersedia untuk menyokong pekerja muda, program perantisan dan latihan industri dalam syarikat anda?
(Pengurusan pekerja muda.)
- ❑ Apakah saluran yang tersedia untuk komuniti, pekerja dan pihak berkaitan mengemukakan cadangan, aduan atau rungutan?
(Mekanisme aduan.)

Anda perlu memperuntukkan sumber yang mencukupi, termasuk sumber manusia dan kewangan, bagi membangunkan, melaksanakan dan menyebarkan dokumen-dokumen ini.

4.2. MENILAI RAKAN PERNIAGAAN BERKAITAN LANGKAH PENCEGAHAN BURUH KANAK-KANAK

Apabila memilih rakan perniagaan baharu, anda hendaklah:

- ❑ Menjadikan prestasi dalam pencegahan buruh kanak-kanak dan amalan kelestarian, antara kriteria utama dalam proses pemilihan.
- ❑ Memastikan rakan perniagaan menguatkuasakan peraturan yang sama kepada semua pekerja tanpa mengira jantina atau umur, termasuk lelaki, wanita, kanak-kanak lelaki dan kanak-kanak perempuan.
- ❑ Semasa proses penerimaan (atau onboarding) rakan perniagaan baharu, sampaikan Panduan ini dengan jelas secara lisan dan bertulis. Sekiranya sumber mengizinkan, jalankan juga latihan mengenai pencegahan buruh kanak-kanak. Jelaskan peranan rakan perniagaan dalam menyampaikan Panduan ini kepada pihak berkaitan serta memantau pelaksanaannya.
- ❑ Memilih rakan perniagaan yang tidak bertolak ansur terhadap penggunaan buruh kanak-kanak serta mempunyai pemahaman yang jelas tentang isu buruh kanak-kanak dan kesannya. Keutamaan hendaklah diberikan kepada rakan perniagaan yang mengamalkan rantai bekalan yang lebih telus.
- ❑ Menggalakkan pembekal menjalankan urusan niaga secara langsung dan adil dengan pekebun yang dikenali, serta memastikan amalan tersebut bebas daripada penggunaan buruh kanak-kanak.
- ❑ Pembekal juga di galakkan menjalankan urusan niaga secara langsung dan atas dasar yang saksama dengan pekebun yang dikenali, yang tidak bertolak ansur terhadap penggunaan buruh kanak-kanak.

Bagi melaksanakan langkah ini dengan berkesan, anda juga hendaklah memperuntukkan sumber yang mencukupi untuk menilai prestasi rakan perniagaan baharu, menyampaikan Panduan ini melalui latihan atau kaedah lain yang sesuai, serta mengedarkan dasar dan prosedur berkaitan apabila diperlukan.

4.3. SISTEM PEMBAYARAN YANG ADIL DAN AMALAN PEROLEHAN YANG BERTANGGUNGJAWAB

Kemiskinan dan pendapatan yang tidak mencukupi merupakan antara faktor utama yang mendorong berlakunya buruh kanak-kanak. Hubungan anda dengan pembekal, khususnya dari aspek amalan perolehan, turut memainkan peranan penting dalam mengurangkan risiko buruh kanak-kanak.

4.3.1. PEMBAYARAN DAN GAJI YANG ADIL

Semua pembekal hendaklah memastikan harga yang adil dibayar kepada pembekal. Jika berkenaan, gaji yang adil dibayar kepada pekerja, di samping mengamalkan amalan perolehan yang bertanggungjawab dalam rantai bekalan bagi mengurangkan risiko buruh kanak-kanak. Anda hendaklah:

- ❑ Memastikan kadar bayaran mengikut hasil kerja (piece rate) membolehkan pekerja memperoleh pendapatan yang sekurang-kurangnya bersamaan dengan kadar gaji minimum tempatan tanpa perlu bekerja lebih masa.
- ❑ Sekiranya pekerja menerima gaji tetap, memastikan semua pekerja dibayar sekurang-kurangnya mengikut kadar gaji minimum yang berkuat kuasa di Malaysia sebagaimana ditetapkan oleh Kementerian Sumber Manusia, serta berusaha ke arah pencapaian gaji sara hidup (living wage) dengan menunjukkan kemajuan yang dapat dibuktikan dari tahun ke tahun.
- ❑ Sekiranya anda tidak mempunyai kawalan langsung terhadap penetapan gaji atau kadar bayaran mengikut hasil kerja, memastikan pembekal dan rakan perniagaan memahami serta mengamalkan prinsip pembayaran gaji sara hidup. Ini hendaklah membolehkan pekerja menerima gaji atau bayaran yang sekurang-kurangnya menyamai kadar gaji minimum berkanun tempatan. Sekiranya pelaksanaan piawaian tersebut sukar dicapai, contohnya di peringkat ladang, aktiviti peningkatan kesedaran hendaklah diberi keutamaan dan disokong.
- ❑ Berusaha meningkatkan ketelusan dalam rantai bekalan dengan memastikan senarai pembekal sentiasa dikemas kini. Mengenal pasti kawasan berisiko (hotspots) di mana pekerja ladang dan estet menerima bayaran di bawah kadar gaji minimum tempatan serta berkongsi maklumat terkini secara berkala dengan pembeli. Bekerjasama dengan pembekal di peringkat hiliran bagi membincangkan alternatif kepada sistem bayaran mengikut hasil kerja atau sistem penggajian sedia ada.
 - *Memastikan tiada perbezaan bayaran berdasarkan jantina bagi pekerjaan yang setara.*
 - *Memastikan sistem pembayaran tidak menggalakkan keluarga melibatkan kanak-kanak dalam pekerjaan.*
 - *Memberi perhatian khusus kepada isi rumah yang diketuai oleh wanita dan pekerja migran wanita, memandangkan kadar bayaran yang rendah kepada wanita boleh meningkatkan risiko penglibatan kanak-kanak, khususnya kanak-kanak perempuan, dalam pekerjaan.*

Sebagai rujukan, dokumen [Guiding Steps towards Living Income in the Supply Chain](#) yang diterbitkan oleh GIZ pada tahun 2020 boleh dijadikan panduan berkaitan pelaksanaan pendapatan sara hidup (living income) dalam rantai bekalan.

4.3.2. AMALAN PEROLEHAN YANG BERTANGGUNGJAWAB

Semua pembekal hendaklah mengamalkan amalan perolehan yang bertanggungjawab dalam rantai bekalan serta memastikan pekerja ladang menerima kadar bayaran mengikut hasil kerja atau gaji yang adil.

Bagi memastikan pematuan terhadap amalan perolehan yang bertanggungjawab, adalah disarankan supaya:

- ❑ Membayar harga yang sama atau melebihi harga yang ditetapkan oleh [kerajaan](#) atau harga yang dipersetujui dalam kontrak bersama pembeli.
- ❑ Meningkatkan ketelusan dengan menyelenggara dan mengemas kini secara berkala senarai pembekal dan rakan perniagaan.
- ❑ Sekiranya sesuai dan boleh dilaksanakan, mengenal pasti kawasan berisiko di mana jumlah pendapatan pekerja berada di bawah garis kemiskinan tempatan serta memaklumkan perkembangan terkini kepada pembeli secara berkala.
- ❑ Memastikan tiada jurang gaji berdasarkan jantina, di mana pekerja wanita menerima kadar gaji yang sama seperti pekerja lelaki bagi kerja yang sama atau setara.

Pastikan peruntukan kewangan dan sumber manusia yang mencukupi disediakan bagi melaksanakan penilaian risiko serta lawatan tapak, apabila diperlukan, untuk menilai sistem dan kadar pembayaran gaji di peringkat

pembekal hiliran, mengenal pasti kawasan berisiko (hotspots), serta mengenal pasti inisiatif yang berpotensi meningkatkan pendapatan pekebun dan petani.

4.4. MENGENAL PASTI DAN MENILAI KAWASAN BERISIKO BURUH KANAK-KANAK SERTA MENINGKATKAN KETELUSAN

Memahami rantai bekalan dan mengenal pasti risiko berkaitan pelanggaran hak asasi manusia serta hak kanak-kanak merupakan langkah penting untuk mencegah berlakunya buruh kanak-kanak.

