

# Menerapkan Standar Keterlibatan Vendor Target



# Pengantar

Target berkomitmen atas pelaksanaan bisnis yang bertanggung jawab dan etis. Menghargai hak asasi manusia dan pengelolaan lingkungan merupakan prinsip dasar dari praktik dan standar bisnis kami. Kami berharap para pemasok domestik dan internasional mengikuti prinsip-prinsip tersebut dan menjunjung tinggi standar kami. Kami mewajibkan semua vendor, pemasok, penjual pihak ketiga, produsen, kontraktor, subkontraktor, dan agen-agennya (secara keseluruhan disebut "pemasok") untuk mematuhi standar-standar berikut dan menyosialisasikannya ke seluruh rantai pasokan: Standar berlaku untuk semua pekerja dalam peran produksi atau non-produksi, termasuk pekerja borongan, pekerja tidak tetap, pekerja kontrak, pekerja migran/pendatang asing, trainee, pelajar, pemagang, paruh waktu, atau pekerja sementara.



**Kami berharap semua pemasok kami menghormati hak asasi manusia, mematuhi Standar Keterlibatan Vendor (Standards of Vendor Engagement, SOVE) Target serta semua hukum hak asasi manusia yang berlaku. Buku panduan ini dibuat berdasarkan SOVE Target untuk memberikan informasi rinci tentang harapan kami mengenai praktik bisnis yang etis, kelestarian sosial, tenaga kerja, dan lingkungan.**

---

Target mengharapkan semua pemasok menetapkan sistem manajemen untuk memastikan bahwa lokasi dan subkontraktor mematuhi Standar ini serta undang-undang dan peraturan yang berlaku. Tiap lokasi harus memiliki minimum satu orang yang bertanggung jawab atas kepatuhan sosial dan lingkungan. Sistem ini harus mencakup manajemen dan tata kelola, pelatihan, pemantauan, dan mekanisme peningkatan yang tepat dan berkelanjutan seperti rencana tindakan korektif. Buku panduan ini adalah alat yang akan digunakan dalam pengembangan sistem manajemen tersebut.

Target memantau kepatuhan terhadap SOVE menggunakan pendekatan multi-cabang, termasuk Program Audit Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan kami. Lokasi harus diungkapkan pada Target sesuai dengan ketentuan pengungkapan kami, yang dapat ditemukan dalam Pedoman Cakupan Pengungkapan Lokasi pada [Mitra Online](#). Lokasi yang tercakup dalam Program Audit Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target harus menyelesaikan ketentuan audit. Rincian lebih lanjut dapat ditemukan di [Mitra Online](#).

Kami terus bekerja untuk berbuat lebih baik, tetapi jika ada dampak buruk, pendekatan kami adalah menyediakan akses pemulihan yang efektif. Semua pemangku kepentingan dapat menggunakan rincian Hotline Integritas di halaman berikutnya untuk melaporkan pelanggaran.

**Melaporkan Pelanggaran:** Jika Anda menemukan apa yang Anda yakini sebagai potensi pelanggaran terhadap undang-undang atau peraturan setempat, Standar Keterlibatan Vendor Target, atau perilaku tidak etis, Anda harus melaporkan kekhawatiran Anda kepada Target dengan mengirim email ke [Ethics@Target.com](mailto:Ethics@Target.com) atau mengunjungi [www.targetintegrityhotline.com](http://www.targetintegrityhotline.com). Laporkan secara anonim dengan menghubungi Hotline Integritas. Panggilan ini gratis dan ditangani oleh pihak ketiga yang independen. Tersedia juru bahasa dengan bahasa lokal.

**Kami hanya mempekerjakan mitra penting dan menginvestigasi setiap tuduhan yang diterima.**

**Upaya balas dendam apa pun terhadap individu yang melaporkan kekhawatiran dengan iktikad baik melanggar prinsip Target dan tidak akan diberi toleransi.**



**Pindai Kode QR atau kunjungi:**

[www.TargetIntegrityHotline.com](http://www.TargetIntegrityHotline.com) untuk melaporkan secara anonim, dengan mengisi **Hotline Webform** online atau

**Hubungi** Integrity Hotline, 24 jam sehari, dikelola oleh penyedia pihak ketiga (tersedia interpreter)

**Email:** [Ethics@target.com](mailto:Ethics@target.com)

**Surat:** Corporate Compliance & Ethics  
Target Corporation  
1000 Nicollet Mall #3110  
Minneapolis, MN 55403

A.S.	1-800-541-6838
India	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
Tiongkok	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonesia	(021) 50918413
Vietnam	024 4458 3187
Lainnya Lokasi non-A.S.: lakukan panggilan collect call ke A.S.	470-219-7116

# Daftar Isi

- 6** Praktik-Praktik Bisnis Etis
- 10** Tidak Ada Penunjukan Subkontraktor yang Tidak Sah
- 12** Mekanisme Pengaduan
- 20** Tidak Ada Tenaga Kerja Paksa atau Perdagangan Manusia
- 39** Tidak Ada Tenaga Kerja di Bawah Umur
- 44** Kesehatan dan Keselamatan
- 67** Tidak Ada Diskriminasi
- 71** Tidak Ada Pelecehan
- 75** Jam Kerja dan Lembur
- 78** Upah
- 84** Kebebasan Berserikat
- 87** Sistem Pengelolaan Lingkungan dan Pemantauan
- 90** Tidak Ada Pembuangan Air Limbah Ilegal
- 93** Pengurangan dan Pembuangan Sampah
- 96** Penggunaan Energi dan Air
- 101** Emisi Udara
- 104** Lisensi dan Perizinan
- 107** Proses Keluar atau Penurunan Bertanggung Jawab
- 111** Lampiran A: Panduan Pelaksanaan Perlindungan bagi Pekerja Migran Asing



# Etika Praktik Kerja

Kami mencari mitra kerja yang menegakkan standar etika tertinggi dalam praktik kerjanya dan interaksi mereka dengan Target. Pemasok diharapkan bertindak dalam sikap yang etis dan mematuhi semua hukum, peraturan, dan Standar Target yang berlaku. Target tidak mengizinkan pertukaran bantuan, uang, hadiah, hiburan, atau perjalanan apa pun terhadap anggota tim kami dengan tujuan memengaruhi keputusan usaha. Seperti standar lainnya yang diuraikan, Anggota Tim Target dituntut dengan standar yang sama dan dilarang keras untuk meminta sesuatu yang bernilai dari mitra bisnis. Pemasok harus menjalankan usahanya dengan integritas tingkat tinggi dan menjaga catatan yang transparan dan akurat.



# Pemasok tidak boleh menawarkan apa pun yang bernilai kepada anggota tim Target atau auditor pihak ketiga untuk mencoba memengaruhi hasil audit atau keputusan bisnis lainnya.

## Persyaratan

- Dilarang secara langsung atau tidak langsung menawarkan suap kepada anggota tim Target, anggota keluarga anggota tim, auditor pihak ketiga, atau pejabat pemerintah (semua tawaran bernilai termasuk namun tidak terbatas pada, hadiah, gift card, santapan, hiburan, transportasi, perjalanan, akomodasi, biaya, uang, pekerjaan, magang, atau sumbangan atas nama Target atau anggota tim) dengan tujuan memengaruhi keputusan usaha atau menerima perlakuan lebih, keunggulan yang tidak pantas, atau keuntungan pribadi.
- Segera laporkan permohonan dari anggota tim Target (*yang meminta*) perjamuan, hadiah, hiburan, perjalanan, atau apa pun yang bernilai dari vendor atau perwakilan vendor.



**Menawarkan atau menerima suap atau sogokan dengan maksud untuk memengaruhi keputusan bisnis adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

**Upaya balas dendam apa pun terhadap individu yang melaporkan kekhawatiran dengan iktikad baik melanggar prinsip Target dan tidak akan diberi toleransi.**

# Pemasok harus memelihara catatan akurat dan menyediakannya secara transparan saat audit.

## Persyaratan

- Pemasok harus transparan selama proses audit dan tidak memengaruhi prosedur audit apa pun. Auditor harus memiliki akses ke semua area di lokasi, harus diberikan akses terhadap arsip, serta harus diizinkan untuk melakukan wawancara pekerja dan manajemen. Pekerja tidak boleh dilatih atau disuap sehingga memengaruhi tanggapan wawancara.
- Target mewajibkan lokasi agar transparan mengenai semua jam kerja dan gaji yang dibayarkan. Pencatatan waktu dan pembayaran gaji harus disimpan secara akurat. Lokasi harus memberikan sepenuhnya akses catatan yang akurat kepada perwakilan Sumber yang Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target atau pihak ketiga.
- Pemasok dilarang memalsukan atau menyediakan izin atau lisensi yang menipu.



**Pemalsuan, penipuan dan/atau tidak adanya izin usaha yang sah dan izin serta lisensilingkungan yang diperlukan adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

# Pemasok dan pekerja harus melaporkan semua pelanggaran undang-undang atau peraturan setempat, Standar Target, atau perilaku tidak etis kepada Target.

## Persyaratan

- Pemasok dan pekerja harus melaporkan semua pelanggaran hukum dan peraturan setempat, Standar Target, atau perilaku tidak etis kepada Target dengan mengirim email ke [Ethics@target.com](mailto:Ethics@target.com) atau menggunakan Integrity Hotline pihak ketiga. Laporkan secara anonim dengan menghubungi Hotline Integritas. Panggilan ini gratis dan ditangani oleh pihak ketiga yang independen. Tersedia juru bahasa dengan bahasa lokal.
- Pemasok harus mengembangkan proses internal rahasia dan anonim bagi karyawan untuk melaporkan potensi pelanggaran hukum, peraturan, Standar Target, atau perilaku tidak etis. Lihat mekanisme pengaduan di hal. 12.
- Pemasok tidak boleh melakukan pembalasan terhadap individu yang, dengan niat baik, melaporkan potensi pelanggaran hukum, peraturan, Standar Target, atau perilaku tidak etis.



### Pindai Kode QR atau kunjungi:

[www.TargetIntegrityHotline.com](http://www.TargetIntegrityHotline.com) untuk melaporkan secara anonim, dengan mengisi **Hotline Webform** online atau

**Hubungi** Integrity Hotline, 24 jam sehari, dikelola oleh penyedia pihak ketiga (tersedia interpreter)

**Email:** [Ethics@target.com](mailto:Ethics@target.com)

**Surat:** Corporate Compliance & Ethics  
Target Corporation  
1000 Nicollet Mall #3110  
Minneapolis, MN 55403

A.S.	1-800-541-6838
India	000-800-100-1657
Bangladesh	(0) 9610-998509
Tiongkok	4001201894
Hong Kong	800906528
Indonesia	(021) 50918413
Vietnam	024 4458 3187
Lainnya Lokasi non-A.S.: lakukan panggilan collect call ke A.S.	470-219-7116

# Tidak Ada Penunjukan Subkontraktor yang Tidak Sah

Kami tidak menoleransi penunjukan subkontraktor yang tidak sah. Semua lokasi dalam lingkup Program Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target harus diungkapkan pada Target sebelum produksi dimulai. Semua lokasi harus disetujui Target sesuai dengan ketentuan Mitra Online.



# Ungkapkan semua lokasi dalam lingkup program Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan.

## Persyaratan

- Sebelum produksi, mitra bisnis harus mengungkapkan semua lokasi yang dinilai tercakup dalam program Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target. Deskripsi lengkap tentang lokasi produksi yang dinilai tercakup untuk program Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target dapat ditemukan di Mitra Online pada Pedoman Cakupan Pengungkapan Lokasi.
- Lokasi yang tercakup dalam Program Audit Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target harus menyelesaikan ketentuan audit. Lihat Mitra Online untuk rincian cakupan dan audit.
- Pemasok harus menyimpan daftar semua lokasi yang menyediakan bahan atau layanan yang digabungkan ke dalam pembuatan, pemrosesan, pemanenan, atau produksi produk yang dijual ke Target.



**Penunjukkan subkontrak tidak resmi adalah pelanggaran tanpa toleransi.**



**Tidak Ada Penunjukan Subkontraktor yang Tidak Sah**

# Mekanisme Pengaduan

Kami mewajibkan pemasok untuk mengimplementasikan mekanisme pengaduan yang efektif untuk secara sistematis menerima, menyelidiki, dan menanggapi isu yang disampaikan serta mengimplementasikan solusi untuk menyelesaikannya. Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) mendefinisikan mekanisme pengaduan yang efektif sebagai sesuatu yang sah, mudah diakses, dapat diprediksi, adil, transparan, selaras dengan hak asasi, didasarkan pada keterlibatan dan dialog, serta digunakan sebagai sumber pembelajaran berkelanjutan.



# Definisi

---

**Pengaduan:** Pengaduan adalah masalah/kekhawatiran yang diangkat oleh pihak yang terdampak (mis. pekerja) bahwa hukum, regulasi, kontrak gabungan atau individu, dan/atau peraturan tempat kerja, kebiasaan, atau kode etik belum ditaati. Pengaduan diajukan oleh pihak yang terdampak sebagai sarana untuk mengatasi masalah tersebut.

**Mekanisme Pengaduan Efektif:** Mekanisme pengaduan adalah metode sistemis untuk menerima dan mengatasi masalah/kekhawatiran yang diangkat oleh pihak yang terdampak, terutama yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Mekanisme ini berjalan paling efektif di tingkat operasional (mis. tingkat pabrik), di mana masalah dapat diatasi secara dini dan langsung diselesaikan. Contohnya termasuk kotak saran, telepon atau SMS, email, saluran siaga, atau proses keluhan Sumber Daya Manusia.

Efektivitas diukur sesuai dengan Prinsip 31 dalam UNGP. Mekanisme pengaduan harus bersifat sah, mudah diakses, dapat diprediksi, adil, transparan, selaras dengan hak asasi, serta didasarkan pada keterlibatan dan dialog.

# Target mengharapkan agar pemasok menetapkan dan memelihara mekanisme pengaduan yang memenuhi delapan komponen kriteria efektivitas UNGP.

Kriteria	Definisi UNGP	Persyaratan
Sah	Memungkinkan kepercayaan dari kelompok pemangku kepentingan yang menggunakannya, dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses pengaduan yang adil	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mendefinisikan secara jelas proses mekanisme pengaduan dengan rangkaian kebijakan dan prosedur terstandarisasi dalam menerima keluhan secara rahasia, menyelidiki, menanggapi, dan menyelesaikannya dengan cara yang dapat diprediksi dan adil. Memastikan proses tersebut dapat digunakan untuk topik-topik sensitif seperti pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender.</li><li>• Menetapkan dan menerapkan kebijakan anti-balas dendam dan konsekuensi pendisiplinan jika terjadi balas dendam pada pekerja yang melaporkan keluhan.<ul style="list-style-type: none"><li>• Anti-balas dendam mengacu pada jaminan dan perlindungan jelas yang memastikan pekerja/penggugat tidak menjadi subjek balas dendam setelah menyampaikan keluhan; keterlibatan dengan mekanisme pengaduan; pengajuan dan/atau penarikan klaim; juga selama proses pengaduan.</li><li>• Penggugat harus dilindungi dari pemecatan, hukuman, dan segala bentuk pembalasan lainnya (mis. ejekan, diskriminasi, tekanan, atau kekerasan) jika penggugat memilih untuk terlibat dengan mekanisme pengaduan.</li></ul></li><li>• Pengaduan harus ditangani secara rahasia.</li></ul>

# Target mengharapkan agar pemasok menetapkan dan memelihara mekanisme pengaduan yang memenuhi delapan komponen kriteria efektivitas UNGP.

Kriteria	Definisi UNGP	Persyaratan
Mudah Diakses	Diketahui oleh semua kelompok pemangku kepentingan yang menggunakannya, dan menyediakan bantuan yang adil bagi mereka yang kesulitan mengaksesnya	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lokasi harus menyediakan lebih dari satu mekanisme pengaduan kepada pekerja, setidaknya satu di antaranya dapat digunakan secara anonim dan salah satunya harus diterima oleh seseorang di luar rantai komando langsung.</li><li>• Mekanisme pengaduan harus tersedia selama semua tahap perekrutan dan pekerjaan. Untuk pekerja kontrak asing, hal ini berarti mekanisme terkait tersedia di negara asal dan tujuan mereka.</li><li>• Mekanisme pengaduan harus tersedia bagi semua pekerja, dengan jaminan yang jelas bahwa mekanisme ini tersedia untuk pekerja sementara dan kontrak.</li><li>• Mekanisme pengaduan harus tersedia di asrama.</li><li>• Pekerja harus dapat mengakses mekanisme pengaduan tanpa hambatan apa pun yang dapat menghalangi mereka berkomunikasi melalui tiap saluran. Contoh:<ul style="list-style-type: none"><li>• Pekerja harus dapat berkomunikasi dalam bahasa yang mereka pahami saat menggunakan mekanisme pengaduan berikut juga dalam proses penyelesaian perselisihannya.</li><li>• Jika pekerja tidak bisa membaca atau menulis, maka harus terdapat mekanisme pengaduan yang tidak membutuhkan kegiatan membaca atau menulis.</li><li>• Jika pekerja tidak memiliki literasi digital atau akses terhadap teknologi digital, maka harus terdapat mekanisme pengaduan yang tidak membutuhkan penggunaan teknologi.</li></ul></li></ul>

# Target mengharapkan agar pemasok menetapkan dan memelihara mekanisme pengaduan yang memenuhi delapan komponen kriteria efektivitas UNGP.