Tanggungjawab anda termasuk, tetapi tidak terhad kepada, perkara berikut:

- ❑ Menjalankan penilaian risiko di ladang atau estet anda bagi mengenal pasti tahap risiko buruh kanak-kanak, dengan mengambil kira perbezaan jantina kerana kanak-kanak perempuan dan lelaki mungkin menghadapi risiko yang berbeza.
- ❑ Menyedari bahawa risiko buruh kanak-kanak biasanya lebih tinggi dalam sektor tidak formal. Oleh itu, jalinkan kerjasama dengan rakan perniagaan dalam sektor tidak formal, termasuk pekebun kecil.
- ❑ Memberi keutamaan kepada aktiviti pencegahan buruh kanak-kanak dan lawatan pemantauan di kawasan atau komuniti yang dikenal pasti sebagai berisiko 'sederhana' dan 'tinggi', termasuk sektor tidak formal.
- ❑ Berkongsi maklumat dan tindakan yang telah diambil dengan pembeli, pihak berkepentingan dan pihak berkuasa apabila perlu.

Bagi melaksanakan langkah ini, anda perlu menyediakan sumber yang mencukupi untuk menjalankan lawatan ke ladang dan kebun bagi menilai risiko buruh kanak-kanak, menjalinkan kerjasama dengan organisasi perlindungan kanak-kanak di peringkat tempatan, serta melaksanakan aktiviti pencegahan buruh kanak-kanak.

4.5. MELAKSANAKAN LATIHAN MENGENAI HAK KANAK-KANAK DAN BURUH KANAK-KANAK

Semua pembekal dan komuniti setempat hendaklah diberi latihan mengenai hak kanak-kanak dan kesedaran berkaitan buruh kanak-kanak. Poster dan bahan yang disediakan dalam kit panduan ini boleh digunakan sebagai bahan latihan.

Pastikan pekerja wanita turut berpeluang menghadiri latihan. Jadual latihan hendaklah disusun dengan mengambil kira tanggungjawab penjagaan anak atau komitmen keluarga yang lain.

4.6. MEMASTIKAN PROSES PENGAMBILAN PEKERJA YANG KUKUH

4.6.1. PENGAMBILAN PEKERJA SECARA LANGSUNG

Semua majikan dalam rantai bekalan minyak sawit hendaklah melaksanakan proses pengambilan pekerja yang standard bagi mencegah buruh kanak-kanak, dengan memberi perhatian khusus kepada pekerja migran, pekerja sementara dan pekerja bermusim. Langkah-langkah berikut juga boleh dimaklumkan kepada pembekal.

1) Sebelum pengambilan pekerja

Pastikan semua iklan atau hebahan jawatan (secara lisan atau bertulis):

- ❑ Menyatakan umur minimum untuk bekerja (kebiasaannya 18 tahun).
- ❑ Menggunakan bahasa yang tidak memihak kepada mana-mana jantina.
- ❑ Menerangkan dengan jelas skop tugas dan kemahiran yang diperlukan.

- ❑ Menyatakan keperluan permit kerja atau pas lawatan yang sah bagi bukan warganegara.
- ❑ Menyatakan dengan jelas bahawa pemohon perlu mengemukakan dokumen pengenalan diri yang dikeluarkan oleh kerajaan.

2) Semasa pengambilan pekerja

Sentiasa semak dokumen pengenalan diri yang asal, termasuk bagi pekerja harian, pekerja bermusim dan pekerja yang dibekalkan oleh pembekal tenaga kerja.

Semakan minimum bagi setiap pemohon hendaklah meliputi:

- ❑ Menjalankan temu duga secara bersemuka.
- ❑ Mengesahkan nama, gambar, tarikh lahir dan tempat dokumen tersebut dikeluarkan.
- ❑ Memastikan dokumen pengenalan diri adalah tulen dan tidak menunjukkan tanda-tanda dipalsukan.
- ❑ Memulangkan dokumen asal kepada pemohon sebaik sahaja proses pengesahan selesai.

Mengikut kategori pekerja:

- *Warganegara Malaysia: MyKad/MyPR – sahkan gambar, tarikh lahir dan nombor Kad Pengenalan (NRIC).*
- *Pekerja migran: Pasport dan visa/permit kerja – sahkan gambar dan tempoh sah dokumen.*
- *Pemegang MyKAS: Kad MyKAS dan permit yang masih sah.*

Keperluan tambahan:

- *Laksanakan semakan silang terhadap dokumen walaupun proses pengambilan pekerja dikendalikan oleh pihak ketiga atau agensi.*
- *Sekiranya terdapat keraguan terhadap ketulenan dokumen, dapatkan pengesahan daripada pihak berkuasa atau minta dokumen sokongan yang lain.*
- *Sekiranya pekerja tidak mempunyai dokumen pengenalan diri, bantu mereka mendapatkan dokumen yang sah melalui saluran yang berkaitan.*

3) Selepas pengambilan pekerja (pemantauan berterusan)

Bagi pekerja yang telah berkhidmat melebihi tiga (3) bulan, sila simpan rekod pekerja yang sentiasa dikemas kini. Ia harus sekurang-kurangnya mengandungi maklumat berikut:

- ❑ Nama, jantina dan tahun kelahiran
- ❑ Salinan dokumen pengenalan diri dan gambar terkini
- ❑ Kontrak pekerjaan bertulis
- ❑ Status perundangan dan permit kerja yang sah (bagi pekerja bukan warganegara)
- ❑ Maklumat tempat tinggal yang disediakan oleh majikan (jika berkenaan)

Kontrak pekerjaan hendaklah menyatakan dengan jelas perkara-perkara berikut:

- *Skop tugas dan lokasi tempat kerja.*
- *Waktu bekerja dan kadar gaji (tanpa perbezaan berdasarkan jantina bagi kerja yang sama atau setara).*
- *Kadar kerja lebih masa, jadual pembayaran gaji, potongan gaji dan faedah pekerjaan.*
- *Kelayakan cuti, perlindungan perubatan dan perlindungan materniti.*
- *Tempoh notis penamatan perkhidmatan.*

4.6.2. PENGAMBILAN PEKERJA MELALUI PEMBEKAL TENAGA KERJA

Pastikan pembekal tenaga kerja mematuhi proses pengambilan pekerja seperti yang dinyatakan di atas. Di samping itu, organisasi digalakkan menjalankan semakan secara rawak terhadap dokumen pengenalan diri dan dokumen pekerjaan pekerja bagi memastikan pematuhan.

4.6.3. PENGESAHAN UMUR BAGI PEKERJA TANPA KEWARGANEGARAAN

Ketiadaan kewarganegaraan tidak mengecualikan majikan daripada tanggungjawab untuk mencegah buruh kanak-kanak. Sekiranya pekerja tidak mempunyai dokumen pengenalan diri rasmi, majikan hendaklah menggunakan kaedah pengesahan alternatif yang boleh dipercayai untuk menentukan umur. Sekiranya umur tidak dapat dipastikan, individu tersebut tidak boleh diambil bekerja bagi menjalankan kerja berbahaya.

1) Terima dokumen pengenalan alternatif

Bagi pekerja tanpa kewarganegaraan, dokumen bukan kewarganegaraan yang mengandungi maklumat umur boleh diterima, termasuk:

- ❑ Kad MyKAS (dikeluarkan oleh Jabatan Pendaftaran Negara kepada individu yang lahir di Malaysia tetapi status kewarganegaraannya belum ditentukan dan diperbaharui setiap lima (5) tahun). [\[inst.com.my\]](http://inst.com.my)
- ❑ Dokumen IMM13, surat pengesahan komuniti, dokumen berkaitan pelarian atau rekod konsular (contohnya sijil kelahiran atau passport Indonesia bagi individu berketurunan warganegara Indonesia). [\[suhakam.org.my\]](http://suhakam.org.my)
- ❑ Notifikasi kelahiran atau pendaftaran kelahiran lewat, jika ada. [\[dhrramalaysia.org.my\]](http://dhrramalaysia.org.my)

Sentiasa periksa dokumen asal, pastikan gambar sepadan dengan identiti pemegang dokumen, dan rekodkan maklumat dokumen tersebut.

2) Gunakan pengesahan umur berasaskan komuniti (sekiranya tiada dokumen pengenalan diri)

Sekiranya tiada dokumen pengenalan diri rasmi, gunakan beberapa sumber maklumat untuk mengesahkan umur, seperti:

- ❑ Akuan bertulis daripada ibu bapa atau penjaga.
- ❑ Pengesahan daripada ketua kampung, pemimpin agama atau guru sekolah.
- ❑ Pengesahan daripada NGO atau pegawai kes yang mengenali keluarga berkenaan.
- ❑ Rekod sekolah atau klinik seperti kad imunisasi atau rekod pendaftaran sekolah.

Simpan semua akuan yang telah ditandatangani dan rekodkan pihak yang membuat pengesahan.

3) Jalankan temu duga pengesahan umur secara berstruktur

Semasa temu duga bersemuka:

- ❑ Gunakan soalan yang konsisten, seperti tarikh dan tempat lahir, umur adik-beradik serta sejarah persekolahan.
- ❑ Semak silang jawapan dengan maklumat daripada keluarga atau komuniti.
- ❑ Kenal pasti tanda amaran seperti maklumat yang tidak konsisten atau jawapan yang kelihatan telah dilatih.

Sekiranya terdapat sebarang keraguan mengenai umur seseorang, individu tersebut tidak boleh diambil bekerja untuk kerja di ladang kelapa sawit kerana kerja tersebut dikategorikan sebagai kerja berbahaya di bawah undang-undang Malaysia.

4) Daftarkan pekerja dalam sistem Sabah (jika berkenaan)

Gunakan mekanisme yang disediakan di Sabah bagi menyokong pengesanan dan pengesahan pekerja, seperti Portal Pekerja Sabah atau eNORES, yang merekodkan maklumat pekerja termasuk pekerja tanpa dokumen [enores.jtk...bah.gov.my], [sabahworkers.com]. Walaupun sistem ini tidak memberikan kewarganegaraan, ia membantu majikan menunjukkan bahawa usaha wajar (due diligence) telah dilaksanakan.

5) Laksanakan langkah perlindungan bagi pekerja yang kelihatan muda

Sekiranya seseorang pekerja kelihatan masih muda atau umurnya tidak dapat dipastikan:

- ❑ Jangan menugaskan pekerja tersebut melakukan kerja berbahaya seperti menuai, mengendalikan bahan kimia atau mengendalikan jentera berat.
- ❑ Berikan maklumat mengenai cara mendapatkan dokumen pengenalan diri yang sah melalui Jabatan Pendaftaran Negara, pejabat konsular atau saluran berkaitan.
- ❑ Rujuk keluarga kepada NGO atau penyedia bantuan guaman bagi tujuan pendaftaran kelahiran atau permohonan MyKAS. [inst.com.my], [dhrmalaysia.org.my]

6) Simpan rekod yang lengkap

Sediakan dan simpan rekod secara sulit yang sekurang-kurangnya mengandungi:

- ❑ Semua dokumen yang digunakan untuk pengesahan umur, atau penjelasan sekiranya dokumen tidak dapat dikemukakan.
- ❑ Akuan daripada komuniti atau penjaga.
- ❑ Catatan temu duga.
- ❑ Rekod keputusan yang menjelaskan asas penentuan bahawa pekerja tersebut berumur 18 tahun ke atas.

PANDUAN PENTING: KERJA BERBAHAYA DAN UMUR MINIMUM DALAM IKLAN JAWATAN

Sekiranya jawatan yang diiklankan melibatkan kerja berbahaya, seperti pengendalian bahan kimia, prosedur berbahaya, mesin berbahaya, kerja lebih masa atau kerja syif malam, majikan hendaklah menyatakan perkara tersebut dengan jelas dalam iklan jawatan dan menetapkan umur minimum bekerja ialah 18 tahun. Bagi kerja yang tidak berbahaya, penetapan umur minimum 18 tahun boleh dianggap sebagai amalan diskriminasi dan hendaklah dielakkan. Semua pengambilan pekerja hendaklah mematuhi undang-undang yang berkuat kuasa. Bagi kerja yang tidak berbahaya, penetapan umur minimum 18 tahun boleh dianggap sebagai amalan diskriminasi dan hendaklah dielakkan. Semua pengambilan pekerja hendaklah mematuhi undang-undang yang berkuat kuasa.

PANDUAN PENTING: PENGESAHAN UMUR DAN DOKUMEN PENGENALAN DIRI

Semasa menemubual pemohon muda, pengesahan umur tidak boleh dibuat berdasarkan tanggapan sosial atau budaya tentang rupa fizikal, tingkah laku atau cara seseorang remaja bertindak balas dalam sesuatu situasi, kerana tahap perkembangan fizikal kanak-kanak dan remaja boleh berbeza-beza. Tingkah laku mereka juga mungkin dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan persekitaran masing-masing. Semasa menjalankan temu duga, penemu duga hendaklah sentiasa mematuhi prinsip-prinsip utama perlindungan kanak-kanak (rujuk Lampiran 1) apabila berinteraksi dengan kanak-kanak.

Pemeriksaan perubatan bukanlah kaedah yang sesuai untuk mengesahkan umur seseorang. Ketepatan keputusan tidak dapat dijamin, dan pemeriksaan tersebut boleh menyebabkan tekanan kepada kanak-kanak serta menjejaskan hak mereka terhadap privasi. Oleh itu, pemeriksaan perubatan hanya boleh dijalankan dengan persetujuan jelas daripada kanak-kanak dan ibu bapa atau penjaga mereka, oleh pegawai perubatan berlesen yang bebas, dan hanya untuk menentukan sama ada individu tersebut sesuai dari segi kesihatan untuk menjalankan pekerjaan berkenaan.

Malaysia menggunakan beberapa jenis dokumen pengenalan diri seperti berikut:

- **Sijil Kelahiran** – Ibu bapa hendaklah mendaftarkan kelahiran bayi dalam tempoh 60 hari selepas kelahiran bagi mengelakkan bayaran tambahan bagi pendaftaran lewat. Sijil Kelahiran dikeluarkan oleh Jabatan Pendaftaran Negara (JPN).
- **Kad Pengenalan (NRIC/MyKad) – Biru** – Wajib dimiliki oleh semua warganegara Malaysia yang berumur 12 tahun ke atas. MyKad mengandungi gambar pemegang, data biometrik cap jari dan merupakan bukti identiti serta kewarganegaraan selain Sijil Kelahiran. Enam digit pertama nombor MyKad menunjukkan tarikh lahir pemegang (YYMMDD). Digit ketujuh dan kelapan menunjukkan tempat lahir, digit kesembilan hingga kesebelas ialah nombor unik, manakala digit kedua belas menunjukkan jantina (nombor ganjil bagi lelaki dan nombor genap bagi perempuan). Pemegang MyKad boleh bekerja tanpa sebarang sekatan.
- **MyKid – Merah Jambu** – Kad pengenalan berasaskan cip yang dikeluarkan kepada kanak-kanak di bawah umur 12 tahun. MyKid tidak mengandungi gambar atau data biometrik cap jari. Bagi bayi yang baru lahir, permohonan MyKid diproses bersama pendaftaran kelahiran. Kanak-kanak yang dilahirkan sebelum tahun 2003 tidak mempunyai MyKid.
- **MyPR – Merah** – Kad pengenalan yang dikeluarkan kepada penduduk tetap Malaysia. Pemegang MyPR boleh bekerja tanpa sebarang sekatan.
- **MyKAS – Hijau** – Kad pengenalan pemastautin sementara yang dikeluarkan di bawah Peraturan 5(3), Peraturan-Peraturan Pendaftaran Negara 1990. Kad ini mempunyai tarikh luput dan perlu diperbaharui setiap lima (5) tahun. MyKAS dikeluarkan kepada individu yang dilahirkan di Malaysia tetapi status kewarganegaraannya belum dapat ditentukan. Pemegang MyKAS dibenarkan bekerja tertakluk kepada syarat permit atau pas imigresen yang dimiliki.

Cara Mendapatkan Sijil Kelahiran



Ibu bapa hendaklah mendaftarkan kelahiran bayi dalam tempoh 60 hari selepas kelahiran bagi mengelakkan bayaran tambahan bagi pendaftaran lewat. Sijil Kelahiran dikeluarkan oleh Jabatan Pendaftaran Negara (JPN). Sijil Kelahiran mengandungi maklumat pengenalan asas seperti nama penuh, tarikh lahir, tempat lahir, jantina dan maklumat ibu bapa. Dokumen ini merupakan bukti utama identiti dan kewarganegaraan seseorang semasa lahir serta diperlukan untuk mendapatkan dokumen pengenalan rasmi yang lain, seperti Kad Pengenalan (MyKad).