Kriteria	Definisi UNGP	Persyaratan
Dapat Diprediksi	Menyediakan prosedur yang jelas dan diketahui dengan kerangka waktu indikatif untuk setiap tahap, serta kejelasan tentang jenis proses dan hasil yang ada dan sarana penerapan pengawasan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kerangka waktu harus disediakan agar manajemen dapat memberikan tanggapan, termasuk lama tiap langkah dan lama pekerja perlu menunggu hingga manajemen menanggapi kekhawatiran mereka</li><li>• Kemungkinan hasil dari proses pengaduan serta solusi yang ada harus didokumentasikan untuk mendukung penerapan yang konsisten.</li></ul>
Adil	Berusaha memastikan bahwa pihak-pihak yang terdampak sewajarnya memiliki akses ke sumber informasi, nasihat, dan keahlian yang diperlukan untuk terlibat dalam proses pengaduan secara adil, terinformasi, dan hormat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proses mekanisme pengaduan harus adil, tidak memihak, hormat, dan konsisten untuk semua pekerja.</li></ul>
Transparan	Memberi tahu proses pengaduan kepada pihak-pihak terkait serta memberikan informasi memadai tentang kinerja mekanisme untuk membangun kepercayaan terhadap efektivitasnya dan memenuhi kepentingan umum yang terkait	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pekerja mana pun yang menggunakan mekanisme pengaduan harus menerima suatu bentuk komunikasi yang menyatakan bahwa kekhawatiran dan/atau umpan balik dari mereka telah diterima dan sedang ditinjau. Selanjutnya, mereka harus menerima komunikasi lanjutan mengenai tindakan apa pun yang diambil untuk menanggapi umpan balik mereka.</li></ul>

# Target mengharapkan agar pemasok menetapkan dan memelihara mekanisme pengaduan yang memenuhi delapan komponen kriteria efektivitas UNGP.

Kriteria	Definisi UNGP	Persyaratan
Selaras dengan Hak Asasi	Memastikan bahwa hasil dan solusi sesuai dengan hak asasi manusia yang diakui secara internasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proses ini harus memastikan pekerja diperlakukan secara bermartabat dan hormat</li> <li>Para pihak yang terdampak secara langsung maupun tidak langsung oleh suatu pengaduan harus diberikan solusi adil dan tepat yang menangani dampak atau kerugian yang dialaminya. Contoh solusi yang efektif dapat mencakup restitusi, kompensasi finansial atau non-finansial, sanksi hukuman bagi pelanggar yang tindakannya mengakibatkan dampak atau kerugian kepada pihak yang terdampak atau sebuah permintaan maaf formal. Proses untuk mengembangkan dan menyediakan solusi harus bebas dari korupsi dan pengaruh politik maupun non-politik dari luar.</li> </ul>
Sumber pembelajaran berkelanjutan	Mengambil langkah-langkah relevan untuk mengidentifikasi pelajaran guna meningkatkan mekanisme dan mencegah pengaduan dan kerugian di kemudian hari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan tinjauan tahunan tentang efektivitas mekanisme pengaduan yang ada, menggunakan kriteria efektivitas yang ditentukan oleh UNGP, dan membuat perbaikan berdasarkan kesenjangan yang diidentifikasi.</li> <li>Jika dampak dirasakan oleh beberapa pekerja, atau terdapat masukan dan/atau kekhawatiran serupa, mitra bisnis harus mengambil tindakan untuk menangani akar masalah sehingga hal tersebut tidak terulang lagi.</li> <li>Ciptakan dan pelihara suatu sistem untuk melacak catatan pengaduan/kepatuhan, resolusi perselisihan, dan aktivitas pendisiplinan.</li> </ul>
Didasarkan pada keterlibatan dan dialog	Berkonsultasi dengan kelompok pemegang kepentingan yang menggunakannya tentang desain dan kinerja mereka, serta berfokus pada dialog sebagai sarana untuk mengatasi dan menyelesaikan keluhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mempraktikkan dialog tempat kerja berkelanjutan, yang mencakup keterlibatan rutin antara manajemen dengan pekerja, untuk mengembangkan dan menerapkan solusi guna meningkatkan kondisi kerja.</li> </ul>

# Memastikan komunikasi dan pelatihan kebijakan dan prosedur mekanisme pengaduan selaras dengan kriteria efektivitas.

---

- Melakukan pelatihan dan pelatihan penyegaran bersama semua pekerja untuk membangun kesadaran akan mekanisme pengaduan dan kebijakan anti-balas dendam perusahaan.
- Melakukan pelatihan bersama manajemen dan supervisor mengenai kebijakan dan prosedur mekanisme pengaduan untuk membantu mereka memahami proses dan meneguhkan mekanisme yang ada serta proses anti-balas dendam dengan para pekerja.
- Melakukan pelatihan bersama individu-individu yang bertanggung jawab menerapkan kebijakan dan prosedur mekanisme pengaduan, termasuk tanggung jawab untuk menyelidiki masalah yang diangkat.
- Komunikasi tentang mekanisme pengaduan harus disertakan dalam pengarahan prakeberangkatan bagi para pekerja kontrak asing.
- Komunikasi tentang mekanisme pengaduan harus disertakan dalam pelatihan orientasi.

# Target mengharapkan agar pemasok menetapkan dan memelihara mekanisme pengaduan yang memenuhi delapan komponen kriteria efektivitas UNGP.

## Praktik Terbaik

- Ciptakan tempat kerja di mana para pekerja diberdayakan untuk memberikan umpan balik dan terlibat dengan manajemen untuk mengidentifikasi dan menerapkan solusi untuk meningkatkan kondisi kerja.
- Kumpulkan data terpilah berdasarkan jenis kelamin tentang jenis keluhan yang dilaporkan beserta hasilnya.
- Tim penyelidik harus mewakili keragaman dalam tenaga kerja.
- Gunakan penyelidik pihak ketiga khusus untuk menyelidiki laporan kekerasan berbasis gender dan hal-hal sensitif lainnya.
- Gunakan survei pekerja untuk mendapatkan wawasan pekerja dan meningkatkan kondisi kerja.
- Sediakan pelatihan kepemimpinan bagi supervisor dan manajemen untuk membangun keterampilan lunak tentang cara menerima dan menanggapi umpan balik pekerja.
- Dirikan kelompok sumber daya karyawan/kelompok afinitas untuk kelompok minoritas (mis. dewan wanita) untuk memberikan dukungan tambahan dalam hal-hal yang memengaruhi kelompok, pembinaan, forum berkala guna berkomunikasi dengan manajemen mengenai isu, serta memberikan sumber daya kepada kelompok dengan sejarah termarginalisasi.

# Tidak Ada Tenaga Kerja Paksa atau Perdagangan Manusia

Kami mengutuk kerja paksa dan perdagangan manusia dan tidak akan secara sengaja bekerja dengan pemasok yang terlibat dalam praktik ini atau penggunaan tenaga kerja yang ditahan. Semua pekerja memiliki hak untuk bekerja dengan sukarela, tanpa menyerahkan identifikasi dan tanpa pembayaran biaya. Pekerja memiliki hak atas kebebasan bergerak dan pemasok kami harus memastikan hak tersebut diberikan kepada mereka. Pekerja berhak menghentikan hubungan kerja mereka tanpa denda setelah memberikan pemberitahuan yang wajar. Pemasok juga harus mendapatkan bahan baku dan/atau komponen untuk produk semata-mata dari sumber yang tidak memanfaatkan kerja paksa atau terlibat dalam perdagangan manusia.

- Tidak Ada Utang atau Biaya
- Kontrak Kerja
- Kebebasan Bergerak
- Agen Tenaga Kerja
- Perlakuan yang Setara
- Pemutusan Hubungan Kerja
- Uji Kelayakan Bertingkat



# Pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja atau terikat pada pekerjaan untuk melunasi utang.

## Persyaratan

- Pastikan semua pekerja bekerja secara sukarela dan menerima kompensasi sesuai dengan undang-undang setempat, dalam bentuk uang tunai atau yang setara.
- Pastikan tidak ada narapidana yang bekerja di lokasi dan/atau tidak ada produksi yang disubkontrakkan ke pekerja narapidana.
- Pastikan tidak ada pekerja yang dipekerjakan melalui pihak ketiga yang juga bertindak sebagai penyedia layanan rehabilitasi narkoba dan/atau alkohol untuk pekerja (ini tidak melarang pabrik dari memberikan pekerjaan secara langsung kepada pekerja dalam program perawatan narkoba dan alkohol, dalam rumah suportif (atau rumah singgah), atau pengguna narkoba/alkohol).
- Kembangkan kebijakan tertulis terkait persyaratan Target dan praktik terbaik tentang larangan kerja paksa dan perdagangan manusia.
- Komunikasikan kebijakan fasilitas tentang larangan kerja paksa dan perdagangan manusia kepada personel manajemen, dan agen tenaga kerja yang digunakan dalam perekrutan, rekrutmen, atau manajemen pekerja.
- Pastikan pekerja tidak membayar biaya apa pun untuk memulai, melanjutkan, atau mengakhiri pekerjaan.
  - **Lihat Lampiran A untuk daftar pengeluaran yang tercakup dalam persyaratan ini.**
- Pastikan para pekerja tidak diminta untuk mengambil pinjaman, membuat obligasi, atau membuat deposit sehubungan dengan perekrutan dan pekerjaan mereka. Deposit hanya dapat dibayarkan jika diwajibkan untuk ditanggung oleh pekerja.
- Pastikan semua biaya yang dibayarkan oleh pekerja diganti oleh pemberi kerja dalam waktu tiga puluh hari sejak penemuan mereka.
- Pastikan pekerja mempertahankan akses eksklusif dan kontrol atas rekening bank mereka sendiri, dengan pengecualian akses pemberi kerja untuk menyetorkan gaji. Ini termasuk akses eksklusif ke semua dokumen yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mengakses dan menggunakan akun mereka, seperti buku bank dan chop.



**Kerja paksa adalah pelanggaran tanpa toleransi. Pemasok harus berhati-hati untuk tidak membeli bahan mentah atau komponen apa pun yang diproduksi oleh kerja paksa.**

**Penggunaan tenaga kerja narapidana adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

**Mempekerjakan pekerja melalui pihak ketiga yang juga bertindak sebagai penyedia layanan rehabilitasi narkoba dan/atau alkohol untuk pekerja sama sekali tidak ditoleransi.**



**Tidak Ada Tenaga Kerja Paksa atau Perdagangan Manusia**

# Pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja atau terikat pada pekerjaan untuk melunasi utang.

## Persyaratan (Lanjutan)

- Pastikan skema tabungan yang diterapkan bersifat sukarela dan secara eksplisit mengizinkan pekerja untuk memilih keluar kapan saja.
- Biaya agen perekrutan harus ditanggung pabrik dan tidak boleh dipotong dari upah pekerja.
- Seragam, peralatan, atau barang lain yang diperlukan untuk bekerja harus dibayar oleh pemasok.
- Agen penyedia tenaga kerja harus berizin sesuai dengan ketentuan undang-undang dan peraturan setempat.
- Pekerja harus memulai dan mengakhiri hubungan kerja dengan sukarela. Pekerja memiliki hak untuk menolak kerja lembur yang melebihi batas menurut undang-undang atau kontrak. Pekerja tidak boleh didisiplinkan atau dihukum karena menolak lembur.
- Pabrik tidak boleh menahan pembayaran pekerja untuk mencegah pekerja meninggalkan pekerjaan mereka.
- Pastikan potongan upah hanya dilakukan jika diwajibkan oleh undang-undang setempat atau bersifat sukarela, wajar, dan dipahami dengan jelas oleh pekerja. Biaya makanan dan penginapan tidak dapat dipotong tanpa persetujuan pekerja.
- Pabrik harus menyediakan slip gaji atau tanda terima pembayaran yang terinci dalam Bahasa yang dimengerti pekerja.
- Pastikan keluhan atau saran pekerja dapat dengan mudah disampaikan kepada manajemen dan bahwa semua informasi tetap rahasia untuk mencegah pembalasan. Pabrik harus menetapkan dan menegakkan Kebijakan Tanpa Pembalasan.
- Pekerja harus dapat menolak untuk bekerja lembur tanpa suatu akibat atau hukuman, termasuk juga hilangnya kesempatan untuk bekerja lembur di masa mendatang.

**Silakan lihat Lampiran A untuk rincian tambahan tentang pencegahan kerja paksa dan perdagangan manusia yang terkait dengan pekerja migran asing.**



# Pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja atau terikat pada pekerjaan untuk melunasi utang.

## Praktik Terbaik

- Kembangkan serangkaian instruksi tertulis untuk semua agen penyedia tenaga kerja yang menetapkan larangan terhadap tenaga kerja paksa, perdagangan manusia, buruh hukuman, serta perekrutan pekerja melalui penyedia layanan rehabilitasi.
- Wajibkan agen penyedia tenaga kerja untuk memberikan informasi tentang sumber tenaga kerja mereka.
- Pemasok tidak boleh membebankan bunga kepada pekerja atas utang apa pun kepada pabrik.
- Pastikan semua pembayaran gaji terakhir dilakukan kepada pekerja yang mengajukan pengunduran diri dengan pemberitahuan yang tepat tanpa penalti.
- Mengembangkan sebuah prosedur internal untuk memastikan bahwa pekerja secara sukarela menerima tugas untuk bekerja lembur.



# Pastikan semua pekerja memiliki kontrak kerja tertulis dan mengetahui aturan lokasi.

## Persyaratan

### Kontrak

- Semua pekerja harus menerima dan menandatangani kontrak kerja dalam bahasa setempatnya. Pekerja migran asing harus mendapatkan dan menandatangani kontrak kerja sekurangnya lima hari sebelum penempatan.
- Isi kontrak kerja harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan secara akurat menggambarkan posisi, tempat kerja, serta persyaratan dan ketentuan kerja. Pada tempat dengan kontrak resmi tidak diwajibkan hukum, tawarkan surat atau metode lainnya dari perjanjian kerja yang dinilai sebagai hal setara yang dapat diterima.
- Untuk memastikan bahwa pekerja memahami isi kontrak mereka sebelum ditandatangani, kontrak harus secara akurat diterjemahkan ke dalam bahasa yang dipahami pekerja; kontrak harus dijelaskan untuk pekerja buta huruf; dan pekerja harus diberikan waktu yang cukup untuk meninjau isi kontrak sebelum ditandatangani.
- Pekerja dan pemberi kerja harus menandatangani kontrak kerja; pekerja harus menyimpan salinan yang ditandatangani; dan salinan kontrak yang ditandatangani harus disimpan dalam file personalia pekerja.
- Kontrak kerja dapat berubah hanya jika perubahan tersebut setara atau lebih baik untuk pekerja, sah, dijelaskan sepenuhnya kepada pekerja, dan disetujui sepenuhnya dan sukarela.

### Kontrak harus mencakup hal berikut:

- Identifikasi dan informasi kontak pekerja;
- Nama dan alamat pemberi kerja;
- Sifat pekerjaan dan lokasi kerja;
- Tanggal mulai dan berakhir kontrak;
- Ketentuan pembaruan kontrak, jika berlaku;
- Ketentuan pemulangan (untuk pekerja migran asing), termasuk rincian biaya yang ditanggung pabrik dan pekerja asing;
- Ketentuan penghentian kontrak dini secara sukarela oleh pekerja dengan dan tanpa pemberitahuan yang wajar, termasuk ketentuan khusus yang menyatakan bahwa pabrik menanggung biaya tambahan;
- Proses penghentian paksa oleh pabrik;
- Gambaran kondisi tempat tinggal yang disediakan, termasuk rincian biaya makan, akomodasi, dan transportasi umum;
- Jam kerja reguler dan jam lembur yang diharapkan;
- Jadwal kerja yang diharapkan, termasuk liburan dan hari libur;
- Nilai upah reguler dan lembur yang ditentukan dengan jelas;
- Bonus, tunjangan yang berlaku, atau kompensasi tunai lainnya;
- Deskripsi manfaat terkait pekerjaan, termasuk manfaat asuransi medis dan sosial, dan cuti, termasuk sakit, keadaan darurat, dan cuti tahunan;
- Frekuensi dan metode pembayaran, dan penjelasan slip gaji; dan
- Pengurangan sah yang diperbolehkan
- Kontrak tidak boleh berisi persyaratan yang mencegah pekerja dari menjalankan hak hukum mereka untuk berserikat.



# Pastikan semua pekerja memiliki kontrak kerja tertulis dan mengetahui aturan lokasi.

---

## Persyaratan (Lanjutan)

### Komunikasi dan Pelatihan

- Pastikan semua pekerja menghadiri pelatihan orientasi dalam bahasa yang mereka pahami yang mencakup persyaratan Target yang diuraikan dalam **Lampiran A**. Pelatihan harus didokumentasikan dengan baik.
- Beri informasi memadai kepada pekerja agar memahami seluruh aturan pabrik dengan, minimal, mengumumkan aturan pabrik dalam bahasa pekerja di lokasi yang jelas, dan memberikan buku pegangan kepada pekerja dalam bahasa pekerja yang ditandatangani setelah menerima. Lokasi juga dapat memberikan informasi melalui intranet perusahaan, dan dalam pelatihan penyegaran rutin (setidaknya setiap tahun). Pastikan materi yang diumumkan atau disebarkan selalu baru.