4.7. MENGURUS FAKTOR RISIKO DENGAN PEMBEKAL TENAGA KERJA DAN PEMBEKAL DALAM RANTAIAN BEKALAN KELAPA SAWIT

Semua perniagaan dalam rantai bekalan minyak sawit hendaklah memberi perhatian kepada risiko buruh kanak-kanak yang berkaitan dengan pembekal tenaga kerja, serta pembekal, subkontraktor dan rakan perniagaan. Anda bertanggungjawab untuk menyampaikan prosedur di bawah kepada rakan perniagaan serta memantau pelaksanaannya. Sekiranya terdapat kelemahan dalam pengurusan atau risiko buruh kanak-kanak yang serius dikenal pasti semasa proses pengambilan pekerja, anda hendaklah memberikan panduan mengenai langkah pengurangan risiko dan mencadangkan tindakan penambahbaikan.

Apabila bekerjasama dengan pembekal tenaga kerja dan pembekal, anda hendaklah:

- ❑ Memastikan semua pihak berkepentingan dalam rantai bekalan memahami sepenuhnya garis panduan ini serta menyampaikannya secara bertulis kepada pembekal dan rakan perniagaan mereka.
- ❑ Sekiranya menggunakan perkhidmatan pembekal tenaga kerja, memastikan kontrak bertulis dengan semua pembekal tenaga kerja disediakan serta mekanisme pemantauan dan pengawasan didokumenkan.
- ❑ Mengesahkan dokumen umur dan menjalankan temu duga dengan pekerja, walaupun pekerja tersebut tidak diambil bekerja secara langsung oleh organisasi.
- ❑ Memastikan pekerja menerima gaji sekurang-kurangnya mengikut kadar gaji minimum yang dipersetujui, termasuk selepas mengambil kira sebarang potongan komisen kepada pembekal tenaga kerja, serta memastikan lelaki dan wanita menerima gaji yang sama bagi kerja yang sama.

PANDUAN PENTING: YURAN PENGAMBILAN PEKERJA

Yuran pengambilan pekerja atau kos berkaitan merujuk kepada sebarang yuran, bayaran atau kos yang ditanggung oleh pekerja atau pencari kerja bagi mendapatkan pekerjaan atau penempatan kerja, tanpa mengira cara, masa atau tempat yuran atau kos tersebut dikenakan atau dikutip.

Tiada yuran pengambilan pekerja atau kos berkaitan boleh dikenakan kepada pekerja yang direkrut atau pencari kerja. Anda disarankan supaya tidak mengambil pekerja melalui rakan perniagaan atau pembekal tenaga kerja yang diketahui mengenakan yuran pengambilan pekerja atau mengenakan sebarang kos berkaitan kepada pekerja.

4.8. BERUSAHA MENAWARKAN PENYELESAIAN BAGI MENANGANI PUNCA ASAS BURUH KANAK-KANAK.

Walaupun punca buruh kanak-kanak berbeza mengikut situasi, terdapat beberapa faktor utama yang boleh ditangani secara bersama, seperti kemiskinan serta kekurangan akses kepada kemudahan penjagaan kanak-kanak dan pendidikan. Menangani punca-punca ini memberikan manfaat jangka panjang kepada perniagaan kerana ia membantu mencegah buruh kanak-kanak daripada berlaku sejak peringkat awal. Anda digalakkan bekerjasama dengan rakan perniagaan untuk melaksanakan inisiatif seperti yang berikut:

Antara contoh inisiatif yang boleh dilaksanakan ialah:

- ❑ Membayar gaji sara hidup (living wage) serta, jika boleh, mengurangkan kebergantungan kepada sistem bayaran mengikut hasil kerja (piece-rate). Anda juga perlu memastikan rekod pembayaran gaji dan waktu bekerja diselenggara dengan lengkap dan tepat.
- ❑ Menyediakan pengangkutan ke sekolah sekiranya lokasi sekolah jauh dari tempat tinggal pekerja atau komuniti.

- Menggalakkan serta meningkatkan akses kepada kemudahan penjagaan kanak-kanak dan program penjagaan selepas waktu persekolahan yang berkualiti.
- Menyediakan keadaan kerja dan tempat tinggal yang selamat, sihat dan sesuai bagi pekerja yang sedang hamil atau menyusukan anak.
- Menyediakan latihan mengenai kesaksamaan gender, termasuk meningkatkan kesedaran bahawa tanggungjawab penjagaan tanpa bayaran yang sering ditanggung oleh wanita boleh meningkatkan risiko buruh kanak-kanak.
- Menyediakan latihan peningkatan kemahiran teknikal kepada pekerja ladang bagi membantu mereka mempelbagaikan sumber pendapatan.

5. PERLINDUNGAN PEKERJA MUDA

Undang-undang Malaysia mengiktiraf hak pekerja muda (berumur di bawah 18 tahun) untuk bekerja serta hak mereka di tempat kerja. Majikan yang mengambil pekerja muda hendaklah memastikan mereka menerima perlindungan yang sewajarnya mengikut undang-undang yang berkuat kuasa. Ini termasuk pematuhan kepada [Akta Kanak-Kanak](#), [Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda \(Pekerjaan\)](#), [Ordinan Buruh Sabah](#), keperluan [Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan](#) (JKKP/DOSH), serta [Perlindungan Keselamatan Sosial](#) bagi pekerja migran. Bahagian ini menerangkan langkah-langkah pencegahan yang hendaklah dilaksanakan bagi mewujudkan persekitaran kerja yang selamat untuk pekerja muda, di samping melindungi hak dan kebajikan mereka.

Sebagai pembekal, anda bertanggungjawab untuk menyampaikan prosedur di bawah kepada rakan perniagaan, termasuk petani dan pekebun, serta berusaha sedaya upaya untuk memantau pelaksanaannya. Sekiranya kelemahan dalam pengurusan atau risiko buruh kanak-kanak yang serius dikenal pasti semasa proses pengambilan pekerja, anda hendaklah memberikan panduan mengenai langkah-langkah pengurangan risiko serta mencadangkan tindakan penambahbaikan. Di samping itu, anda juga perlu membuat penilaian secara berkala bagi memastikan langkah-langkah yang dilaksanakan adalah berkesan. Penilaian ini boleh dilakukan melalui tinjauan terhadap pekerja, lawatan pemeriksaan ke ladang atau estet, serta penilaian risiko.

Bagaimanakah mewujudkan tempat kerja yang selamat tanpa mendiskriminasi pekerja muda?

1) Pengambilan pekerja muda

Sistem pengesahan umur yang berkesan merupakan langkah penting dalam mencegah buruh kanak-kanak. Setelah proses pengesahan umur seperti yang diterangkan dalam Bab 4.6 mengesahkan bahawa seseorang pemohon telah mencapai umur minimum bekerja tetapi masih berumur di bawah 18 tahun, **langkah-langkah berikut disyorkan:**

- ❑ Memastikan pekerja muda menerima sekurang-kurangnya gaji minimum, menerima gaji yang sama bagi kerja yang sama seperti pekerja dewasa, serta memastikan tiada perbezaan gaji antara pekerja lelaki dan wanita yang menjalankan kerja yang sama atau setara.
- ❑ Memastikan pekerja muda menerima perlindungan khas berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, waktu bekerja, tempoh rehat dan kelayakan cuti (rujuk **Panduan Penting** di bawah).
- ❑ Memastikan pekerja muda mempunyai kontrak pekerjaan yang sah seperti pekerja dewasa yang lain, serta memahami sepenuhnya terma dan syarat kontrak pekerjaan tersebut.
- ❑ Menyelenggara rekod terkini bagi semua pekerja muda (di bawah umur 18 tahun), termasuk umur, tarikh lahir, jawatan dan tugas yang diberikan. Rekod ini boleh disimpan secara berasingan atau dikenal pasti dengan jelas dalam rekod pekerja sedia ada.

PANDUAN PENTING: TEMPOH REHAT BAGI PEKERJA MUDA

Pekerja muda berhak mendapat tempoh rehat seperti berikut:

- ☐ Sekurang-kurangnya satu (1) hari rehat dalam setiap minggu.
- ☐ Kanak-kanak berumur 13 hingga 14 tahun yang menjalankan kerja ringan hendaklah diberikan tempoh rehat sekurang-kurangnya 30 minit selepas bekerja selama tiga (3) jam secara berterusan. Mereka juga hendaklah menikmati tempoh rehat sekurang-kurangnya 14 jam berturut-turut sebelum memulakan kerja pada hari berikutnya.
- ☐ Pekerja muda berumur 15 hingga 17 tahun hendaklah diberikan tempoh rehat sekurang-kurangnya 30 minit selepas bekerja selama empat (4) jam secara berterusan. Mereka juga hendaklah menikmati tempoh rehat sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut sebelum memulakan kerja pada hari berikutnya.

Pekerja muda juga berhak mendapat kelayakan cuti yang sama seperti pekerja dewasa, tertakluk kepada peruntukan undang-undang yang berkuat kuasa.

2) Waktu Bekerja

Majikan hendaklah mematuhi undang-undang negara mengenai had maksimum waktu bekerja bagi pekerja muda serta memastikan pekerja muda tidak bekerja lebih masa atau bekerja pada waktu malam. Sekiranya pekerja muda masih mengikuti pendidikan wajib, kerja mereka tidak boleh menjejaskan kehadiran ke sekolah atau keupayaan mereka untuk belajar.

Di Sabah, pekerja muda (berumur 15 hingga 17 tahun) dibenarkan bekerja mengikut syarat berikut iaitu dengan waktu rehat dan cuti yang mencukupi (rujukan Panduan Penting di atas):

- ☐ Maksimum 7 jam sehari
- ☐ Maksimum 8 jam sehari jika digabungkan antara waktu persekolahan dan waktu bekerja
- ☐ Tidak dibenarkan bekerja syif malam, iaitu antara 8.00 malam hingga 6.00 pagi
- ☐ Tidak dibenarkan bekerja lebih masa (overtime)

3) Kerja Berbahaya

Jadual Keempat [Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda \(Pekerjaan\)](#) menetapkan senarai **kerja berbahaya** seperti berikut (sila rujuk Jadual berkenaan untuk senarai penuh):

- ☐ Kerja yang melibatkan jentera (contohnya dandang, mesin gerudi, kren dan sebagainya), pemasangan (contohnya berkaitan elektrik), serta peralatan lain.
- ☐ Kerja di persekitaran berbahaya, termasuk:
 - Terdedah kepada bahaya fizikal seperti bekerja di bawah tanah, di dalam air, di tempat tinggi, terdedah kepada haba, habuk atau bunyi bising.
 - Terdedah kepada bahan kimia berbahaya.
 - Terdedah kepada bahaya biologi seperti kuman atau bakteria.
- ☐ Kerja yang bersifat berbahaya seperti kerja pembinaan, industri perkayuan, kerja luar pesisir (offshore), atau kerja di atas atau berhampiran air.

Pekerja muda dilarang terlibat dalam kerja berikut:

- ☐ Kerja yang berkaitan dengan pelacuran atau pornografi.
- ☐ Kerja dalam industri pelayan pelanggan (hostess), teman sosial (social escort) atau pusat urut.
- ☐ Kerja yang berkaitan dengan minuman beralkohol.

- ❑ Kerja yang berkaitan dengan perjudian.
- ❑ Kerja yang berkaitan dengan dadah atau narkotik.

Sekiranya pekerja muda diambil bekerja, majikan hendaklah memastikan mereka hanya diberikan tugas yang dibenarkan oleh undang-undang, tidak berbahaya, serta dilindungi mengikut undang-undang yang berkuat kuasa dan langkah-langkah yang diterangkan dalam garis panduan ini.

4) Hari Pertama Pekerja Muda Bekerja: Orientasi dan Latihan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (KKP)

Sekiranya pekerja muda diambil bekerja, mereka hendaklah diberikan sesi orientasi dan taklimat keselamatan sebelum memulakan kerja. **Taklimat ini hendaklah merangkumi:**

- ❑ Kepentingan keselamatan dan cara bekerja dengan selamat.
- ❑ Lawatan ringkas di kawasan kerja untuk mengenal pasti risiko atau bahaya di tempat kerja.
- ❑ Cara menggunakan Peralatan Perlindungan Diri (PPE) dan langkah-langkah keselamatan yang berkaitan.
- ❑ Cara menyuarakan kebimbangan atau membuat aduan.
- ❑ Cara melaporkan bahaya serta tindakan yang akan diambil selepas laporan dibuat.

5) Perlindungan Berterusan Semasa Bekerja – Memastikan Pekerja Muda Sentiasa Selamat

- ❑ Pastikan pekerja muda diurus, diselia dan dipantau dengan sewajarnya supaya mereka sentiasa bekerja dengan selamat dan hanya menjalankan kerja yang tidak berbahaya.
- ❑ Gunakan tanda nama atau pakaian seragam supaya pekerja muda mudah dikenal pasti di tempat kerja. Gunakan poster dalam kit panduan ini yang menerangkan hak pekerja muda, dan pamerkannya di tempat yang mudah dilihat oleh semua.
- ❑ Pastikan bekalan air minuman yang bersih, tandas, kemudahan membasuh tangan dan sabun disediakan di tempat kerja (dan di tempat penginapan jika disediakan).
- ❑ Bekerjasama dengan pihak berkuasa tempatan atau kumpulan komuniti bagi membantu mewujudkan tempat kerja yang selamat dan menyokong kebajikan pekerja muda.

6) Pengurusan dan Penyeliaan Pekerja Muda

Sekiranya pekerja muda diambil bekerja, lantik seorang pegawai yang bertanggungjawab (contohnya pengurus estet, penolong pengurus, penyelia atau wakil sumber manusia) yang memahami sekatan dan perlindungan undang-undang yang terpakai kepada pekerja muda.

Pegawai tersebut hendaklah membuat semakan secara berkala bagi memastikan pekerja muda hanya menjalankan tugas yang dibenarkan serta semua langkah perlindungan yang diperlukan dilaksanakan.

7) Mekanisme Aduan, terutamanya bagi Pekerja Muda

Majikan hendaklah menyediakan mekanisme aduan yang menyeluruh, telus dan mudah diakses oleh semua pekerja. Mekanisme ini hendaklah mempunyai prosedur yang jelas, langkah demi langkah, untuk mengendalikan aduan, bermula daripada penerimaan aduan, pelantikan pegawai yang bertanggungjawab, penilaian aduan, sehingga tindakan pembetulan atau tindakan remedi yang sewajarnya diambil.

Pekerja muda hendaklah diberi penerangan mengenai cara menggunakan mekanisme aduan ini, jenis aduan yang boleh dilaporkan, dan cara membuat aduan. Mekanisme aduan hendaklah dapat mengendalikan pelbagai jenis aduan, termasuk:

- ❑ Kes yang disyaki melibatkan buruh kanak-kanak
- ❑ Isu berkaitan gaji atau waktu bekerja

- ☐ Kes keganasan berasaskan gender dan gangguan seksual
- ☐ Aduan lain yang berkaitan dengan hak dan kebajikan pekerja

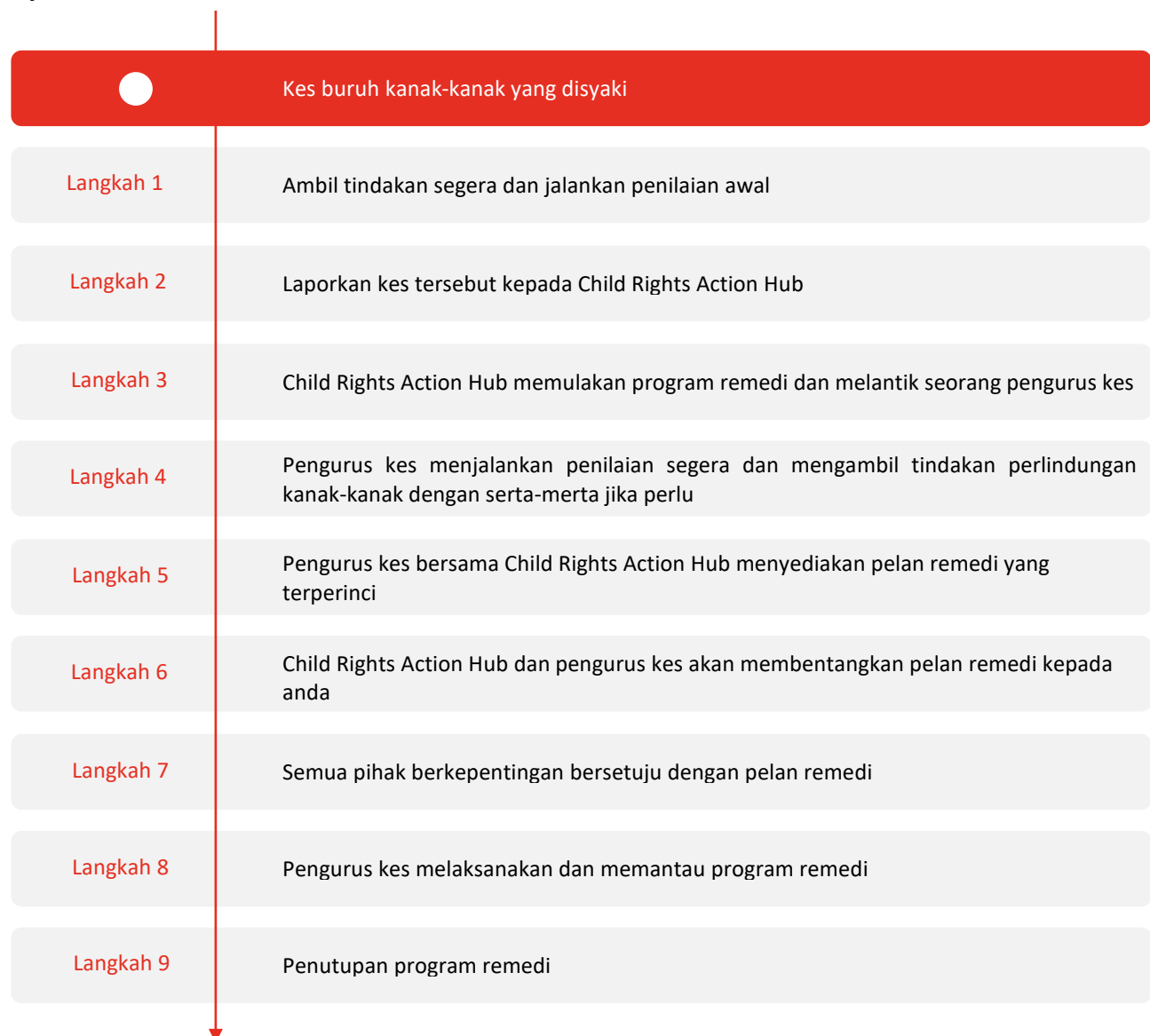
Mekanisme aduan hendaklah peka kepada aspek gender serta bebas daripada sebarang bentuk diskriminasi atau berat sebelah. Mekanisme ini juga hendaklah membolehkan aduan dibuat dalam pelbagai bahasa serta menyediakan kaedah yang sesuai bagi pekerja yang menghadapi kesukaran membaca atau menulis.