# Pastikan semua pekerja memiliki perjanjian kerja tertulis dan memahami peraturan pabrik.

---

## Praktik Terbaik

- Berikan pelatihan penyegaran tentang aturan lokasi untuk semua pekerja dengan jadwal reguler (setidaknya setiap tahun). Pastikan pelatihan dilakukan dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja dan dilakukan dalam format yang sesuai sehingga dipahami oleh pekerja.
- Buat catatan yang menunjukkan kapan kontrak ditandatangani dan bukti bahwa salinan telah diberikan kepada pekerja. Sertakan tanggal, nama pekerja dan tanda tangan pekerja dalam catatan.



# Hapus semua pembatasan yang tidak beralasan atas pergerakan pekerja.

---

## Persyaratan

### Dokumen Identitas

- Pastikan bahwa pekerja tetap memiliki atau mengontrol paspor, dokumen perjalanan, dokumen identitas, dan dokumen legal lainnya.
- Pemasok dan agen tenaga kerja tidak diizinkan untuk menahan dokumen identifikasi pribadi pekerja, termasuk paspor, dengan pengecualian jika dokumen diperlukan sementara untuk melengkapi persyaratan hukum.
- Jelaskan setiap pengumpulan sementara dokumen yang dilakukan untuk melengkapi persyaratan hukum kepada pekerja dan disertai dengan formulir yang ditandatangani dan diberi tanggal untuk menunjukkan penyerahan dan pengembalian dokumen. Cantumkan jumlah hari dokumen akan digunakan untuk diproses dalam komunikasi.
- Sediakan loker individu untuk semua pekerja migran asing di akomodasi pekerja guna menyimpan dokumen identifikasi pribadi dan barang berharga mereka secara aman. Pastikan loker tahan api dan air dan selalu tersedia untuk pekerja individu di tempat tinggal yang disediakan pemberi kerja.



# Hapus semua pembatasan yang tidak beralasan atas pergerakan pekerja.

---

## Persyaratan (Lanjutan)

### Kebebasan Bergerak

- Pastikan pekerja bebas untuk meninggalkan lokasi dan/atau asrama setiap saat, selain dari ekspektasi yang wajar untuk keselamatan. Secara umum, jangan melarang pergerakan pekerja masuk dan keluar asrama.
- Jangan mengunci tempat kerja dan asrama untuk membatasi pergerakan pekerja.
- Pastikan para pekerja bebas untuk memanfaatkan tunjangan cuti rumah yang telah mereka kumpulkan tanpa membayar uang jaminan, dikenakan pemotongan gaji, atau jika tidak didorong untuk mengambil cuti.
- Pastikan pekerja memiliki akses gratis ke air minum dan waktu istirahat di toilet selama jam kerja sesuai kebutuhan.



# Hapus semua pembatasan yang tidak beralasan atas pergerakan pekerja.



## Praktik Terbaik

- Berikan pelatihan penyegaran kepada petugas keamanan tentang persyaratan kebebasan pergerakan pekerja. Pastikan penjaga keamanan digunakan untuk melindungi pabrik dan tidak membatasi pergerakan pekerja.



# Buat proses uji tuntas dengan semua agen tenaga kerja.

## Persyaratan

- Jika agen tenaga kerja digunakan, pemasok diharapkan untuk melakukan proses uji tuntas, menerapkan prosedur untuk manajemen agen tenaga kerja dan menugaskan seseorang untuk bertanggung jawab atas manajemen agen tenaga kerja.
- Lakukan penilaian uji tuntas seleksi awal dari setiap agen tenaga kerja yang dipertimbangkan untuk digunakan untuk menentukan agen dan mitra perekrutan yang dapat digunakan untuk memenuhi persyaratan pabrik, pelanggan, dan hukum. Pemasok harus menunjukkan bahwa kinerja terhadap persyaratan Target dalam rekrutmen, perekrutan, dan pekerjaan merupakan bagian dari evaluasi berkelanjutan, dan kelanjutan, dari hubungan bisnis Uji tuntas **pra-penilaian harus mencakup topik yang diuraikan dalam Lampiran A.**
- Lakukan perjanjian jasa yang mengikat secara hukum dengan semua agen tenaga kerja yang akan digunakan untuk perekrutan atau manajemen pekerja.
- Pastikan perjanjian dengan agen tenaga kerja mencerminkan bahwa agen harus sesuai dengan pabrik, Target, dan persyaratan hukum sebagai syarat untuk melanjutkan hubungan bisnis. **Semua perjanjian harus mencakup topik yang diuraikan di Lampiran A.**



# Buat proses uji tuntas dengan semua agen tenaga kerja.

## Persyaratan (Lanjutan)

- Lakukan audit rutin, setidaknya setiap tahun, terhadap semua agen tenaga kerja dan metode rekrutmen mereka untuk memastikan mereka mematuhi persyaratan pabrik, Standar Target, dan hukum yang berlaku.
- Pemasok harus mengawasi penerapan proses tindakan korektif yang terdokumentasi untuk setiap pelanggaran yang diidentifikasi oleh agen tenaga kerja dari undang-undang yang berlaku atau standar Target.
- Setelah setiap perekrutan, wawancarai sampel perwakilan dari pekerja yang baru tiba untuk memastikan agen tidak terlibat dalam praktik penipuan (seperti penggantian kontrak atau representasi yang keliru tentang kondisi kerja aktual), dan proses rekrutmen memenuhi persyaratan pabrik, Standar Target, dan hukum yang berlaku. Wawancara harus mencari tahu apakah pekerja membayar biaya serta jumlah biaya tertentu yang dibayarkan. **Lihat Lampiran A untuk isi wawancara contoh.**
- Simpan salinan perjanjian apa pun yang ditandatangani antara agen tenaga kerja dan pekerja di file personalia pekerja di lokasi.



# Buat proses uji tuntas dengan semua agen tenaga kerja.

## Praktik Terbaik

- Pastikan pemasok memberi kompensasi kepada agen tenaga kerja atas jasanya dengan harga pasar saat ini, jika pekerja direkrut oleh agen tenaga kerja.
- Lokasi didorong untuk mempekerjakan pekerja secara langsung, tanpa menggunakan agen tenaga kerja. Pemasok harus menunjukkan peningkatan berkelanjutan, jika memungkinkan, untuk langsung mempekerjakan semua pekerja produksi, dan tidak menggunakan pengaturan alihdaya dengan agen tenaga kerja untuk mempekerjakan pekerja produksi.
- Wajibkan agen penyedia tenaga kerja untuk memberikan informasi tentang sumber tenaga kerja mereka.



# Pastikan semua pekerja migran asing menerima perlakuan yang setara.



## Persyaratan

### Izin Kerja

- Lokasi harus memastikan bahwa pekerja asing berada di negara tersebut secara legal dan memiliki izin kerja legal yang sah, termasuk visa jika diperlukan.



# Pastikan semua pekerja migran asing menerima perlakuan yang setara.

## Persyaratan (Lanjutan)

### Ketentuan dan Persyaratan

- Syarat dan ketentuan kontrak pekerja migran asing harus sama secara material dengan pekerja lokal, termasuk jam kerja, upah, dan tunjangan.
- Semua lembur harus bersifat sukarela. Pekerja tidak boleh dikenakan paksaan, disiplin atau hukuman karena menolak kerja lembur. Lokasi harus mengembangkan prosedur internal untuk memastikan penerimaan kerja lembur secara sukarela. Prosedur internal dapat mencakup kebijakan tertulis yang disampaikan kepada pekerja melalui orientasi dan/atau pelatihan penyegaran menggunakan bahasa asli pekerja dan/atau penggunaan lembar persetujuan kerja lembur yang harus ditandatangani oleh pekerja bersamaan dengan prosedur yang jelas mengenai cara pekerja menolak kerja lembur.
- Pemasok harus membayar gaji penuh pekerja, kecuali jika diminta untuk menahan sebagian dari gaji yang ditentukan oleh undang-undang setempat, seperti biaya asuransi kesehatan nasional, biaya asuransi tenaga kerja, pajak pendapatan, dll.
- Upah tidak boleh disalurkan melalui agen tenaga kerja. Pekerja harus dibayar langsung oleh pemberi kerja.
- Pengurangan gaji pekerja harus selalu bersifat legal, ditentukan dalam kontrak kerja, dan secara jelas dijelaskan dalam slip gaji.
- Lokasi harus menyediakan slip gaji yang terperinci atau tanda terima pembayaran yang diterjemahkan secara akurat ke dalam bahasa lokal pekerja.



# Pastikan semua pekerja migran asing menerima perlakuan yang setara.

## Persyaratan (Lanjutan)

### Komunikasi dan Pelatihan

- Pemasok harus memastikan semua pekerja menghadiri pengarahan komprehensif sebelum keberangkatan dari negara pengirim yang memenuhi persyaratan yang diuraikan dalam **Lampiran A**. Pastikan pelatihan didokumentasikan dengan baik.
- Sediakan akses terhadap mekanisme pengaduan, sesuai dengan kriteria di hal. 14-17, bagi pekerja asing sehingga mereka dapat melaporkan pengalaman apa pun terkait penipuan, pembebanan biaya, atau praktik tidak etis lainnya secara anonim.



# Pastikan semua pekerja migran asing menerima perlakuan yang setara.



## Praktik Terbaik

- Personel lokasi melakukan semua aktivitas perekrutan dan pengarahan sebelum keberangkatan di negara pengirim.
- Simpan catatan yang menunjukkan kapan kontrak ditandatangani dan bukti bahwa salinan telah diberikan kepada pekerja di negara pengirim. Sertakan tanggal, nama pekerja dan tanda tangan pekerja dalam catatan.
- Setidaknya setiap tiga bulan, wawancarai sampel pekerja asing untuk memantau kondisi dan pemahaman mereka tentang aturan lokasi.
- Tugaskan manajemen dan supervisor lini secara langsung yang lancar dalam bahasa yang dipahami pekerja.
- Berikan pekerja asing dukungan material yang diperlukan untuk berpartisipasi dan diwakili dalam komite atau asosiasi pekerja.



# Pastikan semua pekerja bebas untuk menghentikan pekerjaan mereka sesuka hati tanpa biaya atau penalti yang tidak semestinya.

## Persyaratan

- Pastikan pekerja yang mengundurkan diri menerima semua upah yang menjadi hak mereka tanpa penalti. Pemasok tidak boleh mengenakan biaya atau hukuman apa pun atas kegagalan untuk menyelesaikan kontrak kerja.
- Sediakan transportasi pengembalian bagi pekerja asing setelah kontrak selesai, saat mengundurkan diri dengan pemberitahuan yang wajar, saat mengundurkan diri dalam kondisi tertentu, atau saat diberhentikan dalam kondisi tertentu, sebagaimana diuraikan dalam **Lampiran A**.



# Uji Tuntas Bertingkat.

Fasilitas harus menerapkan persyaratan Target tentang larangan kerja paksa untuk rantai pasokan secara keseluruhan. Untuk mengakhirinya, fasilitas mewajibkan pemasok untuk menyatakan dan menerapkan persyaratan tentang larangan kerja paksa. Minimal, komunikasi oleh fasilitas harus mencakup semua pemasok tingkat berikutnya.

## Persyaratan

- Komunikasikan persyaratan kepada pemasok tingkat berikutnya secara lisan dan tertulis.
- Sertakan persyaratan dalam formulir yang akan memungkinkan penegakannya berdasarkan lokasi, seperti dalam kontrak dan pesanan pembelian.
- Berikan pelatihan kepada personel manajemen yang relevan tentang uji kelayakan pemasok tingkat berikutnya.
- Pastikan pekerja yang dipekerjakan di lokasi oleh pemasok tingkat berikutnya, seperti kontraktor di lokasi, memiliki syarat dan ketentuan kerja yang memenuhi persyaratan.
- Pemasok harus memvalidasi kepatuhan terhadap standar di pemasok tingkat berikutnya.



# Tidak Ada Pekerja di Bawah Umur

Kami tidak menoleransi pemanfaatan pekerja di bawah umur dan tidak akan sengaja bekerja dengan pemasok yang memanfaatkan pekerja di bawah umur. Kami mendefinisikan pekerja di bawah umur sebagai individu yang lebih muda dari usia kerja minimum setempat atau usia 15 tahun, mana pun yang lebih tua, dan/atau mereka yang tidak mematuhi standar internasional sebagaimana didefinisikan oleh Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (International Labor Organization, ILO) mengenai pekerjaan yang sesuai dengan usia yang mengatur pertanian keluarga. Pemasok harus mematuhi semua batasan kerja terkait usia sebagaimana ditetapkan oleh hukum setempat dan mematuhi standar internasional sebagaimana ditentukan oleh ILO terkait pekerjaan yang sesuai usia.

- **Usia Minimum**
- **Catatan personel**
- **Kepatuhan Hukum Setempat**



# Pastikan semua pekerja memenuhi usia minimum pada saat dipekerjakan menurut hukum setempat, atau usia 15 tahun, mana saja yang lebih tua.

## Persyaratan

- Buat dan jalankan sistem sumber daya manusia komprehensif untuk mencegah tenaga kerja di bawah umur. Pastikan kebijakan mencakup klausul bahwa tidak ada departemen yang dapat merekrut siapa pun di luar saluran perekrutan yang dibentuk. Jangan izinkan pengecualian apa pun, baik untuk pekerja permanen, pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja asing dan domestik, pekerja migran/pendatang, pekerja lepas, siswa, magang, atau pekerja sementara.
- Tetapkan konsekuensi jika manajer atau supervisor melanggar undang-undang setempat dan/atau Standar Target. Manajer atau supervisor harus bertanggung jawab.
- **Mitra Bisnis:** Pahami definisi tenaga kerja di bawah umur untuk semua negara tempat Anda mencari produk, dan apakah memenuhi Standar Target.
- **Lokasi:** Pahami usia kerja legal dan usia kerja remaja, dan bagaimana undang-undang dibandingkan dengan Standar Target.
- Pastikan bukti usia dan identitas untuk setiap pelamar sebelum merekrut. Dokumentasi harus menyertakan dokumen identitas asli yang berisi foto dan sudah diautentikasi, seperti KTP, Akta Kelahiran, Paspor, SIM, Akta Dokter, atau dokumen identitas lainnya yang diterima oleh hukum setempat. Dilarang mempekerjakan seseorang tanpa informasi ini.
- Pastikan semua pekerjaan produksi dilakukan di pabrik atau lingkungan yang terkendali untuk mencegah risiko partisipasi oleh pekerja di bawah umur atau remaja.



**Pekerja di bawah umur adalah pelanggaran tanpa toleransi bagi Target.**

# Pastikan semua pekerja memenuhi usia minimum pada saat dipekerjakan menurut hukum setempat, atau usia 15 tahun, mana saja yang lebih tua.

## Praktik Terbaik

- Periksa secara teliti keabsahan usia dan dokumentasi identitas. Di daerah di mana banyak pemalsuan terjadi, konfirmasi usia melalui sumber informasi lain, seperti:
  - Hubungi sumber dokumen asli, misalnya otoritas pemerintahan setempat, untuk autentikasi.
  - Minta beberapa sumber dokumen asli untuk perbandingan silang.
  - Gunakan mesin autentikasi dokumen khusus untuk mencegah pemalsuan.
  - Wawancara mendalam menggunakan teknik wawancara lanjutan untuk memeriksa ulang informasi.
- Telusuri jenis dan kejadian untuk dokumen yang dipalsukan yang diidentifikasi dari waktu ke waktu dan latih staf sumber daya manusia untuk mengenali praktik-praktik yang biasa dilakukan.
- Wawancarai calon pekerja untuk memastikan orang tersebut adalah sama dengan foto yang terdapat dalam Kartu Tanda Penduduk.
- Buat kebijakan "Tidak Ada Tenaga Kerja di Bawah Umur" pabrik dan sertakan dalam panduan pabrik.
- **Mitra Bisnis:** Pastikan lokasi memiliki kebijakan perekrutan yang menentukan usia minimum sesuai dengan Standar Target.
- Bagikan persyaratan usia dengan agen perekrutan, sebagaimana berlaku.
- Kontrol akses ke area produksi. Jangan izinkan siapa pun di bawah usia legal kerja atau usia 15 (mana yang lebih tua) akses ke lantai produksi.

# Simpan catatan personalia yang lengkap dengan bukti identitas dan usia untuk semua pekerja.

## Persyaratan

- Semua pekerja harus memiliki catatan karyawan.
- Catatan personel harus berisi tanggal kerja lengkap (hari-bulan-tahun), bukti usia pada saat dipekerjakan, dan informasi lain sebagaimana diwajibkan oleh hukum.
- Catatan karyawan untuk tiap pekerja harus tersedia untuk peninjauan.
- Catatan personalia harus dibuat saat perjanjian kerja dimulai. Jangan izinkan pekerja mengakses area produksi sebelum menyelesaikan verifikasi usia dan membuat file personel.
- Sediakan tim Pencarian Sumber Daya Tanggung Jawab Target dan/atau auditor pihak ketiga yang kami tunjuk dengan akses lengkap ke catatan personel untuk semua pekerja.