6. PROSEDUR REMEDI BURUH KANAK-KANAK

Remedi buruh kanak-kanak merujuk kepada proses mengeluarkan kanak-kanak daripada situasi buruh kanak-kanak serta menyediakan pilihan yang selamat dan sesuai untuk mereka. Ini termasuk mengembalikan mereka ke sistem pendidikan atau, sekiranya mereka telah mencapai umur minimum untuk bekerja, menawarkan peluang pekerjaan yang tidak berbahaya.

Bagi memastikan proses remedi dilaksanakan secara adil, bebas dan mengutamakan kepentingan terbaik kanak-kanak yang terlibat, anda boleh mendapatkan sokongan daripada [The Centre for Child Rights and Business' Child Rights Action Hub](#) serta mengikuti langkah-langkah berikut:

Rajah 2: Gambaran Keseluruhan Prosedur Remedi Buruh Kanak-kanak



Bagi menangani pelbagai jenis kes buruh kanak-kanak, pembekal atau juruaudit yang mengenal pasti kes tersebut disarankan mengambil langkah-langkah berikut.

6.1. APABILA KANAK-KANAK DI BAWAH UMUR MINIMUM BEKERJA DIDAPATI BEKERJA DI LADANG

Individu yang mengenal pasti kanak-kanak tersebut hendaklah:

- ❑ Menilai sama ada kerja yang dilakukan adalah kerja berbahaya. Jika ya, kanak-kanak tersebut hendaklah diminta berhenti bekerja dengan segera. Pastikan tindakan ini tidak membahayakan kesihatan atau keselamatan kanak-kanak tersebut, dan tempatkan mereka di lokasi yang selamat sementara langkah-langkah seterusnya diambil dan penilaian awal dijalankan. Jika kanak-kanak tersebut melakukan kerja yang tidak berbahaya, mereka boleh meneruskan kerja sementara penilaian awal dijalankan.
- ❑ Jika ibu bapa kanak-kanak berada berhampiran, tanyakan umur kanak-kanak tersebut dan minta dokumen yang membuktikan umur mereka. Jika ada, minta pemilik atau pengurus ladang mengemukakan fail pekerja kanak-kanak tersebut (termasuk dokumen umur dan rekod waktu bekerja) serta sejarah pekerjaan mereka.
- ❑ Jika kanak-kanak tersebut dipercayai berada di bawah umur minimum untuk bekerja dan waktu bekerjanya melebihi had yang dibenarkan, atau jika terdapat keraguan terhadap ketepatan maklumat yang diberikan, cuba anggarkan umur mereka dengan berbual secara berhemah. Perbualan hendaklah dijalankan dalam suasana yang tenang. Perkenalkan diri anda dan ajukan soalan terbuka yang bersifat umum bagi mewujudkan hubungan yang baik (rujuk Lampiran untuk contoh soalan). Dengar penjelasan kanak-kanak tersebut untuk memahami keperluan mereka. Yakinkan mereka bahawa mereka tidak melakukan apa-apa kesalahan dan tidak akan dikenakan tindakan, serta terangkan dengan baik mengapa mereka tidak dibenarkan bekerja. Jika kanak-kanak yang terlibat ialah seorang perempuan, adalah lebih sesuai sekiranya perbualan dijalankan oleh seorang wanita.
- ❑ Kumpulkan maklumat awal mengenai kanak-kanak tersebut dengan melengkapkan **Borang Pemberitahuan** (rujuk Lampiran 4) dan maklumkan kes tersebut kepada Child Rights Action Hub: actionhubmy@childrights-business.org.
- ❑ Periksa sama ada terdapat kanak-kanak lain yang bekerja di bawah umur minimum atau pekerja muda yang melakukan kerja berbahaya.

6.2. APABILA PEKERJA MUDA DIDAPATI MELAKUKAN KERJA BERBAHAYA

Individu yang mengenal pasti pekerja muda tersebut hendaklah:

- ❑ Menghentikan dengan serta-merta pekerja muda daripada melakukan sebarang kerja berbahaya dan/atau mengalihkan mereka daripada punca bahaya bagi memastikan keselamatan mereka.
- ❑ Menghubungi ibu bapa atau penjaga pekerja muda tersebut untuk menerangkan keadaan yang berlaku.
- ❑ Mengatur tempat yang selamat untuk pekerja muda tersebut, seperti asrama atau pusat komuniti yang berhampiran.
- ❑ Sekiranya terdapat pekerjaan yang sesuai untuk pekerja muda, berbincang dengan pemilik atau pengurusan ladang serta pekerja muda tersebut mengenai kemungkinan menempatkan mereka semula ke jawatan yang sesuai dengan umur dan tidak melibatkan kerja berbahaya, tanpa mengurangkan gaji mereka.
- ❑ Berkomunikasi dengan pihak ladang bagi memastikan pekerja muda tersebut tidak diberhentikan kerja, mereka dan keluarga mereka tidak mengalami sebarang gangguan atau tindakan balas, serta menerima gaji yang sewajarnya bagi tempoh mereka telah bekerja.
- ❑ Kumpulkan maklumat mengenai pekerja muda tersebut, lengkapkan **Borang Pemberitahuan** (rujuk Lampiran 4) dan maklumkan kes tersebut kepada Child Rights Action Hub.

6.3. APABILA SEORANG KANAK-KANAK HADIR DI LADANG NAMUN TIDAK TERLIBAT DALAM SEBARANG PEKERJAAN

Sekiranya kanak-kanak tersebut tidak bekerja tetapi berada di ladang kerana ibu bapa mereka tidak mempunyai pilihan penjagaan kanak-kanak yang lain, **individu yang mengenal pasti kanak-kanak tersebut hendaklah:**

- ▣ Berbincang dengan ibu bapa secara baik (jika mereka berada di situ) dan memastikan kanak-kanak tersebut tidak terdedah kepada sebarang bahaya atau melakukan kerja yang tidak sesuai dengan umur mereka. Kenal pasti sebab kanak-kanak tersebut berada di ladang (contohnya kekurangan penjagaan kanak-kanak, tidak bersekolah dan sebagainya), serta terangkan bahawa adalah lebih baik untuk memastikan kanak-kanak berada di tempat yang selamat dan tidak berada di kawasan ladang. Maklumkan bahawa bantuan akan diberikan untuk mencari penyelesaian yang sesuai.
- ▣ Hubungi ibu bapa atau penjaga kanak-kanak tersebut sekiranya mereka tidak bersama kanak-kanak tersebut.
- ▣ Menilai pilihan alternatif supaya kanak-kanak berada dalam persekitaran yang tidak berbahaya, contohnya di tempat selamat berhampiran seperti pusat penjagaan kanak-kanak, bersama rakan atau saudara-mara, di pusat komuniti (di bawah pengawasan), atau di sekolah semasa ibu bapa bekerja. Pilihan lain adalah menyediakan kawasan rehat ringkas di ladang yang jauh daripada situasi kerja berbahaya, di mana kanak-kanak boleh berada di bawah pengawasan orang dewasa sementara ibu bapa menyelesaikan kerja mereka. Bincangkan dan persetujui pilihan yang paling sesuai dan selamat, serta bantu mengatur langkah seterusnya untuk kanak-kanak tersebut. Maklumkan kepada Child Rights Action Hub.