# Patuhi semua undang-undang setempat mengenai pekerja remaja.

## Persyaratan

- Pabrik harus memahami dan mematuhi undang-undang setempat untuk pekerja remaja termasuk, namun tidak terbatas pada, jenis pekerjaan, kondisi kerja, hari kerja, jam kerja, dan jam lembur.
- Jika undang-undang setempat mengizinkan, pekerja remaja harus didaftarkan di kantor tenaga kerja setempat dan melakukan tes kesehatan.
- Terapkan sistem untuk mengidentifikasi dan memantau pekerja remaja dan tempat kerjanya dengan jelas, serta mengidentifikasi stasiun yang tidak sesuai untuk pekerja remaja karena masalah hukum dan keselamatan.
- Pastikan semua pekerja yang terlibat dalam aktivitas berisiko tinggi seperti bekerja dengan zat berbahaya, mengangkat beban berat, bekerja di level tinggi, dll. Berada di atas usia legal yang disyaratkan untuk pekerjaan semacam itu.
- Latih pekerja remaja untuk memastikan mereka memahami sepenuhnya peraturan pabrik dan, khususnya, batasan hukum terkait pekerja remaja.

# Kesehatan dan Keselamatan

Pemasok harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja. Kami berharap akan adanya penilaian bahaya, penerapan dan pengawasan perlindungan yang sesuai, serta pelatihan pekerja untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit.

Perlindungan tersebut harus melindungi pekerja dari paparan terhadap kimia atau bahan-bahan beracun, memastikan keamanan jiwa dan bangunan, dan mematuhi hukum setempat. Jika pemasok menyediakan fasilitas tempat tinggal bagi para pekerja mereka, fasilitas tersebut harus aman dan bersih.

**\* Kecuali jika disebutkan lain, semua informasi berkaitan dengan lokasi dan kondisi asrama.**

- **Keamanan Listrik**
- **Keamanan Mesin**
- **Keamanan Struktural**
- **Material Berbahaya**
- **Alat Pelindung Diri**
- **Kesiapan Terhadap Darurat**



# Patuhi semua hukum yang berlaku terkait keselamatan listrik. Papan listrik, panel, perkabelan, pemutus sirkit, dll. harus dikonfigurasi dengan benar, diberi tanda secara memadai, dan dilindungi dengan aman.

---

- Semua sistem kelistrikan di lokasi dan asrama harus mematuhi peraturan kesehatan dan keselamatan setempat untuk mencegah kebakaran dan bahaya:
  - Tutupi kabel/kabel listrik dengan benar dengan pipa, selotip, atau penutup.
  - Pasang dan tutup stopkontak/kotak sakelar dengan benar.
  - Pasang tanda peringatan sesuai dengan hukum setempat.
- Pasang semua lampu gudang/toko dengan penutup atau penutup pelindung yang mencegah pecah dan dapat menahan bola lampu yang meledak.
- Minta teknisi listrik yang berkualifikasi atau tetap menggunakan jasa kontraktor listrik yang berkualifikasi untuk melakukan semua pekerjaan kelistrikan di lokasi.

# Patuhi semua hukum terkait keamanan alat berat dan ambil semua langkah untuk memastikan keamanan alat berat.

---

- Pastikan semua mesin dan peralatan periferan memiliki fitur keselamatan yang berfungsi. Contoh:
  - Mesin dengan bagian berbahaya seperti ban berjalan, roda gigi, dan roda abrasif, harus dilengkapi dengan alat pelindung. Kipas harus memiliki pelindung keamanan bilah.
  - Semua mesin pencetak, pelubang, dan pemotong harus dilengkapi dengan perangkat pengaman.
  - Mesin jahit harus memiliki pelindung jarum dan pelindung katrol.
  - Mesin yang memiliki pemasok (feeder) otomatis harus dapat dimatikan secara otomatis.
  - Pagar tersedia di area mana pun di lokasi atau asrama yang dapat diakses oleh pekerja dan ditinggikan cukup tinggi sehingga jika terjatuh dapat menyebabkan cedera diri (misalnya, platform penyimpanan atau jalan di lantai dua).
- Pekerja harus diberikan pelatihan mengenai keamanan mesin.

# Pastikan semua bangunan dan asrama mematuhi hukum setempat. Ambil semua langkah untuk memastikan bahwa semua bangunan lokasi dan asrama secara struktural aman dan terawat dengan baik.

---

- Lokasi dan bangunan asrama harus bebas dari masalah atau kerusakan struktural yang besar.
- Lokasi harus menerapkan dan mendapatkan rencana bangunan yang disetujui dari otoritas bangunan terkait, sebelum memulai pembangunan lokasi/bangunan asrama atau untuk penggantian atau modifikasi apa pun setelah persetujuan bangunan asli. Rencana bangunan harus diperbarui dan mencerminkan struktur dan penggunaan bangunan saat ini.
- Pastikan lokasi telah memperoleh sertifikat atau izin keselamatan/stabilitas bangunan jika diwajibkan hukum, yang dikeluarkan oleh pejabat/departemen bangunan yang resmi untuk mensertifikasi konstruksi bangunan dan kualitasnya telah memenuhi persyaratan hukum sebelum lokasi operasi/produksi. Terdapat kemungkinan perbedaan nama berdasarkan negara, mis. Sertifikat Okupansi, Izin Penerimaan Bangunan atau sertifikat Stabilitas, Izin Lokasi, dll. Lisensi atau sertifikat harus diperbarui dan sesuai dengan struktur dan penggunaan bangunan saat ini.
- Lokasi harus memiliki kebijakan dan prosedur yang terdokumentasi untuk memastikan lokasi dan/atau bangunan asrama diinspeksi oleh pekerja yang sesuai dan/atau badan pemerintah secara teratur.
- Pastikan lorong memiliki lebar yang cukup dan pintu keluar serta tangga memiliki tinggi dan lebar yang cukup bagi pekerja untuk mengungsi dengan aman. Jika tidak, lokasi diperlukan untuk pembangunan, membangun atau memodifikasi lorong yang ada, pintu keluar, dan tangga untuk memberikan lebar dan tinggi yang cukup bagi pekerja untuk mengungsi dengan aman, seperti yang disyaratkan oleh hukum setempat atau jika hukum setempat tidak ada, oleh standar internasional.
- Larang merokok di lokasi dan gedung gudang. Area khusus merokok harus disediakan jauh dari gedung dengan tindakan keamanan yang memadai.

**Pastikan semua bangunan dan asrama mematuhi hukum setempat. Ambil semua langkah untuk memastikan bahwa semua bangunan lokasi dan asrama secara struktural aman dan terawat dengan baik.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Jika terjadi kerusakan atau masalah struktural utama di lokasi apa pun atau bangunan asrama, pihak ketiga yang memenuhi syarat harus menilai integritas struktural, stabilitas, dan kesesuaian dengan mengikuti standar yang berlaku.
  - Pusat penitipan anak harus berlokasi di lantai dasar gedung produksi atau di gedung terpisah.
  - Lakukan pengujian lokasi peralatan listrik, instalasi, sambungan, dan beban secara berkala sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku dengan menggunakan kontraktor/perusahaan listrik yang kredibel dan dengan menggunakan alat yang sesuai.

# Sediakan tempat tinggal dan ruang kerja yang aman, bersih, sehat, dan rapi.

- Lokasi dan asrama harus bersih dan terawat.
- Peralatan harus disimpan di lokasi yang aman.
- Toilet di asrama dan lokasinya harus dipisahkan berdasarkan jenis kelamin, toilet harus memberikan privasi yang cukup dengan pintu dan kunci, toilet harus memenuhi standar setempat untuk kebersihan umum, dan toilet harus beroperasi. Lokasi harus menyediakan satu toilet untuk setiap 15 pekerja, atau lebih jika diharuskan oleh hukum setempat. Asrama harus memiliki satu toilet untuk setiap enam pekerja, atau lebih jika diwajibkan oleh hukum setempat.
- Pastikan lokasi memiliki cukup cahaya bagi pekerja untuk bekerja dengan aman tanpa kerusakan penglihatan.
- Lokasi harus menyediakan ventilasi yang memadai di lokasi tersebut, seperti jendela, kipas angin, AC, atau panas untuk meningkatkan sirkulasi dan kenyamanan udara.
- Pekerja harus memiliki akses setiap saat ke air yang aman diminum dan gratis di lokasi serta asrama. Air harus disimpan dengan cara yang sehat, termasuk jauh dari toilet, untuk mencegah kontaminasi. Pengujian harus dilakukan seperti yang dipersyaratkan oleh hukum.
- Air yang aman diminum harus disediakan dalam jarak yang wajar dari asrama dan lokasi kerja. Setidaknya, air yang aman diminum harus tersedia di setiap asrama dan lantai produksi. Pekerja harus dapat mengakses air yang aman diminum tanpa batasan setiap saat.
- Jika ada pusat penitipan anak di lokasi tersebut, maka harus bersih dan kering, harus memiliki cahaya dan ventilasi yang memadai, dilengkapi dengan perabotan yang diperlukan, persediaan makanan, dan peralatan keselamatan seperti yang dipersyaratkan oleh hukum.
- Pastikan asrama berada di gedung terpisah dari gedung produksi. Tidak ada produksi yang diizinkan di dalam asrama.
- Asrama harus menyediakan fasilitas pancuran dan/atau bak mandi yang fungsional dan bersih yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin. Jika tidak terdapat hukum setempat, asrama harus memiliki satu fasilitas pancuran/bak mandi per enam penghuni.
- Asrama harus menyediakan fasilitas tidur terpisah untuk pria dan wanita, kecuali yang disediakan untuk pasangan.
- Asrama harus memiliki ranjang bayi, ranjang tidur atau ranjang susun yang nyaman untuk setiap penghuni asrama. Dilarang menyediakan tempat tidur susun tiga. Tempat tidur bersama dilarang kecuali untuk akomodasi keluarga individu.
- Pastikan asrama memenuhi semua hukum dan peraturan perumahan setempat dan memberikan perlindungan yang memadai terhadap kondisi cuaca. Struktur harus aman dan terjamin tanpa paparan ke luar ruangan melalui celah dalam struktur. Jendela-jendela dan pintu-pintu setiap ruang asrama harus dirawat dengan baik.
- Kamar asrama harus memenuhi hukum dan kebiasaan setempat untuk ruang pribadi dan jumlah penghuni. Setiap penghuni asrama harus disediakan ruang tamu pribadi tidak kurang dari 3,6 meter persegi di kamar tidur mereka.
- Menyediakan fasilitas air ledeng dan binatu yang berfungsi untuk penghuni asrama.
- Lokasi tersebut diharapkan dapat menyediakan kantin atau ruang memasak yang bersih dan terawat jika sumber makanan dari luar tidak tersedia. Pekerja harus memiliki akses ke ruang makan atau kantin yang bersih jauh dari lantai produksi.
- Sediakan penghuni asrama dengan kantin atau ruang makan dan memasak yang bersih dan terawat dengan baik. Area memasak harus terpisah dari area tidur.

# Meminimalkan risiko para pekerja terpapar pada bahan kimia dan berbahaya lainnya.

- Identifikasi semua kimia dan bahan berbahaya di lokasi. Dokumentasikan semua kimia dan bahan berbahaya dengan Lembar Data Keselamatan Bahan (Material Safety Data Sheets, MSDS) atau Lembar Data Keselamatan (Safety Data Sheets, SDS) di inventaris Kimia yang dievaluasi secara berkala untuk meninjau risiko terkait penggunaan kimia dan alternatif yang tersedia.
- MSDS/SDS harus dapat diakses oleh semua orang dalam bahasa pekerja setempat.
- Sediakan pekerja yang menangani bahan kimia, atau yang terpapar bahan kimia, pelatihan khusus untuk memastikan penggunaan yang aman. Pelatihan harus mencakup orientasi dan pelatihan berkelanjutan, dan mencakup tanggung jawab sehari-hari, sistem dan manajemen keadaan darurat, dan pembersihan.
- Wadah kimia harus dipelihara dalam kondisi baik, diberi label dengan benar dengan nama kimia yang sesuai, serta simbol bahaya dalam bahasa pekerja, ditutup, dan disimpan di dalam wadah sekunder dan ventilasi baik.
- Area penyimpanan bahan berbahaya harus ditutup dan dilindungi dari semua bahaya, dengan hanya personel yang berwenang yang memiliki akses.
- Lokasi tidak boleh mencampurkan limbah berbahaya dan tidak berbahaya.
- Lokasi harus memiliki kit respons tumpahan bahan kimia yang tersedia yang mencakup peralatan pelindung pribadi, bahan penyerapan, dan peralatan pemadam kebakaran.
- Buang material berbahaya dan bahan kimia sesuai dengan undang-undang setempat.
- Sediakan tempat khusus pencuci mata permanen yang tidak terhalang yang dipasang ke saluran air utama untuk pekerja di lokasi yang mudah diakses dari mana saja di mana bahan kimia berbahaya digunakan. Pencuci mata harus menggunakan air minum pada suhu dan tekanan yang sesuai.
- Patuhi larangan semprotan pasir Target untuk menghindari masalah kesehatan jangka panjang pekerja.



**Semprotan pasir adalah pelanggaran tanpa toleransi bagi Target karena bahaya kesehatan yang ditimbulkan kepada pekerja. Target mendefinisikan semprotan pasir sebagai kegiatan menyemprot abrasif apa pun dengan media yang mengandung silika kristal seperti aluminium oksida, aluminium silikat, silikon karbida, terak tembaga, atau garnet. Target melarang penggunaan semprotan pasir dalam proses manufaktur di mana saja di fasilitas. Pemasok harus mengadakan bahan mentah dan/atau komponen produk dari sumber-sumber yang tidak menggunakan penyemprotan pasir.**

# Minimalalkan risiko paparan kimia dan bahan berbahaya untuk pekerja.

---

## Praktik Terbaik

- Singkirkan bahan-bahan berbahaya, jika memungkinkan, dengan menggunakan alternatif yang tidak beracun.
- Miliki prosedur tertulis yang terdokumentasi untuk semua penanganan bahan kimia dan barang-barang berbahaya.
- Simpan bahan-bahan kimia di area yang layak, aman dan jauh dari area asrama dan produksi. Area ini harus sejuk dan kering dan dilengkapi dengan suatu sistem pencegah kebakaran.
- Hindari semua kemungkinan bahaya kebakaran, termasuk pencampuran bahan kimia yang tidak tepat atau penyimpanan tidak sengaja dan saling berdekatan atas bahan kimia yang mudah terbakar.
- Pasang prosedur keadaan darurat di area untuk mencampur bahan kimia dan di area penyimpanan.
- Teliti sistem keamanan bahan kimia dan kualitas udara yang paling sesuai untuk industri Anda agar dapat memberikan perlindungan terbaik bagi kesehatan pekerja.
- Pekerja tidak boleh menempatkan wajah mereka di antara sumber bahan berbahaya dan sistem ventilasi.
- Kembangkan dan dokumentasikan target tahunan untuk mengurangi jumlah bahan berbahaya dalam fasilitas.

# Sediakan alat pelindung diri (APD) untuk semua pekerja.

---

- Lakukan penilaian risiko keselamatan untuk mengevaluasi bahaya tempat kerja.
- Sediakan APD yang sesuai dan berfungsi untuk para pekerja berdasarkan bahaya yang Anda identifikasi melalui penilaian bahaya untuk mengurangi risiko kecelakaan, cedera, atau penyakit – bebas biaya
- Contoh APD termasuk sarung tangan antisayat metal, masker wajah, kaca mata pengaman, penutup telinga, ventilator, dan sepatu berpengaman.
- Lokasi harus memastikan karyawan di lingkungan kerja luar ruangan memiliki akses terhadap peralatan dan perlengkapan pelindung dingin (misalnya, topi keras berlapis, sarung tangan termal, sepatu bot tahan air, kaus kaki berlapis, dan jaket bomber berlapis bulu); dan/atau peralatan dan perangkat pelindung panas (mis. sarung tangan, pakaian reflektif yang sejuk, penutup pelindung kepala, dan kaca mata hitam)
- Pelatihan penggunaan APD harus disediakan bagi para pekerja.

# Kesiapan Terhadap Darurat

Pemasok diharapkan untuk menilai dan memantau bahaya terkait darurat dan mengimplementasikan rencana kesiapan terhadap darurat. Pekerja harus dilatih dalam protokol pencegahan dan tanggapan.



**Kecuali jika disebutkan lain, semua informasi berkaitan dengan lokasi dan kondisi asrama.**

- Pencegahan Kebakaran
- Alarm Kebakaran
- Peralatan Pelindung Kebakaran
- Pintu Keluar Darurat
- Pertolongan Pertama
- Suhu Berbahaya
- Cuaca Berbahaya



# Lokasi diharapkan dapat mengembangkan kebijakan, tim, praktik, dan pelatihan pencegahan kebakaran di asrama dan tempat kerja.

- Kembangkan kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan yang mencakup pencegahan kebakaran, prosedur kerja panas, dan prosedur tanggap darurat untuk kesiapsiagaan kebakaran dan bencana alam.
- Lokasi harus mengembangkan rencana keselamatan/pemadaman kebakaran termasuk evakuasi darurat, personel pemadam kebakaran, dan tugas. Rencana keselamatan harus berisi (namun juga tidak dibatasi pada), detail lokasi dan alamat, nomor kontak darurat, tata letak lantai yang dilengkapi dengan peralatan, personel keselamatan dengan tugasnya, daftar peralatan pemadam kebakaran, rencana evakuasi dan penyelamatan, area perakitan, lokasi penampungan air, dan lokasi cadangan air serta catu daya terdekat. Rencana keselamatan kebakaran harus disetujui oleh departemen kebakaran jika berlaku. Rencana keselamatan harus dipasang di pintu masuk lokasi, gerbang utama, atau area umum.
- Jika disyaratkan oleh hukum, lokasi harus memiliki petugas keselamatan kebakaran yang bertanggung jawab atas penerapan kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan yang merupakan bagian dari kepemimpinan senior.
- Lokasi diharapkan untuk melakukan latihan darurat dan kebakaran, yang dikelola oleh petugas keselamatan kebakaran yang berkualifikasi jika tersedia, untuk semua pekerja sesuai dengan hukum setempat dan di setiap shift kerja dengan pemadaman listrik. Jika tidak ada undang-undang setempat yang dapat diterapkan, adakan latihan keadaan darurat dan latihan pemadaman kebakaran, paling sedikit sekali dalam setahun. Jika terdapat penghuni bangunan lainnya, lokasi tersebut harus melaksanakan latihan bersama dengan penghuni lainnya.
- Lokasi harus mendidik pekerja mereka tentang tanggap darurat kebakaran termasuk keselamatan kebakaran dasar, kebijakan keselamatan, kesiapsiagaan dan prosedur darurat, sistem operasi pemadam kebakaran.
- Lokasi harus memastikan bahwa jumlah pekerja yang diperlukan dilatih dan disertifikasi oleh dinas pemadam kebakaran setempat atau otoritas bersertifikat yang kredibel di bidang pemadam kebakaran, peralatan pemadam kebakaran, dan penyelamatan seperti yang dipersyaratkan oleh hukum setempat atau mengikuti persyaratan Target di mana hukum setempat tidak ada.
- Lokasi harus menyimpan catatan pekerja yang telah menyelesaikan pelatihan dan ketika sertifikasi ulang diperlukan. Kecuali ditentukan oleh hukum setempat, mengatur pelatihan penyegaran untuk pemadam kebakaran/pekerja bersertifikat harus diatur setiap dua tahun.
- Lokasi harus melakukan penilaian risiko kebakaran dan keselamatan yang mencakup semua ruang produksi, penyimpanan, dan asrama (jika ada) di lokasi yang harus mencakup rencana untuk memitigasi semua risiko yang teridentifikasi.
- Lokasi harus mendapatkan Lisensi Kebakaran, NOC (Sertifikat Tanpa Keberatan), Laporan Penyelesaian dan Penerimaan Pengendalian Kebakaran atau dokumentasi keselamatan kebakaran lainnya dari otoritas layanan kebakaran sebagaimana yang berlaku oleh hukum setempat dan menyimpan lisensi atau surat penerimaan ini untuk ditinjau.

**Lokasi diharapkan dapat mengembangkan kebijakan, tim, praktik, dan pelatihan pencegahan kebakaran di asrama dan tempat kerja.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Buat suatu sistem untuk meninjau ulang semua persyaratan kesehatan dan keselamatan secara teratur untuk memastikan compliance.
- Simpan catatan kesehatan dan keselamatan secara menyeluruh di lokasi selama satu tahun. Arsip harus mencatat program pelatihan (pencegahan), insiden apa pun yang terjadi, dan bagaimana insiden tersebut diatasi (tindakan korektif).
- Selidiki segala peristiwa yang terjadi, tentukan penyebabnya, buat dan terapkan suatu rencana untuk pencegahan, dan simpan semua arsip di dalam berkas.
- Adakan dialog berkala antara manajemen dan karyawan untuk membahas dan memperbaiki masalah keselamatan tempat kerja. Lokasi harus memastikan semua karyawan dan manajemen ambil bagian dalam pembahasan untuk bekerja sama mengembangkan budaya keselamatan.

# Pasang alarm kebakaran di semua area untuk mendeteksi dan memberi tahu pekerja selama keadaan darurat baik di tempat kerja maupun asrama.

---

- Semua perangkat alarm kebakaran harus memiliki catu daya cadangan darurat yang didukung oleh baterai atau generator.
- Alarm kebakaran visual harus dipasang di lokasi di mana pekerja menggunakan penyumbat telinga.
- Alarm kebakaran harus saling terhubung di dalam setiap bangunan.
- Semua alarm kebakaran harus diperiksa dan diuji secara teratur untuk memastikan fungsionalitas selama keadaan darurat.

# Sediakan peralatan pelindung kebakaran yang tidak terhalang seperti alat pemadam kebakaran, selang kebakaran, hidran, alat penyiram di seluruh lokasi dan asrama seperti yang dipersyaratkan oleh hukum.

---

- Jika tidak ada undang-undang dan peraturan setempat, miliki perlengkapan yang cukup yang ditempatkan di seluruh lokasi agar dapat memadamkan kebakaran Referensi yang dapat digunakan yaitu kurang lebih satu set peralatan keselamatan per 100 meter kuadrat.
- Tempatkan alat pemadam kebakaran pada ketinggian yang sesuai untuk digunakan oleh semua dengan instruksi tertulis dalam bahasa yang dapat dimengerti oleh semua pekerja.
- Alat pemadam kebakaran harus sesuai dengan ukuran dan kategori seperti yang ditentukan oleh operasi dan kategori bahaya kebakaran yang teridentifikasi untuk area tertentu.
- Semua alat pemadam kebakaran harus diisi dan diservis secara berkala dan benar.
- Slang pemadam/hidran dan/atau alat penyiram harus memiliki tekanan air yang memadai untuk menjangkau area terpencil di lokasi dan asrama.
- Pastikan semua peralatan pelindung kebakaran diperiksa secara teratur untuk memastikan fungsinya selama keadaan darurat.

# Pastikan pintu keluar darurat yang memadai, tidak terkunci, tidak terhalang, dan ditandai dengan jelas untuk asrama dan tempat kerja.

---

- Sediakan jumlah pintu keluar darurat yang memadai di setiap lantai lokasi sebagaimana ditentukan oleh undang-undang atau jika tidak ada persyaratan hukum, setiap pekerja harus memiliki akses ke setidaknya dua pintu keluar yang mengarah ke titik perakitan yang ditandai dengan jelas.
- Lokasi harus menjaga tinggi dan lebar pintu keluar yang tepat bersama dengan tangga keluar.
- Semua gang dan pintu rute keluar harus ditandai dengan jelas, diterangi dengan lampu yang memadai, dirawat dengan lebar yang memadai dan bersih dari segala bentuk halangan.
- Pastikan semua pintu keluar darurat tetap tidak terkunci. Pintu harus didorong atau digeser untuk membuka sesuai dengan hukum setempat untuk memberikan jalan keluar yang cepat dan mudah selama keadaan darurat.
- Setiap pintu keluar darurat harus keluar dari bangunan dan tidak masuk kembali ke dalam bangunan. Pintu keluar darurat tidak boleh keluar melalui area berbahaya (mis. ruang penyimpanan bahan kimia, ruang ketel).
- Lokasi harus memasang rencana evakuasi yang akurat dan mudah dipahami di setiap lantai atau ruang kerja. Semua rute pelarian yang ditentukan menuju keluar dari lokasi/asrama dari setiap bagian, departemen, jalur, dll. harus ditandai pada rencana evakuasi.
- Lokasi harus menyediakan pagar pembatas untuk platform keluar/kerja/penyimpanan yang ditinggikan. Tangga harus memiliki pegangan atau railing untuk naik turun dengan aman.
- Pastikan lampu darurat sorotan tinggi dipasang dengan catu daya cadangan di seluruh lokasi dan asrama dan diuji secara teratur.

**Pastikan pintu keluar darurat yang memadai, tidak terkunci, tidak terhalang, dan ditandai dengan jelas untuk asrama dan tempat kerja.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Mesin berbahaya seperti ketel harus disimpan terpisah dari lantai produksi atau gedung.
- Setelah pelatihan atau latihan keselamatan, lakukan tanya jawab dengan manajemen untuk membahas keberhasilan dan kegagalan.
- Pindahkan produk yang berlebih dan limbah produksi secara teratur.
- Material atau barang-barang dalam kotak kardus harus disimpan atau ditumpuk dengan aman pada palet dan rak dalam tumpukan yang tidak terlalu tinggi atau tidak stabil. Pekerja harus menggunakan peralatan keselamatan yang memadai untuk mengambil barang-barang dari tempat yang tinggi. Pertimbangkan untuk menugaskan seseorang yang mengawasi praktik penyimpanan secara teratur untuk menjamin keselamatan.
- Beri label pada pintu yang dapat keliru dinilai sebagai jalan keluar tetapi menuju tempat lain, contoh, "Kamar Mandi" atau "Bukan Jalan Keluar."
- Warnai lantai dengan bentuk persegi di sekitar perlengkapan pemadam kebakaran dengan warna kuning atau merah, seluas kurang lebih satu meter. Latihlah para pekerja agar tidak menempatkan peralatan atau penghalang lain dalam kotak tersebut.

# Sediakan semua perlengkapan pertolongan pertama bersama dengan petugas pertolongan pertama yang terlatih seperti yang dipersyaratkan oleh hukum untuk asrama dan lokasi.

---

- Berikan persediaan pertolongan pertama untuk setiap lantai atau area meskipun fasilitas medis juga tersedia di lokasi.
- Lakukan inspeksi untuk memastikan bahwa kotak P3K tersedia setiap saat dan mencakup persediaan dasar seperti perban, obat pereda nyeri, salep antibakteri, torniket, plester, kompres panas dan dingin, termometer sekali pakai, dll. sebagaimana diwajibkan oleh hukum setempat.
- Personel pertolongan pertama harus dilatih tentang cara melakukan tindakan pertolongan pertama jika terjadi keadaan darurat medis.
- Lokasi harus memastikan personel pertolongan pertama yang memadai untuk setiap lantai/area seperti yang ditetapkan oleh hukum — setidaknya satu per lantai/area/shift. Disarankan setidaknya terdapat dua per shift kerja.
- Orang-orang yang terlatih dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan harus dengan mudah dikenali di lantai kerja.

**Lokasi harus menerapkan batasan mengenai kapan dan berapa lama pekerja dapat melakukan tugasnya di suhu berbahaya untuk pekerjaan di dalam dan di luar ruangan.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Beri waktu istirahat meski tidak terjadwal jika pekerja melaporkan merasa lemah, mual, kelelahan berlebihan, bingung, dan/atau mudah tersinggung saat bekerja.
- Tetapkan istirahat wajib bagi orang-orang yang bekerja di suhu berbahaya di tempat kerja luar ruangan sesuai dengan panduan batas paparan menurut hukum setempat.
- Tetapkan mandat untuk berhenti bekerja saat suhu menjadi berbahaya.
- Selama periode suhu berbahaya, jadwal kerja harus disesuaikan – istirahat dan berhenti bekerja – berdasarkan tetapi tidak terbatas pada pertimbangan berikut: suhu, kelembapan dan/atau angin dingin, serta sinar matahari (pekerjaan luar ruangan saat panas berbahaya saja); saat tidak ada aliran udara (pekerjaan dalam ruangan saat panas berbahaya saja); jika pakaian atau alat pelindung dikenakan dan untuk pekerjaan yang lebih berat.

**Lokasi harus menetapkan teknik kendali bahaya yang sesuai untuk meminimalkan dampak suhu berbahaya kepada pekerja.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Untuk pekerjaan luar ruangan, lokasi harus menetapkan teknik kendali bahaya untuk mengurangi gangguan udara dingin dengan menggunakan tempat berlindung berpemanas dan/atau mengurangi gangguan udara panas dengan menggunakan pelindung atau penghalang reflektif atau penyerap panas.

# Lokasi harus mengembangkan kebijakan, praktik-praktik, dan pelatihan mengenai rencana keselamatan terkait suhu berbahaya untuk pekerjaan dalam dan luar ruangan.

## Praktik Terbaik

- Lokasi harus mengembangkan prosedur penyesuaian cuaca (berfokus pada pekerja baru dan pekerja lama yang belum menyesuaikan diri) – sesuai dengan hukum setempat. Jika tidak terdapat hukum setempat, berikan periode penyesuaian selama satu hingga dua minggu.
- Lokasi harus mengembangkan rencana keselamatan terkait suhu berbahaya. Rencana keselamatan tersebut harus berisi (tetapi tidak terbatas pada) rencana untuk mengaktifkan istirahat wajib dan/atau menghentikan kerja bila perlu; menetapkan sistem teman untuk mengawasi karyawan selama gelombang dingin dan/atau panas; serta prosedur yang harus diikuti saat pekerja memiliki gejala yang konsisten dengan penyakit terkait cuaca dingin dan/atau panas. Rencana keselamatan tersebut harus dipasang di pintu masuk, gerbang utama, dan/atau area umum di lokasi.
- Lokasi harus mengembangkan program peringatan suhu berbahaya untuk memantau laporan cuaca dan menanggapi informasi cuaca dingin dan/atau panas dengan tepat melalui rencana keselamatan terkait dan/atau perubahan jadwal kerja kapan pun layanan cuaca meramalkan kemungkinan terjadinya gelombang dingin dan/atau panas.
- Lokasi harus menetapkan program pelatihan gangguan dingin dan panas guna mengedukasi semua karyawan dan supervisor untuk mengenali penyebab penyakit terkait cuaca dingin dan panas; pengenalan gejala; cara memberikan pertolongan pertama; serta perawatan yang tepat dan penggunaan pakaian dan alat pelindung.

# Lokasi harus mengembangkan kebijakan, praktik-praktik, dan pelatihan rencana kesiapan terhadap darurat terkait cuaca berbahaya dan protokol tanggapan darurat untuk pekerjaan dalam dan luar ruangan.

---

## Praktik Terbaik

- Lokasi harus menilai, mengenal, dan memantau potensi cuaca berbahaya yang dapat terjadi di lokasinya. Ini termasuk (namun tidak terbatas pada): badai salju, angin siklon/badai/topan; kekeringan; gempa bumi; banjir dan tanah/lumpur longsor; petir; udara tercemar; tornado; tsunami; gunung meletus; kebakaran hutan; dan angin.
- Lokasi harus mengembangkan program peringatan cuaca berbahaya untuk memantau laporan cuaca dan menanggapi informasi cuaca dengan tepat dengan rencana keselamatan terkait dan/atau perubahan jadwal kerja kapan pun layanan cuaca meramalkan kemungkinan terjadinya cuaca berbahaya.□
- Lokasi harus mengembangkan rencana kesiapan terhadap darurat terkait cuaca berbahaya. Rencana ini harus berisi (namun tidak terbatas pada): rencana evakuasi (penunjukkan lokasi berlindung dalam ruangan dan rencana/rute pintu keluar darurat). Rencana harus memberikan peran kepemimpinan untuk memandu karyawan saat kejadian-kejadian ini. Rencana kesiapan terhadap darurat harus disampaikan kepada karyawan, dilatih setiap tahun, dan dipasang di pintu masuk lokasi, gerbang utama, dan/atau area umum.□□
- Lokasi harus menerapkan batasan mengenai kapan dan berapa lama pekerja dapat melakukan tugasnya saat cuaca berbahaya, sesuai dengan hukum setempat.

# Lokasi harus mengembangkan kebijakan, praktik-praktik, dan pelatihan rencana kesiapan terhadap darurat terkait cuaca berbahaya dan protokol tanggapan darurat untuk pekerjaan dalam dan luar ruangan.

## Praktik Terbaik

- Dalam kondisi cuaca berbahaya dengan adanya perkiraan kerusakan parah atau membahayakan nyawa, lokasi harus berhenti beroperasi dan karyawan harus melakukan evakuasi ke lokasi aman, sesuai dengan hukum setempat. Untuk lokasi pabrik dan asrama yang tersedia, lokasi-lokasi ini harus memenuhi ketentuan keselamatan struktural dan telah memiliki lokasi aman. Untuk lokasi di luar ruangan, harus terdapat rencana keselamatan yang mengarahkan karyawan ke lokasi aman yang sudah ditentukan.
- Karyawan harus dilatih cara menghindari bahaya-bahaya setelah kejadian cuaca berbahaya (mis. kabel listrik terpapar, kebocoran gas, air tercemar).
- Tim tanggap darurat/keselamatan harus dibentuk dan bertanggung jawab atas tindakan pasca-bencana termasuk memandu karyawan ke wilayah berkumpul pasca-bencana dan menilai bahaya, kerusakan, dan cedera pasca-bencana.
- Lokasi harus menyediakan peralatan yang memadai untuk mengurangi risiko cuaca berbahaya bagi para pekerja. Persediaan darurat harus selalu tersedia dan mencakup persediaan dasar seperti telepon darurat, peluit, senter, penyaring udara, radio bertenaga baterai atau engkol.
- Lokasi harus menyediakan nomor telepon dan informasi kontak untuk layanan darurat setempat termasuk departemen pemadam kebakaran setempat; layanan ambulans, dan rumah sakit setempat; serta lokasi cadangan air dan catu daya listrik terdekat.

# Lokasi harus mendirikan sistem peringatan bencana alam untuk menginformasikan pekerja saat darurat baik di tempat kerja maupun asrama.

---

## Praktik Terbaik

- Semua perangkat alarm bencana alam harus memiliki catu daya cadangan yang didukung oleh baterai atau generator.
- Alarm bencana alam harus saling terhubung di tiap bangunan dan memiliki suara yang berbeda untuk menunjukkan keadaan darurat yang berbeda.
- Semua alarm bencana alam harus diperiksa dan diuji berkala untuk memastikan fungsionalitas selama keadaan darurat.
- Jika sistem alarm bencana alam tidak memungkinkan, lokasi harus mendirikan metode lain untuk berkomunikasi dalam keadaan darurat yang mencakup sistem komunikasi interkom, komunikasi radio portabel, dan alat penguat suara.