6.4. AKTIVITI REMEDI UNTUK LADANG

Ladang yang terlibat disarankan untuk menyemak semula sistem pengurusan dalaman bagi mengenal pasti kelemahan dan melaksanakan langkah penambahbaikan bagi mencegah kes buruh kanak-kanak daripada berulang. **Berdasarkan kelemahan yang dikenal pasti, tindakan remedi boleh merangkumi:**

- ▣ Latihan kesedaran berkaitan buruh kanak-kanak untuk pihak berkepentingan utama (contohnya ejen buruh, pihak pengambilan pekerja, kakitangan sumber manusia dan sebagainya)
- ▣ Semakan semula polisi dan prosedur berkaitan buruh kanak-kanak
- ▣ Menambah baik kelemahan dalam sistem pengurusan serta memperkemas prosedur sedia ada
- ▣ Penilaian risiko buruh kanak-kanak dan penyediaan pelan tindakan

6.5. PENDEKATAN REMEDI BERSAMA BAGI MENANGANI ISU HAK KANAK-KANAK

Buruh kanak-kanak sukar ditangani oleh satu pihak sahaja, terutamanya apabila melibatkan punca asas yang berada di luar kawalan atau pengaruh pembekal. Dalam keadaan sedemikian, adalah penting untuk bekerjasama dengan pihak berkepentingan yang berkaitan bagi membangunkan tindakan remedi yang bersesuaian.

Contoh aktiviti remedi secara kolaboratif yang bersifat jangka panjang termasuk:

- ▣ Melaksanakan program pembangunan belia untuk mewujudkan peluang pekerjaan yang selamat serta latihan kemahiran vokasional untuk pekerja muda.
- ▣ Bekerjasama dengan organisasi pihak ketiga untuk menganjurkan program komuniti mesra kanak-kanak seperti kelab kanak-kanak, penjagaan kanak-kanak sementara atau kemudahan pendidikan bagi mengurangkan risiko kanak-kanak bekerja atau menemani ibu bapa ke tempat kerja.
- ▣ Bekerjasama dengan NGO dan pusat pendidikan awam untuk menganjurkan latihan menjana pendapatan kepada pekerja migran bermusim dan pekerja muda.

- Menubuhkan dan melatih **Kumpulan Sokongan Kanak-kanak Komuniti** dalam kalangan penduduk kampung bagi menyediakan rangkaian sokongan komuniti. Mekanisme ini dapat membantu keluarga mendapatkan sokongan penjagaan kanak-kanak yang sesuai, di samping menyokong keperluan tenaga kerja komuniti.
- Memberi sokongan kepada ibu bapa, terutamanya ibu, untuk menjalankan aktiviti menjana pendapatan bagi mempelbagaikan sumber pendapatan isi rumah dan mengimbangi kehilangan pendapatan daripada anak.
- Menyertai inisiatif untuk menambah baik keadaan kehidupan dan pekerjaan, termasuk meningkatkan akses kepada kemudahan air bersih, sanitasi dan kebersihan (WASH), serta memastikan kawasan tempat tinggal adalah selamat, bersih dan sesuai untuk keluarga.

7. LAMPIRAN

Proses mengenal pasti dan mengesahkan kes buruh kanak-kanak boleh menjadi mencabar, terutamanya apabila pekebun kecil mempunyai rekod tenaga kerja yang terhad atau tiada rekod langsung, atau apabila tiada dokumen umur rasmi (contohnya sijil kelahiran) tersedia.

Sekiranya tiada dokumen tersedia di lokasi, anggaran umur kanak-kanak dan sejarah pekerjaan mereka boleh ditentukan melalui temu bual dengan kanak-kanak, ibu bapa dan/atau pengurus ladang, menggunakan contoh soalan temu bual dalam Lampiran 1.

Sekiranya masih terdapat keraguan selepas temu bual dan semakan dokumen dibuat, organisasi pihak ketiga seperti [The Centre for Child Rights and Business](http://www.childrights-business.org) boleh dirujuk untuk pengesahan lanjut.

7.1. LAMPIRAN 1: CARA MENJALANKAN TEMU BUAL MESRA KANAK-KANAK

Sebelum dan semasa menjalankan temu bual dengan kanak-kanak yang disyaki terlibat, perkara berikut hendaklah **diambil perhatian**:

- ❑ Temu bual hanya dijalankan apabila terdapat keraguan yang serius mengenai umur kanak-kanak tersebut dan hanya sebagai langkah terakhir
- ❑ Temu bual hendaklah dijalankan secara mesra kanak-kanak, dengan mengambil kira umur dan tahap kematangan mereka, serta mendapatkan persetujuan termaklum daripada kanak-kanak yang terlibat
- ❑ Kepentingan dan hak kanak-kanak hendaklah SENTIASA menjadi keutamaan
- ❑ Tanyakan kepada kanak-kanak sama ada mereka ingin melantik seorang dewasa untuk menemani mereka semasa temu bual
- ❑ Pemeriksaan perubatan bagi menganggar umur kanak-kanak adalah tidak sesuai kerana kaedah tersebut tidak tepat serta boleh memberi kesan negatif kepada kesejahteraan kanak-kanak

Bagi mengelakkan kesan negatif terhadap kanak-kanak (contohnya secara fizikal atau psikologi), sila **ikuti prinsip berikut semasa berinteraksi dengan kanak-kanak**:

- ❑ Jangan memudaratkan mana-mana kanak-kanak.
- ❑ Terangkan tujuan temu bual dan bagaimana maklumat tersebut akan digunakan
- ❑ Tanya mengenai “aktiviti harian kanak-kanak” dan bukannya “aktiviti kerja”
- ❑ Elakkan soalan, sikap atau komen yang bersifat menghukum, tidak sensitif terhadap nilai budaya, boleh membahayakan kanak-kanak atau menyebabkan mereka berasa malu
- ❑ Jangan meminta kanak-kanak untuk menceritakan perkara yang tidak berlaku atau melakukan sesuatu yang bukan sebahagian daripada pengalaman sebenar mereka.
- ❑ Beri perhatian kepada tempat dan cara temu bual dijalankan. Pastikan kanak-kanak berasa selesa dan dapat mengambil bahagian tanpa tekanan daripada pihak luar
- ❑ Jangan gunakan istilah “buruh kanak-kanak” semasa berinteraksi dengan kanak-kanak. Sebaliknya, gunakan istilah seperti “kanak-kanak membantu/menolong/menyertai aktiviti”

7.2. LAMPIRAN 2: SOALAN UNTUK MENGESAHKAN UMUR

Gunakan contoh soalan berikut untuk menyemak silang maklumat semasa temu bual:

a) Membina hubungan dan memahami latar belakang kanak-kanak

- ❑ Boleh ceritakan sedikit tentang diri anda?
- ❑ Dari mana asal anda? Di mana kampung atau tempat asal anda?
- ❑ Boleh ceritakan sedikit tentang keluarga anda? Berapa orang ahli keluarga anda?
- ❑ Siapa nama ibu dan bapa anda?