# Tidak Ada Diskriminasi

Kami menghormati perbedaan budaya dan individu dan percaya bahwa diskriminasi tidak boleh ditoleransi. Pemasok diharapkan untuk mempertahankan tempat kerja yang bebas diskriminasi dan mempekerjakan pekerja yang memenuhi syarat secara hukum sesuai kemampuannya, tanpa mempersoalkan ras, warna kulit, jenis kelamin, status kehamilan, identitas jenis kelamin, status pernikahan, pandangan politik, agama, usia, cacat, orientasi seksual, asal-usul sosial, asal-usul negara, atau karakteristik lain yang tidak terkait dengan kemampuan individu untuk bekerja sebagaimana diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

- Tindakan Berdasarkan Kinerja
- Tes Kehamilan



# Rekrut, kompensasikan, promosikan, disiplinkan, dan berhentikan pekerja hanya berdasarkan kualifikasi, kemampuan, dan kinerjanya.

## Persyaratan

- Buat dan distribusikan jabatan serta uraian jabatan untuk semua posisi. Jangan memasukkan kriteria yang tidak terkait langsung dengan tugas pekerjaan dalam iklan pekerjaan. Misalnya, karakteristik jenis kelamin, biologis, fisik atau usia.
- Buat semua keputusan kerja dan kompensasi berdasarkan persyaratan untuk kinerja pekerjaan bukan karakteristik individu.
- Tetapkan kriteria objektif untuk keputusan mempekerjakan pekerja dan penugasan. Tidak memberikan penugasan berdasarkan pada jenis kelamin.
- Jangan memasukkan kriteria yang tidak terkait langsung dengan tugas pekerjaan dalam iklan pekerjaan. Misalnya jenis kelamin, orientasi seksual, ciri fisik atau usia.
- Tetapkan kebijakan non diskriminasi yang jelas, didokumentasikan di dalam buku peraturan pabrik dan/atau buku pedoman pekerja, termasuk:
  - Prosedur keluhan rahasia di mana pekerja dapat melaporkan diskriminasi ke seseorang selain dari atasan langsung.
  - Konsekuensi yang sesuai untuk pelanggaran.
- Tinjau kebijakan secara berkala untuk memastikan efektivitasnya.



**Mengambil keputusan untuk mempekerjakan dan kompensasi berdasarkan karakteristik individu dibandingkan dengan kinerja pekerjaan adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

**Rekrut, kompensasikan, promosikan, disiplinkan, dan berhentikan pekerja hanya berdasarkan kualifikasi, kemampuan, dan kinerjanya.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Izinkan semua pelamar yang memenuhi syarat untuk melamar dan/atau mengambil ujian terkait.
- Jangan mengumpulkan informasi yang tidak terkait dengan kinerja pekerjaan dan tidak diharuskan oleh hukum, selama proses lamaran.
- Miliki sistem yang secara efektif mengimplementasikan kebijakan non diskriminasi.
- Tetapkan dan komunikasikan penilaian objektif untuk kinerja (termasuk bonus) dan promosi.
- Tetapkan dan terapkan kriteria-kriteria objektif untuk pemecatan.
- Kembangkan dan berikan pelatihan non diskriminasi dan kepekaan budaya bagi semua pekerja, yang membahas pentingnya memperlakukan semua orang secara sama. Sediakan pelatihan khusus untuk manajer, supervisor, dan petugas keamanan.
- Dokumentasikan praktik ketenagakerjaan dari waktu ke waktu untuk menciptakan kredibilitas.

# Tidak menggunakan tes kehamilan sebagai syarat mendapatkan pekerjaan atau Pemutusan Hubungan Kerja.

## Persyaratan

- Tidak mensyaratkan tes kehamilan sebagai persyaratan perekrutan.
- Jangan menggunakan pernikahan atau kehamilan sebagai alasan pelanggaran atau pemutusan hubungan kerja, kecuali diwajibkan oleh hukum.
- Pengetahuan tentang kehamilan hanya digunakan untuk menyediakan akomodasi yang wajar bagi wanita hamil. Seperti, menghindari pekerjaan yang dapat menimbulkan risiko kesehatan, berdiri dalam waktu lama, risiko atau masalah lain, dan memberikan manfaat yang sesuai berdasarkan hukum setempat.
- Jika tes kehamilan legal dan digunakan, komunikasikan dengan jelas tujuannya kepada pekerja dalam buku peraturan pabrik.

# Tidak Ada Pelecehan

Kami percaya semua pekerja harus diperlakukan dengan bermartabat. Pemasok tidak boleh terlibat dalam, berkontribusi, atau mentolerir pelecehan fisik, verbal, mental, atau seksual terhadap atau di antara para pekerjanya.

- Lingkungan Kerja yang Bermusuhan
- Aturan Pabrik



# Pastikan manajemen pabrik tidak memaafkan, menciptakan, atau berkontribusi pada lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyinggung.

## Persyaratan

- Pastikan bahwa pekerja tidak dikenakan hukuman fisik, pelecehan, atau perlakuan kejam.
- Buat kebijakan tertulis untuk menguraikan praktik di atas dilarang dan yang merinci prosedur disiplin yang sesuai. Prosedur disipliner harus terdiri dari serangkaian tindakan yang meningkat, dari peringatan lisan hingga tertulis, sebelum penangguhan atau pemecatan. Dokumentasikan semua peringatan di file personalia pekerja.
- Aturan lokasi harus memberikan informasi tentang praktik disipliner di tempat kerja dan sejalan dengan hukum setempat dan Standar Target.
- Aturan lokasi tidak boleh memasukkan denda atau biaya untuk hal berikut, atau serupa:
  - Barang-barang yang rusak
  - Air minum
  - Pelanggaran disiplin ringan seperti merokok atau terlambat
  - Pelanggaran kebebasan bergerak (Misalnya: pembatasan hak ke kamar mandi)
- Semua pekerja, termasuk manajemen, harus menerima pendidikan tentang kebijakan disiplin pabrik.
- Petugas keamanan tidak berwenang untuk menjatuhkan tindakan pendisiplinan terhadap pekerja.
- Membuat suatu sistem di mana pekerja dapat mengajukan hal-hal yang menjadi kekhawatiran mereka, termasuk perlakuan oleh supervisor mereka, tanpa ancaman pembalasan atau penalti.
- Menyimpan catatan tertulis mengenai tindakan pendisiplinan yang dilakukan.



**Hukuman badan adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

**Pelecehan dan perlakuan kejam adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

**Pastikan manajemen pabrik tidak memaafkan, menciptakan, atau berkontribusi pada lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyinggung.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Mendorong pihak manajemen untuk mempelajari tentang pelecehan, kesadaran, kepekaan terhadap budaya lain, hukuman fisik, dan penyiksaan mental.

# Pekerja harus mengetahui aturan lokasi dan Standar Target.

## Persyaratan

- Pasang peraturan di tempat umum. Bagikan aturan dalam bentuk buku pegangan dan sertakan dalam kontrak kerja terperinci. Selalu perbarui aturan yang diumumkan dan didistribusikan.
- Pastikan aturan ditulis dalam bahasa pekerja.
- Didik semua pekerja tentang semua aturan, dan pastikan pekerja dilatih tentang aturan atau perubahan baru.
- Pasang Standar Keterlibatan Vendor Target di lokasi yang terlihat dan dalam bahasa yang dipahami semua pekerja.
- Umumkan aturan jika tidak diwajibkan oleh hukum setempat. Pemasok bertanggung jawab terhadap Standar Target yang lebih ketat jika undang-undang setempat tidak ada.

# Jam Kerja dan Lembur

Pemasok harus melarang jam kerja yang melebihi batas hukum yang berlaku, atau 60 jam per minggu, yang mana yang lebih rendah. Jam yang dibayar rutin tidak boleh melebihi 48 jam per minggu dan jam lembur tidak boleh melebihi 12 jam per minggu atau jumlah yang ditentukan oleh hukum setempat, yang mana yang lebih rendah. Hanya pada kasus-kasus luar biasa saja, jam kerja seseorang dapat melebihi 60 jam per minggu atau enam hari berturut-turut. Kerja lembur harus selalu bersifat sukarela dan dibayar pada tingkat premium. Pekerja harus memiliki setidaknya satu hari non-kerja penuh dalam setiap periode 7 hari.

- Jadwal kerja
- Menjaga Waktu

# Mempertahankan jadwal kerja yang sesuai dengan Standar Target dan undang-undang setempat.

---

- Target mengharuskan lokasi transparan mengenai semua jam kerja dan gaji yang dibayarkan. Pencatatan waktu dan pembayaran gaji harus disimpan secara akurat. Lokasi harus memberikan sepenuhnya akses catatan yang akurat kepada perwakilan Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target atau pihak ketiga.
- Berikan minimal satu hari istirahat penuh untuk setiap enam hari kerja kepada seluruh pekerja. Tidak ada pekerja yang bekerja secara berurutan selama tujuh hari atau lebih.
- Pastikan bahwa pekerja mendapatkan cuti/liburan sesuai dengan hukum setempat.
- Pastikan bahwa pekerja menerima cuti melahirkan/ayah/menyusui sesuai dengan hukum setempat.
- Sediakan makanan dan waktu istirahat yang layak sesuai dengan undang-undang setempat.
- Detail jadwal kerja, jam kerja normal, hari istirahat, dan kebijakan hari libur di aturan lokasi dan/atau di buku pegangan pekerja, dalam bahasa yang dipahami oleh pekerja lokal dan pekerja migran/tamu.
- Buat rencana produksi sebelumnya untuk memastikan pekerja tidak bekerja lebih dari 48 jam biasa dan 12 jam lembur dalam satu minggu (total 60 jam).
- Jika lokasi mengantisipasi jam kerja akan melebihi standar 60 jam Target, harap beri tahu kontak Sumber yang Bertanggung Jawab Anda atau kirim email ke [Responsible.Sourcing@target.com](mailto:Responsible.Sourcing@target.com) untuk menentukan solusi kolaboratif berdasarkan situasi luar biasa. Situasi luar biasa termasuk:
  - Bencana alam yang memengaruhi pemasok
  - Pertanian yang telah dikomunikasikan terlebih dahulu dan produksi musim puncak
- Pastikan bahwa ibu menyusui harus menerima istirahat menyusui/memompa ASI yang memadai.

# Target mengharuskan pemasok transparan mengenai semua jam kerja dan upah yang dibayarkan. Pencatatan waktu dan pembayaran gaji harus disimpan secara akurat. Untuk memastikan jam kerja yang akurat, pemasok harus menggunakan sistem pengatur waktu yang berfungsi penuh.

*Lihat juga, bagian Upah.*

---

- Sistem pencatatan waktu yang sama harus melacak dengan akurat semua jam kerja para pekerja.
- Pastikan bahwa lembar kehadiran manual memiliki waktu masuk dan keluar yang tepat dengan pengakuan karyawan.
- Sistem pengatur waktu kelistrikan harus memiliki cadangan baterai yang segera menyala jika terjadi kehilangan daya untuk mencegah kehilangan data.
- Pastikan semua pekerja memiliki catatan waktu yang akurat serta mencerminkan semua jam kerja reguler dan lembur yang telah dilakukan.
- Semua pekerja harus mengisi kartu waktu miliknya dengan akurat berisi semua jam kerja reguler dan lembur yang telah dilakukan. Manajemen atau pekerja lain tidak dapat menyelesaikan kartu waktu.
- Manajemen harus memastikan pekerja tidak memasukkan kartu waktu lebih awal dari waktu mulai kerja atau lebih lambat dari waktu selesai kerja.
- Pastikan bahwa pekerja dibayar untuk semua jam kerja.
- Berikan akses catatan yang akurat sepenuhnya kepada perwakilan Sumber Bertanggung Jawab & Berkelanjutan Target atau pihak ketiga. Lokasi tidak boleh menyimpan catatan palsu atau buku ganda.
- Kartu waktu harus dilengkapi dengan benar dan mudah dibaca.
- Pastikan bahwa semua jam, termasuk lembur, dicatat dalam sistem pencatatan waktu yang sama dan satu catatan penggajian.
- Pekerja harus dapat memverifikasi jam kerja reguler dan lembur setiap hari.
- Beri pelatihan tentang sistem pencatatan waktu kerja untuk pekerja baru dan secara berkala. Latih pekerja baru pada hari pertama bekerja.
- Pastikan manajer dan supervisor lini menerima pelatihan khusus dan memahami pentingnya mengelola pelacakan sepanjang waktu dalam sistem pengatur waktu yang sama.
- Pasang mesin pengatur waktu yang memadai di pintu masuk atau di dekat ruang kerja karyawan untuk mengurangi waktu tunggu untuk menyelesaikan kartu waktu.
- Lakukan audit internal secara teratur untuk memastikan sistem pencatatan waktu digunakan dengan benar dan terhubung kembali ke sistem penggajian dengan benar.

# Upah

Pemasok harus memberikan upah dan tunjangan yang memenuhi atau melampaui persyaratan hukum setempat dan dibayar/diberikan secara tepat waktu. Kami mendorong pemasok untuk berkomitmen terhadap perbaikan upah dan tunjangan guna meningkatkan taraf hidup pekerja dan keluarga mereka di masyarakat tempat mereka tinggal.

- Jumlah Jam Kerja
- Pemotongan Penggajian
- Akurasi Pembayaran
- Akses Penggajian
- Bayaran Tertunggak



# Bayar pekerja untuk semua jam kerja yang dilakukan sesuai dengan tingkat upah yang dinyatakan oleh undang-undang setempat.

*Lihat juga, bagian Jam Kerja dan Lembur.*

## Persyaratan

- Upah untuk jam kerja reguler harus memenuhi atau melebihi upah minimum yang disyaratkan oleh hukum setempat.
- Pembayaran dalam bentuk barang tidak diizinkan sebagai pengganti upah minimum.
- Jangan menggunakan skema yang secara hukum memungkinkan pembayaran di bawah standar upah minimum yang ada (cth. Upah magang di bawah upah minimum, upah lebih rendah untuk pekerja dengan disabilitas, upah di bawah batas minimum yang diizinkan untuk tujuan ekonomi).
- Upah lembur harus memenuhi atau melebihi tingkat upah lembur yang disyaratkan oleh hukum setempat.
- Jika tidak ada undang-undang setempat tentang kompensasi lembur, pekerja harus diberi kompensasi dengan premi yang lebih tinggi daripada jam biasa.
- Pastikan pekerja diberi kompensasi yang sesuai, sesuai dengan hukum setempat, untuk bekerja pada hari libur.
- Pastikan pekerja dibayar sesuai dengan hukum setempat untuk semua cuti berbayar, termasuk hari libur dan cuti melahirkan atau cuti ayah. Lokasi tidak boleh menetapkan kuota produksi pada tingkat yang mengharuskan pekerja untuk melebihi jam kerja reguler untuk mendapatkan upah minimum.
- Upah untuk kerja berdasarkan satuan hasil (borongan) harus setara atau melebihi upah minimum yang dihitung berdasar jam kerja. Jika upah pekerja yang dihitung dengan upah borongan turun di bawah tarif upah resmi yang berlaku (minimum, lembur, hari libur, dll.) maka lokasi harus menghitung selisih antara upah satuan dan upah resmi yang benar dan membayar selisihnya kepada para pekerja untuk memenuhi tarif minimum yang sah. Bonus atau pembayaran insentif tidak dapat digunakan untuk upah minimum.
- Bayar pekerja tepat waktu dan, jika pembayaran tidak dalam digital, pastikan pekerja menandatangani buku catatan yang mendokumentasikan penerimaan pembayaran.
- Pemasok didorong untuk meninjau sistem upah dan tunjangan secara teratur untuk mengidentifikasi peluang guna terus meningkatkan kehidupan pekerja, keluarga mereka, dan komunitas tempat mereka tinggal.

# Melaksanakan pemotongan upah hanya dalam rangka pemberian manfaat (tunjangan) yang disyaratkan oleh undang-undang atau untuk pelayanan bersifat sukarela.

## Persyaratan

- Implementasikan tunjangan wajib seperti jamsostek, dll, sesuai dengan undang-undang setempat. Pastikan pemotongan digunakan secara khusus untuk tujuan yang disebutkan dan pertahankan dokumentasi pendukung untuk membuktikan bahwa pemotongan wajib diambil dan diterapkan sesuai dengan hukum setempat. Jangan mengurangi jumlah untuk asrama, makan, atau pengeluaran serupa, yang melebihi biaya sebenarnya. Simpan catatan yang tersedia, yang menunjukkan biaya sebenarnya dari pengeluaran ini, jika dipotong dari gaji pekerja.
- Jangan memotong upah kecuali jika diwajibkan oleh undang-undang setempat atau bersifat sukarela, wajar, dan dipahami dengan jelas oleh pekerja.
- Pemotongan tidak diambil dari gaji barang rusak, keterlambatan, atau kegagalan memenuhi kuota produksi.
- Jangan menggunakan kontrak jangka pendek atau yang dapat diperpanjang yang tidak berbeda secara substansial dari kesempatan kerja penuh waktu, untuk menghindari pembayaran tunjangan, upah lebih tinggi, atau promosi untuk pekerja berdasarkan hukum setempat.
- Menghargai masa kerja semua pekerja dengan semestinya dalam menentukan tunjangan mana yang berhak mereka dapatkan, sebagaimana dipersyaratkan.

# Pastikan pekerja memahami sepenuhnya struktur upah mereka, tunjangan yang berhak mereka terima, dan dapat memverifikasi keakuratan pembayaran yang mereka terima.



## Persyaratan

- Didik pekerja tentang struktur pembayaran, termasuk jenis dan jumlah semua pemotongan yang diambil dari bayaran, tingkat upah, bonus, dan sistem insentif mereka. Kembangkan dan terapkan pelatihan penyegaran untuk pekerja yang ada.
- Beri tahu pekerja tentang semua manfaat cuti yang tersedia berdasarkan hukum setempat, termasuk cuti melahirkan dan cuti ayah. Pembayaran dan catatan manfaat cuti harus disimpan.
- Potongan gaji atau tanda terima pembayaran harus dirinci dan tersedia untuk semua pekerja dalam bahasa asli mereka, potongan dokumen diambil, dan termasuk gaji aktual.
- Menyediakan akses untuk bisa menghubungi departemen sumber daya manusia (atau departemen lain yang berhubungan) jika seorang pekerja memiliki pertanyaan terkait.

# Sediakan akses ke arsip gaji dan produksi yang lengkap dan akurat.

## Persyaratan

- Penggajian harus menyertakan detail yang cukup untuk memverifikasi upah dan jam kerja yang sesuai persyaratan hukum, termasuk namun tidak terbatas pada:
  - Tanggal periode upah secara lengkap
  - Nama pekerja
  - Total jam kerja dan perincian menurut jenis jam (reguler, lembur, dll.)
  - Tingkat upah pekerja (normal, lembur, dll)
  - Perhitungan besaran upah per satuan (jika ada)
- **Catatan upah dan/atau produksi harus mencerminkan semua jam kerja yang telah dilakukan pekerja tersebut. Pemasok harus menyimpan satu set catatan gaji dan produksi otentik, yang memberikan informasi secara jelas dan akurat untuk semua pekerja. Lokasi tidak boleh menyimpan catatan palsu atau buku ganda.**
- Lokasi harus memberikan akses auditor untuk meninjau catatan penggajian.
- Simpan semua catatan gaji untuk periode waktu yang disyaratkan oleh hukum setempat.

# Bayaran tertunggak harus diberikan kepada pekerja jika upah tidak dibayarkan sesuai dengan persyaratan hukum atau kontrak.

---

**Bayaran tertunggak:** Uang yang seharusnya dibayar kepada pekerja melunasi kompensasi yang tidak terbayar.

## Persyaratan

- Jika upah atau uang pesangon tidak dibayarkan, dibayar kurang dari seharusnya, terlambat, atau dipotong dengan tidak benar berdasarkan hukum setempat atau kontrak kerja, pemasok harus menghitung dan memberikan bayaran tertunggak kepada semua pekerja yang terdampak dalam waktu tiga puluh hari sejak mengetahuinya.
- Bayaran tertunggak harus diberikan kepada semua pekerja yang terdampak, tanpa mempertimbangkan status pekerjaannya saat ini; hal ini termasuk pekerja yang mungkin tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan pemasok.
- Semua bayaran tertunggak yang diberikan harus mencakup pembayaran bunga yang mungkin diwajibkan oleh hukum setempat.

# Kebebasan Berserikat

Kami mencari pemasok yang produktif melibatkan pekerja dan menghargai mereka sebagai aset penting bagi keberhasilan bisnis yang berkesinambungan. Ini termasuk menghormati hak-hak pekerja untuk mengambil keputusan apakah akan membentuk serikat dengan kelompok tertentu atau tidak, sesuai dengan semua hukum yang berlaku.

- **Hak Pekerja**



# Akui dan hormati hak-hak pekerja atas kebebasan berserikat.

## Persyaratan

- Terapkan praktik perekrutan yang sesuai dan yang secara hukum sesuai dengan kebebasan berserikat.
- Berikan kepada pekerja hak untuk secara terbuka berkomunikasi dengan manajemen secara individual atau kolektif.
- Izinkan karyawan untuk mewakili diri sendiri dan yang lainnya tanpa campur tangan, intimidasi, atau diskriminasi dari manajemen.
- Manajemen dan pekerja harus mematuhi semua hukum atau undang-undang nasional, peraturan, dan prosedur tentang kebebasan berserikat.
- Pekerja yang mendukung kebebasan berserikat tidak boleh dihukum atau didiskriminasi. Pelatihan yang sesuai harus dilakukan untuk pengawas/manajer.
- Pembalasan terhadap pekerja yang berusaha secara hukum berserikat dan/atau berorganisasi adalah dilarang.
- Manajemen tidak boleh mendiskriminasi pekerja karena keanggotaan mereka, atau afiliasi dengan, serikat pekerja atau asosiasi pekerja.
- Jika hukum melarang hak kebebasan berserikat, pemasok tidak boleh menghalangi pengembangan alternatif hukum.
- Pemasok harus memiliki kebijakan tertulis yang menyatakan komitmennya untuk mematuhi hukum yang berlaku dan menghormati hak pekerja atas kebebasan berserikat.
- Keanggotaan dalam serikat pekerja seprofesi atau asosiasi pekerja tidak boleh menjadi ketentuan untuk perekrutan.

# Akui dan hormati hak-hak pekerja atas kebebasan berserikat.

---

## Praktik Terbaik

- Jika serikat atau asosiasi pekerja telah dibentuk, berikan perwakilan pekerja akses ke tempat kerja untuk melaksanakan fungsi perwakilan mereka sesuai dengan undang-undang atau perjanjian.
- Latih manajer dan pengawas tentang undang-undang kebebasan berserikat.

# Manajemen Lingkungan dan Sistem Pengawasan

Pemasok harus memiliki sistem manajemen lingkungan yang mengidentifikasi, menggolongkan, dan menginventarisasi semua dampak operasional dan produksi terhadap emisi udara, penggunaan energi, penggunaan air, dan air limbah.

- **Sistem Pemantauan**



# Memiliki sistem manajemen lingkungan yang mengidentifikasi, menggolongkan, dan menginventarisasi semua dampak operasional dan produksi terhadap emisi udara, penggunaan energi, penggunaan air, dan air limbah.

## Persyaratan

- Sistem Manajemen Lingkungan (EMS) yang menetapkan tujuan dan kerangka waktu yang dapat diukur untuk area dampak berdasarkan produksi dan operasi harus didokumentasikan dan diarsipkan.
- Lokasi yang tercakup diharuskan menyelesaikan penilaian mandiri Modul Lingkungan Fasilitas (Facilities Environmental Module, FEM) Indeks Higg setidaknya sekali setahun untuk memvalidasi kinerja lingkungan. Lihat Mitra Online untuk fasilitas yang tercakup dalam Higg FEM.
- Sebuah sistem harus diterapkan untuk menanggapi keadaan darurat lingkungan yang tak terduga seperti tumpahan bahan kimia atau kebocoran gas.
- Tindakan korektif dari badan pengatur yang tepat karena melanggar kepatuhan hukum harus didokumentasikan dan diselesaikan dalam periode yang ditentukan.
- EMS harus dievaluasi dan diperbarui setiap tahun untuk mengelola dan melacak kemajuan lingkungan.
- Pelatihan umum tentang perlindungan lingkungan harus dilakukan setiap tahun untuk semua karyawan.

**Memiliki sistem manajemen lingkungan yang mengidentifikasi, menggolongkan, dan menginventarisasi semua dampak operasional dan produksi terhadap emisi udara, penggunaan energi, penggunaan air, dan air limbah.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Informasi tentang kinerja lingkungan lokasi tersedia untuk pemangku kepentingan internal dan eksternal.



# Tidak Ada Pembuangan Air Limbah Ilegal

Kami tidak akan menoleransi pemasok yang memiliki sistem pengolahan air limbah yang berukuran terlalu kecil, langsung dibuang, atau sistem yang tidak beroperasi dengan layak. Pemasok harus memasang dan memelihara sistem pengolahan air limbah dengan ukuran yang sesuai untuk memastikan polutan berada pada tingkat atau di bawah tingkat yang diwajibkan hukum.

- Pantau Air Limbah
- Kelola Penggunaan Air



# Pantau pembuangan air limbah dan kurangi polutan air limbah ke tingkat yang sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

## Persyaratan

- Pastikan bahwa semua aliran air limbah diidentifikasi dan dikarakterisasi: memelihara inventaris aliran air limbah proses.
- Pasang dan pelihara sistem pengolahan air limbah berukuran tepat yang mengurangi polutan air limbah ke tingkat yang sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
- Jika tidak ada fasilitas pengolahan air limbah di lokasi, semua air limbah akan dibuang ke fasilitas pengolahan air limbah di luar lokasi (yaitu fasilitas pengolahan air limbah kawasan industri, atau fasilitas pengolahan air limbah kota) sebagaimana diatur. Izin pembuangan yang diperlukan harus diperbarui secara periodik dan didaftarkan ke instansi peraturan yang sah.
- Pantau pembuangan air limbah sesuai dengan persyaratan peraturan dan kembangkan jadwal pengambilan sampel dan pengujian kualitas air yang sesuai dengan pedoman pemerintah dan industri.
- Jika air limbah diolah di luar lokasi, lokasi harus mengetahui nama, alamat fasilitas pengolahan pihak ketiga di luar lokasi, dan memiliki pengawasan untuk memastikan kepatuhannya. Instalasi pengolahan di luar lokasi dan informasi yang relevan harus menyediakan akses ke Target seperti yang diminta.
- Bersiap untuk keadaan darurat dan terapkan tindakan tanggap darurat jika instalasi pengolahan air limbah di lokasi melebihi kapasitas atau malfungsi.
- Pelatihan diharuskan bagi semua karyawan yang bekerja secara langsung dengan air limbah.



**Pembuangan air limbah ilegal adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

# Pantau pembuangan air limbah dan kurangi polutan air limbah ke tingkat yang sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

---

## Praktik Terbaik

- Kembangkan dan dokumentasikan jadwal inspeksi dan pemeliharaan fasilitas pengolahan air limbah, jika memungkinkan.
- Kembangkan dan dokumentasikan target tahunan untuk mengurangi pembuangan air limbah dan meningkatkan kualitas air limbah.
- Kembangkan dan dokumentasikan rencana aksi/tindakan untuk mencapai target penurunan pembuangan air limbah dan target peningkatan kualitas air limbah.
- Produk sampingan dari pemrosesan air limbah (mis. lumpur) dianalisis, ditangani, dan dibuang dengan benar sebagai limbah berbahaya.
- Waspadaai ketidakpatuhan yang terjadi di instalasi pengolahan air limbah pihak ketiga di luar lokasi. Kembangkan rencana tindakan untuk remediasi jika pabrik berkontribusi terhadap ketidakpatuhan.
- Terapkan solusi/teknologi inovatif untuk menurunkan volume air limbah dan/atau pemuatan polutan.
- Umumkan informasi pembuangan air limbah secara publik.

# Pengurangan dan Pembuangan Sampah

Pemasok harus mengelola, menyimpan, mengangkut, dan membuang limbah berbahaya secara legal. Kami mencari pemasok yang memperlihatkan bahwa mereka secara aktif bekerja untuk mengurangi limbah melalui proses produksi.

**\* Kami tidak akan menoleransi pemasok yang terlibat dalam pembuangan limbah ilegal.**

- **Limbah BerbahayaIIII**



# Tangani, simpan, pindahkan, dan buang limbah berbahaya secara legal, dan secara aktif bekerja untuk mengurangi limbah pada seluruh produksi produk.

## Persyaratan

- Limbah Berbahaya
- Dokumentasikan inventaris semua limbah dan lacak jumlah aliran limbah yang dihasilkan.
- Kontainer penyimpanan limbah berbahaya dan area penyimpanan harus dalam kondisi baik.
- Semua limbah berbahaya dan tidak berbahaya harus dipisahkan dan disimpan secara terpisah.
- Limbah berbahaya harus dikirim ke pengurus limbah berlisensi atau fasilitas limbah berwenang seperti diwajibkan oleh undang-undang dan peraturan.
- Pengangkut limbah berbahaya yang memiliki izin sebagaimana disyaratkan oleh undang-undang atau peraturan harus mengangkut limbah berbahaya.
- Pelatihan diperlukan bagi semua karyawan dalam hal membuang, menyimpan, dan menangani limbah.

**Tangani, simpan, pindahkan, dan buang limbah berbahaya secara legal, dan secara aktif bekerja untuk mengurangi limbah pada seluruh produksi produk.**

---

## **Praktik Terbaik**

- Gunakan kembali material jika memungkinkan dan daur ulang material yang dapat didaur ulang.
- Mengembangkan dan mendokumentasikan target tahunan untuk mengurangi produksi limbah.
- Mengembangkan dan mendokumentasikan rencana tindakan untuk mencapai target pengurangan produksi limbah.
- Validasi pembuangan akhir dan pengolahan semua limbah.

# Penggunaan Energi dan Air

Pemasok diharapkan menentukan sasaran yang jelas guna meningkatkan efisiensi energi dan air serta mendokumentasikan progres yang dicapai untuk mencapai sasaran tersebut.

- **Penggunaan Energi yang Efisien**
- **Penggunaan Air yang Efisien**



# Manfaatkan energi secara efisien di lokasi dan proses produksi.



## Persyaratan

- Identifikasi sumber energi, lacak, dan catat pemakaian energi untuk gedung dan proses tempat produksi berlangsung.

# Manfaatkan energi secara efisien di lokasi dan proses produksi.

---

## Praktik Terbaik

- Lakukan audit energi untuk mengidentifikasi kemungkinan penghematan energi dan biaya.
- Kembangkan dan dokumentasikan target tahunan untuk mengurangi konsumsi energi dan emisi gas rumah kaca (GRK).
- Kembangkan dan dokumentasikan rencana tindakan untuk mencapai target pengurangan energi.
- Gunakan pengukuran secara online dan ungkapkan data secara publik.

# Kelola penggunaan air dalam fasilitas dan proses produksi.

---

## Persyaratan

- Penggunaan air harus dilacak dan dicatat untuk bangunan dan proses di mana produksi berlangsung.
- Tetapkan dan kaji ulang target formal yang dinormalisasi secara teratur untuk meningkatkan penggunaan air

# Kelola penggunaan air dalam fasilitas dan proses produksi.

---

## Praktik Terbaik

- Kembangkan dan dokumentasikan target tahunan untuk mengurangi konsumsi air.
- Kembangkan dan dokumentasikan rencana tindakan untuk mencapai target pengurangan konsumsi air.

# Emisi Udara

Pemasok harus memasang dan memelihara perangkat pengendali emisi udara yang pantas untuk memastikan polutan emisi udara berada pada atau di bawah tingkat yang diwajibkan secara hukum.

- **Minimalkan Polusi Udara**



# Meminimalkan dampak polusi udara di lokasi dan proses produksi.

## Persyaratan

- Identifikasi sumber emisi udara dari kegiatan industri dan perangkat tambahan.
- Kembangkan dan pelihara inventaris sumber emisi udara.
- Izin pembuangan yang diperlukan harus diperbarui dengan sesuai dan didaftarkan.
- Pasang dan pelihara perangkat kontrol emisi udara yang sesuai yang mengurangi polutan ke tingkat yang sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
- Pantau emisi ke udara sesuai dengan persyaratan regulasi. Jumlah emisi udara harus dilacak dan dicatat untuk semua bangunan dan proses.

# Meminimalkan dampak polusi udara di lokasi dan proses produksi.

---

## Praktik Terbaik

- Kembangkan dan dokumentasikan target tahunan untuk mengurangi emisi udara, jika berlaku.
- Kembangkan dan dokumentasikan rencana tindakan untuk mencapai target pengurangan emisi udara.
- Gunakan pengukuran secara online dan ungkapkan data secara publik.

# Lisensi dan Perizinan

Pemasok harus memperoleh dan memelihara semua izin lingkungan dan izin operasi bisnis yang diwajibkan secara hukum yang diperlukan untuk produksi produk mereka dan pengoperasian lokasi mereka.

- Izin yang Valid
- Catatan Produksi



# Beroperasi dengan izin lingkungan dan lisensi pengoperasian yang sah.

## Persyaratan

- Sadarilah, dan patuhi, semua hukum dan peraturan lingkungan yang berlaku, dan pertahankan inventaris hukum dan peraturan lingkungan.
- Miliki semua izin lingkungan, lisensi, dan persetujuan lain yang diperlukan untuk operasinya saat ini.
- Rencanakan dan luangkan waktu yang memadai untuk memperbarui izin lingkungan, lisensi, dan persetujuan saat ini.
- Pertahankan izin operasi bisnis yang valid sesuai persyaratan hukum. Informasi tentang izin operasi bisnis harus mencerminkan operasi saat ini, termasuk alamat, ruang lingkup bisnis, dll.