- ☐ Apakah pekerjaan ibu dan bapa anda? Di manakah mereka sekarang?
- ☐ Adakah anda mempunyai adik-beradik? Adakah mereka masih belajar atau sudah bekerja?
- ☐ Berapa umur adik-beradik anda atau berapa tahun beza umur mereka dengan anda?

b) Menyemak dan mengesahkan umur melalui latar belakang pendidikan

- ☐ Bilakah tarikh lahir anda? (Hari, bulan dan tahun.) Berapakah umur anda sekarang?
- ☐ Bilakah anda mula bersekolah?
- ☐ Di sekolah mana anda pernah belajar? Adakah sekolah tersebut berada di kampung atau tempat asal anda?
- ☐ Darjah berapa yang telah anda tamatkan? Bila anda tamat darjah tersebut?
- ☐ Pernahkah anda mengulang darjah atau tidak naik darjah?
- ☐ Adakah anda masih berhubung dengan kawan-kawan sekolah anda? Adakah mereka masih bersekolah?

c) Memahami keadaan semasa kanak-kanak

- ☐ Adakah anda masih bersekolah sekarang? Jika tidak, mengapa anda tidak bersekolah lagi?
- ☐ Adakah anda perlu membantu keluarga atau menghantar wang kepada keluarga di kampung?

d) Mengetahui sejarah pekerjaan

- ☐ Adakah ini kali pertama anda bekerja?
- ☐ Pernahkah anda bekerja sebelum ini? Jika ya, apakah jenis pekerjaan tersebut?
- ☐ Berapa lama anda bekerja dalam pekerjaan sebelum ini?
- ☐ Apakah tugas yang anda lakukan dalam pekerjaan tersebut?

Perlu diingat bahawa sekiranya kanak-kanak tersebut ialah perempuan, adalah lebih sesuai sekiranya seorang wanita menjalankan temu bual dan mengemukakan soalan-soalan di atas.

7.3. LAMPIRAN 3: SOALAN UNTUK KES BURUH KANAK-KANAK YANG DISYAKI

Individu yang mengenal pasti kes buruh kanak-kanak boleh menggunakan soalan berikut untuk mendapatkan maklumat umum mengenai kanak-kanak tersebut:

a) Memperkenalkan diri dan membina hubungan

- ☐ Hai, saya XXX dari XX. Saya datang untuk melawat kawasan ladang dan berbual dengan pekerja bagi memahami keadaan mereka. Saya ingin bertanya sedikit tentang diri anda, jika anda selesa untuk berkongsi.
- ☐ Boleh ceritakan sedikit tentang diri anda? Berapakah umur anda? Bilakah tarikh lahir anda? Dari mana asal anda?

b) Memahami latar belakang keluarga dan keadaan semasa

- ☐ Berapa orang ahli keluarga anda?
- ☐ Apakah pekerjaan ibu dan bapa anda? Di manakah mereka sekarang?
- ☐ Siapakah yang biasanya menjaga anda?
- ☐ Adakah anda mempunyai adik-beradik? Adakah mereka masih belajar atau sudah bekerja?

c) Memahami aktiviti yang dilakukan di ladang

- ☐ Saya lihat anda sedang melakukan sesuatu di sini. Boleh ceritakan apakah yang sedang anda lakukan?
- ☐ Sudah berapa lama anda berada atau melakukan aktiviti ini?
- ☐ Bilakah anda mula datang atau membantu di sini?
- ☐ Adakah anda melakukan aktiviti ini setiap hari atau hanya pada masa tertentu?
- ☐ Adakah anda melakukan tugas lain selain daripada aktiviti ini?

d) Memahami keadaan pendidikan dan sebab kanak-kanak berada di tempat kerja

- ☐ Adakah anda masih bersekolah? Jika tidak, mengapa anda tidak bersekolah lagi?
- ☐ Adakah anda suka bersekolah? Mengapa?
- ☐ Boleh ceritakan mengapa anda berada di sini atau membantu melakukan aktiviti ini?

e) Maklumat hubungan untuk tindakan susulan

- ☐ Boleh beritahu nama ibu atau bapa/penjaga anda?
- ☐ Adakah anda boleh berkongsi nombor telefon ibu bapa atau penjaga anda?
- ☐ Adakah terdapat cara lain untuk menghubungi anda atau keluarga anda (contohnya melalui nombor telefon saudara atau rakan)?

Maklumat ini akan membantu kami membuat susulan sekiranya terdapat sebarang pertanyaan atau bantuan lanjut yang diperlukan.

Perlu diingat bahawa sekiranya kanak-kanak tersebut ialah perempuan, adalah lebih sesuai sekiranya seorang wanita menjalankan temu bual dan mengemukakan soalan-soalan di atas.

7.4. LAMPIRAN 4: BORANG NOTIFIKASI UNTUK MEREKOD KES BURUH KANAK-KANAK YANG DI SYAKI

Nama kanak-kanak	
Nombor kad pengenalan atau sijil kelahiran <i>* Sila lampirkan salinan bersama borang ini</i>	
Tarikh lahir	
Tarikh mula bekerja di ladang/kilang/kilang pemprosesan	
Gaji/elaun/duit saku	
Jawatan atau jenis pekerjaan	
Situasi semasa dan lokasi kanak-kanak	
Kampung halaman atau tempat lahir	
Nombor telefon	
Cara lain untuk dihubungi (contohnya nombor telefon rakan atau adik-beradik)	
Status keluarga, termasuk penjaga utama dan lokasi penjaga sah (contohnya ibu bapa)	
Nama dan nombor hubungan penjaga sah (contohnya ibu bapa)	
Sebab utama kanak-kanak tersebut diambil bekerja	
Tindakan atau langkah segera yang telah diambil oleh syarikat	
Maklumat lain yang dikumpulkan semasa temu bual dan pengambilan gambar (jika berkenaan)	

7.5. LAMPIRAN 5: SENARAI RUJUKAN PERKHIDMATAN PERLINDUNGAN HAK KANAK-KANAK DI SABAH

Pemetaan pihak berkepentingan ini menyediakan senarai rujukan agensi kerajaan, penyedia perkhidmatan dan organisasi berkaitan yang boleh membantu syarikat dalam mengendalikan kes yang melibatkan kanak-kanak berisiko. Ia merangkumi laluan rujukan bagi perkhidmatan perlindungan, dokumentasi, penjagaan kesihatan, sokongan psikososial serta bantuan lain yang berkaitan.

Penghargaan / Sumber

Pemetaan pihak berkepentingan ini telah disediakan oleh Global Shepherds dan dimasukkan ke dalam garis panduan ini dengan kebenaran mereka. Kami merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Global Shepherds atas usaha mereka menyusun dan berkongsi sumber ini bagi menyokong usaha perlindungan hak kanak-kanak serta pemulihan kes di Sabah.

Nama Jabatan / Organisasi	Nombor Telefon
Hospital Keningau	+6087-313 000
Unit Kecemasan dan One Stop Crisis Centre (OSSC) , Hospital Keningau	+6087-330 030
Hospital Duchess of Kent, Sandakan	+6089-248 600
Global Shepherds, Keningau	+6019-260 6397
Global Shepherds, Sandakan	+6012-321 1698
Talian Hotline Global Shepherds, Kota Kinabalu	+6012-824 8090
Talian Hotline Good Shepherd Services (GSS) – Sistem Sokongan dan lain-lain	+6019-534 9044
Kawan Bah – Sokongan Emosi, Good Shepherd Services (YouthPREP Alamesra, Kota Kinabalu)	+6012-775 3020
Cathedral of St. Francis Xavier, Keningau	+6087-331 154
Church of St. Anthony, Tenom	+6087-735 516
Sabah Women's Action-Resource Group (SAWO)	+6088-269 291
Jabatan Kebajikan Masyarakat (Sabah) – Unit Perlindungan Kanak-kanak	+6088-255 133 / +6088-255 134 / +6087-331 224
Suruhanjaya Hak Asasi Manusia Malaysia (SUHAKAM), Pejabat Sabah	+6088-317 405
Jabatan Tenaga Kerja, Kota Kinabalu	+6088-236 171 / +6088-236 761
Jabatan Tenaga Kerja, Sandakan	+6089-668 341 / +6089-668 340
Jabatan Tenaga Kerja, Keningau	+6087-331 582
C.H.I.L.D (Caring and Helping Individuals Learn and Develop), Sabah	+6016-831 6952
ANAK (Advocates for Non-discrimination and Access to Knowledge), Sabah	+6014-370 1317
Borneo Komrad, Sabah	+6014-858 3380
Indonesia Learning Centre, Kota Kinabalu	+6088-492 600 / +6016-835 5465
Konsulat Republik Indonesia, Kota Kinabalu	+6088-219 110 / +6088-218 600
Kedutaan Filipina, Kuala Lumpur	+603-2148 4233 / +6017-304 3177
Persatuan Undang-undang Sabah (Sabah Law Society)	+6088-232 662
Talian Kasih	15999 / +6019-261 5999

Nota: Maklumat hubungan ini adalah untuk tujuan rujukan dan tertakluk kepada perubahan. Pengguna disarankan untuk mengesahkan nombor telefon atau maklumat terkini dengan organisasi berkenaan sebelum membuat rujukan.