**Izin yang tidak valid, hilang, atau dipalsukan adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

**Izin usaha yang tidak valid atau hilang adalah pelanggaran tanpa toleransi.**

# Beroperasi dengan izin lingkungan dan lisensi pengoperasian yang sah.

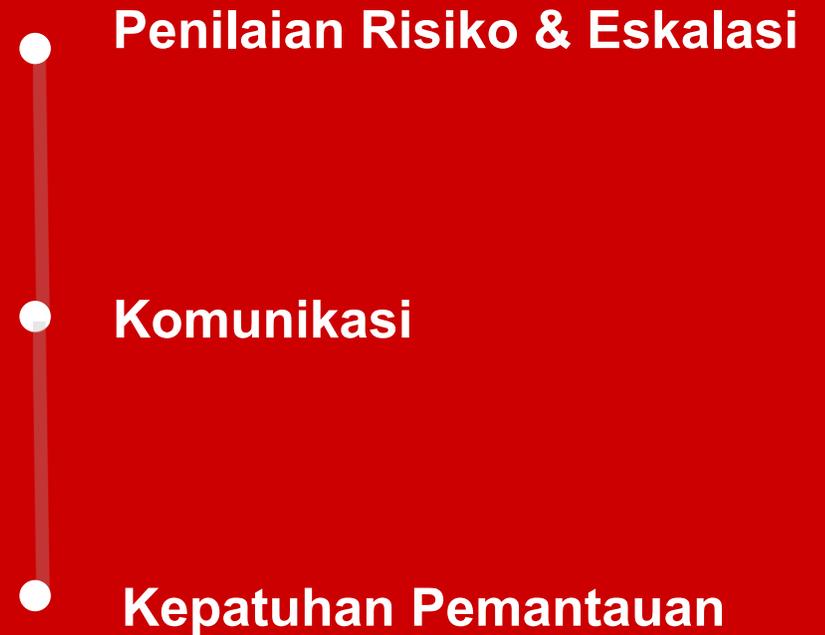


## Praktik Terbaik

- Inventaris undang-undang dan peraturan lingkungan dievaluasi dan diperbarui setiap tahun.

# Proses Keluar atau Penurunan Bertanggung Jawab

Produksi Target dapat keluar atau menurun di lokasi produsen karena berbagai alasan (mis. perubahan kebutuhan bisnis, masalah kinerja yang terus berlanjut meskipun terdapat upaya perbaikan, hambatan seperti bencana alam, dll.). Saat suatu keputusan untuk keluar atau menurun dalam bisnis Target terjadi, kami mengharapkan mitra bisnis untuk mendukung upaya kami untuk keluar dari lokasi produksi dengan bertanggung jawab.



# Pahami dan eskalasikan risiko dari pemutusan hubungan kerja pekerja dan/atau tidak terbayarkannya upah atau uang pesangon sebelum penurunan bisnis Target.

## Praktik Terbaik

- Informasikan [Responsible.Sourcing@Target.com](mailto:Responsible.Sourcing@Target.com) dan mitra sumber/merchandising saat:
  - Proses keluar atau menurunnya bisnis Target di pabrik cukup signifikan sehingga dapat berakibat pemutusan hubungan kerja dengan para pekerja atau tidak terbayarkannya upah/pesangon.
  - Proses keluar atau menurunnya bisnis Target di pabrik berakibat pemutusan hubungan kerja para pekerja atau tidak terbayarkannya upah/pesangon.
  - Proses keluar atau menurunnya bisnis Target di pabrik berakibat atau dapat berakibat penutupan pabrik.
  - Pabrik yang dikeluarkan atau menurun sehingga mengurangi jam kerja selama lebih dari 3 bulan.
  - Pabrik menunda pembayaran pada pekerja.
  - Mitra bisnis atau pabrik menghadapi kebangkrutan atau tantangan finansial yang signifikan.
  - Pabrik ditutup sementara, permanen, atau tanpa batas waktu akibat dampak bencana alam.
- Sediakan detail dan deskripsi terperinci pada pabrik mengenai perubahan bisnis dan dampak potensial terhadap pabrik dan pekerja.



**Sediakan pemberitahuan lebih awal, secara tertulis, kepada pabrik tempat bisnis Target keluar atau menurun.**

## **Praktik Terbaik**

- Berlaku untuk mitra bisnis saat Target tidak mengambil sumber langsung dari pabrik.
- Sediakan setidaknya 3-12 bulan pemberitahuan lebih awal kepada pabrik mengenai penurunan bisnis. Jumlah waktu yang diberikan lebih awal sebaiknya lebih tinggi dari rentang ini saat terdapat hambatan signifikan terhadap bisnis keseluruhan pabrik atau pendapatan pekerja.
- Perhatikan bahwa penentuan waktu yang diperpanjang tidak berlaku untuk proses keluar akibat pelanggaran kepatuhan pabrik yang memiliki alur waktu keluar dari segera hingga tiga bulan.



# Pantau dan pastikan kepatuhan terhadap SOVE dan hukum setempat saat proses keluar bisnis Target.

## Persyaratan

- Selama pemutusan hubungan kerja atau penutupan lokasi, pastikan semua bayaran dan tunjangan yang diwajibkan hukum telah diberikan kepada pekerja, termasuk namun tidak terbatas pada hal berikut: semua upah yang terhutang dibayarkan, semua pembayaran pesangon dilakukan, pemberitahuan yang memadai diberikan, dan konsultasi dilaksanakan sesuai dengan hukum setempat.
- Eskalasikan risiko ketidakpatuhan apa pun atas SOVE atau hukum setempat ke [Responsible.Sourcing@Target.com](mailto:Responsible.Sourcing@Target.com).



# Lampiran A: Panduan Penerapan tentang Perlindungan untuk Pekerja Migran Asing

Tabel berikut menguraikan panduan tambahan tentang cara memenuhi persyaratan Target untuk perlindungan pekerja migran asing dan pencegahan kerja paksa.



# Uji Kelayakan Prapemilihan dan Audit Berkala Agensi Tenaga Kerja

## Uji Kelayakan Prapemilihan

Uji tuntas pra-seleksi harus dilakukan untuk setiap agen tenaga kerja yang akan dilibatkan dalam proses perekrutan tenaga kerja asing, baik di negara penerima maupun pengirim. Materi yang ditinjau harus mencakup lisensi agensi, catatan keluhan atau hukuman yang dijatuhkan, dan perjanjian layanan dengan agensi mitra yang akan digunakan untuk merekrut pekerja untuk lokasi tersebut.

### Uji kelayakan prapemilihan harus menentukan berikut ini:

- Agen tenaga kerja tersebut memiliki izin yang masih berlaku dan secara hukum diizinkan untuk merekrut pekerja kontrak asing untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di lokasi tersebut.
- Mitra agen tenaga kerja di luar negeri memiliki izin yang masih berlaku dan diizinkan secara hukum untuk merekrut pekerja kontrak asing untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di lokasi tersebut.
- Sub-agen independen dan tidak berlisensi tidak digunakan.
- Agen Tenaga Kerja mampu melaksanakan kegiatan perekrutan tenaga kerja yang memenuhi lokasi, Target, dan persyaratan hukum yang berlaku, terutama tentang persyaratan bahwa pekerja tidak membayar biaya untuk mengamankan pekerjaannya.

## Audit Berkala

Setiap agen tenaga kerja yang digunakan dalam perekrutan pekerja harus menjalani audit rutin, setidaknya setiap tahun, yang meninjau lisensi agen, keberadaan kemitraan dengan sub-agen yang tidak berlisensi, dan kepatuhan agen dengan persyaratan lokasi mengenai perekrutan etis dan larangan kerja paksa. tenaga kerja. Audit harus berfokus, khususnya, pada mengungkap praktik penipuan dan pembebanan biaya. Proses tindakan korektif dengan tujuan yang ditetapkan, pelacakan kemajuan dan lini masa penyelesaian harus mengikuti audit.

# Perjanjian Jasa Agensi Tenaga Kerja

---

## **Perjanjian layanan formal dengan agen tenaga kerja harus mengikat secara hukum dan berisi informasi berikut:**

- Nama, alamat, dan informasi kontak agen tenaga kerja;
- Nama, alamat, informasi kontak agen tenaga kerja mitra yang akan dilibatkan, jika ada;
- Daftar layanan yang disetujui oleh agen perekrutan dan agen tenaga kerja rekanan untuk lokasi tersebut;
  - Daftar ini harus menentukan pihak mana yang bertanggung jawab untuk melakukan wawancara kerja, pengarahan sebelum keberangkatan, tes keterampilan yang diperlukan (jika ada), dan aktivitas lain yang menjadi bagian dari proses perekrutan dan pekerjaan secara keseluruhan.
- Jumlah biaya yang dibayarkan kepada agen berdasarkan lokasi untuk setiap pekerja yang direkrut;
- Komitmen agen untuk mematuhi persyaratan perekrutan etis di lokasi tersebut sebagai syarat untuk melanjutkan hubungan bisnis, terutama yang berikut ini:
  - Pekerja tidak boleh diminta untuk membayar atau melakukan deposit;
  - Agen tenaga kerja harus mengambil bagian dalam audit dan tindakan korektif; dan
  - Agen tenaga kerja harus membagikan dokumentasi yang relevan tentang rekrutmen dan aktivitas manajemen jika diminta.
- Larangan terhadap kerja paksa dan perdagangan manusia; dan
- Larangan penggunaan sub-agen independen.

# Biaya yang Berhubungan Dengan Perekrutan

---

Daftar ini berfungsi untuk menggambarkan biaya tipikal yang dihadapi selama perekrutan dan mungkin tidak mencerminkan semua biaya untuk koridor migrasi tertentu.

- Biaya layanan, biaya perekrutan, biaya penempatan, dan biaya jasa perantara bulanan dari agen tenaga kerja yang digunakan di negara pengirim dan negara penerima;
- Deposit yang diizinkan secara hukum;
- Asuransi;
- Dokumentasi yang diwajibkan secara hukum, seperti paspor, foto paspor, visa, biaya stempel, izin kerja;
- Izin medis dan pemeriksaan medis yang diwajibkan pemerintah;
- Pelatihan yang diwajibkan pemerintah atau perusahaan, termasuk pelatihan keahlian, pelatihan bahasa, dan orientasi prakeberangkatan;
- Biaya yang dibebankan pemerintah lainnya, seperti retribusi pekerja asing, pajak, atau kontribusi dana kesejahteraan;
- Perjalanan internasional dari negara pengirim ke tempat kerja di negara penerima.
- Seragam, alat-alat, atau barang-barang lain yang diperlukan untuk bekerja.

Lokasi harus memastikan biaya barang-barang yang tercantum di atas, serta biaya lain yang mungkin timbul di luar perjalanan dan akomodasi lokal, ditanggung untuk pekerja sebagai bagian dari perekrutan dan perekrutan mereka.

# Contoh Materi Wawancara Penerimaan Kerja

---

Untuk memastikan bahwa proses rekrutmen memenuhi persyaratan lokasi, Target dan hukum, personel lokasi harus mewawancarai sampel pekerja yang baru tiba untuk memastikan apakah hal-hal berikut ini benar dari pengalaman rekrutmen pekerja:

- **Tanpa Biaya:** Pekerja tidak membayar biaya perekrutan atau pengeluaran terkait dengan perekrutan dan perekrutan mereka, selain biaya transportasi lokal dan penginapan jangka pendek selama proses seleksi dan perekrutan.
- **Tanpa Deposit dan Pinjaman:** Pekerja tidak diminta untuk menyerahkan simpanan atau mengambil pinjaman sehubungan dengan perekrutan dan perekrutan mereka.
- **Tanpa Sub-Agen:** Pekerja tidak direkrut melalui agen selain dari mereka yang menerima dan mengirim agen negara yang perjanjian layanannya diberlakukan di lokasi tersebut.
- **Pengarahan Sebelum Keberangkatan:** Para pekerja diberikan pengarahan sebelum keberangkatan yang komprehensif dalam bahasa mereka sendiri menggunakan konten yang disediakan lokasi.
- **Kontrak Kerja:** Pekerja diberikan, ditandatangani, dan dipertahankan kontrak kerja tertulis sesuai dengan Target dan persyaratan hukum pada kontrak kerja.
- **Tidak Ada Penipuan atau Paksaan:** Pekerja tidak mengalami penipuan, paksaan atau intimidasi dalam bentuk apa pun selama perekrutan dan perekrutan.
- **Tidak Ada Diskriminasi:** Pekerja tidak mengalami diskriminasi apapun.
- **Tidak Ada Penyimpanan Dokumen Tanpa Izin:** Pekerja tidak mengalami penyimpanan dokumen apa pun, kecuali ini adalah kumpulan dokumen sementara untuk memenuhi persyaratan migrasi legal, dan dilakukan sesuai dengan persyaratan Target.

Wawancara harus bersifat rahasia dan dengan jelas melindungi pekerja dari pembalasan atas informasi yang diberikan.

# Pengarahan PraKeberangkatan

---

## Pengarahan Sebelum Keberangkatan harus mencakup item-item berikut:

- Gambaran perusahaan, tempat kerja, serta kondisi kerja dan tempat tinggal;
- Persyaratan dan ketentuan kerja;
- Persyaratan dan ketentuan penghentian kontrak dan pemulangan;
- Persyaratan prakeberangkatan apa pun yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk tujuan legal atau pemberi kerja, termasuk pelatihan, pemeriksaan medis, dan dokumentasi;
- Perlindungan yang diberikan kepada pekerja di negara pengirim dan penerima berdasarkan undang-undang dan kebijakan perusahaan sebagai berikut:
  - Larangan kerja paksa;
  - Kebijakan Tanpa Biaya;
  - Penahanan dan penyimpanan dokumen identifikasi;
  - Kebebasan Bergerak
  - Informasi kontak kedutaan besar dan agensi pemerintahan yang relevan lainnya;
  - Mekanisme pengaduan lokasi yang tersedia untuk pekerja di negara pengirim dan penerima, dan proses langkah demi langkah untuk melaporkan praktik tidak etis selama perekrutan.

*Agen/broker tenaga kerja harus memberikan informasi tertulis yang akurat kepada karyawan yang direkrut mengenai kondisi kerja dalam bahasa pekerja. Merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memastikan bahwa arahan sebelum keberangkatan telah dilakukan dan memenuhi persyaratan ini. Pemberi kerja diizinkan untuk menambahkan persyaratan ini dalam perjanjian layanan dengan agen dan mewajibkan agen melakukan aktivitas pengarahan atas nama mereka. Pemberi kerja bertanggung jawab untuk memantau apakah hal ini dilakukan dengan sesuai (menggunakan foto, dokumentasi, dll.).*

# Isi Orientasi Penerimaan

---

Dalam waktu seminggu setelah kedatangan, pekerja harus mendapatkan pelatihan dalam bahasa mereka, di antaranya, topik berikut:

- Persyaratan dan ketentuan kerja pekerja;
- Metode penghitungan upah;
- Persyaratan legal
- Profil lokasi, kebijakan dan prosedur;
  - Anti-kerja paksa, termasuk larangan tentang pembebanan biaya;
  - Anti-pelecehan dan penyalahgunaan;
  - Anti-diskriminasi;
  - Asosiasi atau komite pekerja yang tersedia;
  - Peraturan asrama;
  - Keluhan, komunikasi, dan umpan balik;
  - Disiplin progresif;
  - Penghentian dan pemulangan.

# Sistem Manajemen Asrama

---

- **Mengembangkan Sistem Manajemen Akomodasi:** Untuk memenuhi Standar Target di asrama, lokasi harus menerapkan sistem manajemen asrama. Sistem tersebut dapat berisi, di antaranya, langkah berikut:
  - Identifikasi staf yang akan bertanggung jawab atas pengawasan manajemen dan pemeliharaan rumah.
  - Integrasikan sistem untuk memelihara asrama dengan fungsi petugas dan departemen kesehatan dan keselamatan.
  - Petugas kesehatan dan keselamatan harus memelihara daftar periksa dan menetapkan sistem untuk melakukan pemantauan berkala terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan asrama. Temuan harus dilaporkan kembali ke petugas yang bertanggung jawab.
- **Komunikasi dan Keluhan:** Untuk meningkatkan umpan balik dan keluhan yang datang dari penghuni asrama, kotak saran dapat disediakan di asrama, dan seorang staf harus bertanggung jawab untuk mendokumentasikan dan menangani saran secara tepat waktu.
- **Pemantauan:** Audit internal berkala atau pemantauan hostel harus dilakukan oleh personel lokasi untuk mempertahankan upaya peningkatan.

# Persyaratan Pembayaran Transportasi Pulang

---

## Ketentuan Pembayaran Transportasi Pulang-Pergi Menurut Lokasi

- Pekerja asing harus disediakan transportasi kembali setelah kontrak kerja selesai.
- Pekerja asing yang diberhentikan karena penutupan lokasi, perampangan, atau dalam keadaan serupa harus disediakan transportasi pulang.
- Pekerja asing yang mengundurkan diri dengan pemberitahuan yang wajar tidak boleh membayar denda atau tiket pesawat pulang. Pemberitahuan yang wajar harus ditetapkan, maksimal, selama tiga puluh hari.
- Pekerja asing yang mengundurkan diri tanpa pemberitahuan yang masuk akal mungkin diminta untuk membayar sendiri tiket pesawat pulang, kecuali pekerja yang mengundurkan diri tersebut tercakup dalam pengecualian yang dijelaskan dalam **Lampiran A**.
- Pekerja tidak boleh dibebani biaya transportasi pulang dalam salah satu keadaan berikut:
  - Penghentian akibat pelanggaran hak pekerja;
  - Penghentian akibat masalah personal serius, termasuk kematian anggota keluarga, sakit, atau hamil (sesuai permintaan pekerja atau undang-undang negara penerima).