

Training :

SMETA 4 Pillars & Internal Audit

Supplier Ethical Data Exchange

Improving Ethical Performance



PT. Berkah Manis Makmur

8-9 Januari 2024

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

ABSENSI TRAINING



atau



JADWAL TRAINING

Date	Time	Agenda
Day 1	09.00 – 09.15	Opening & Introduction Quality Management System
	09.15 – 10.30	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	10.30 – 10.45	Coffee Break
	10.45 – 12.00	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	12.00 – 13.00	Break - Lunch
	13.00 – 14.30	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	14.30 – 14.45	Coffee Break
	14.45 – 15.30	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	15.30 – 16.30	Workshop + Q&A
	16.30	End of Day 1
Day 2	09.00 – 10.30	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	10.30 – 10.45	Coffee Break
	10.45 – 12.00	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	12.00 – 13.00	Break - Lunch
	13.00 – 14.30	Materi Social Audit SMETA Version 6.1
	14.30 – 14.45	Coffee Break
	14.45 – 15.30	Materi SMETA Audit & Internal Audit
	15.30 – 16.15	Workshop + Q&A
	16.15-16.30	Postest + Closing
	16.30	End of Training

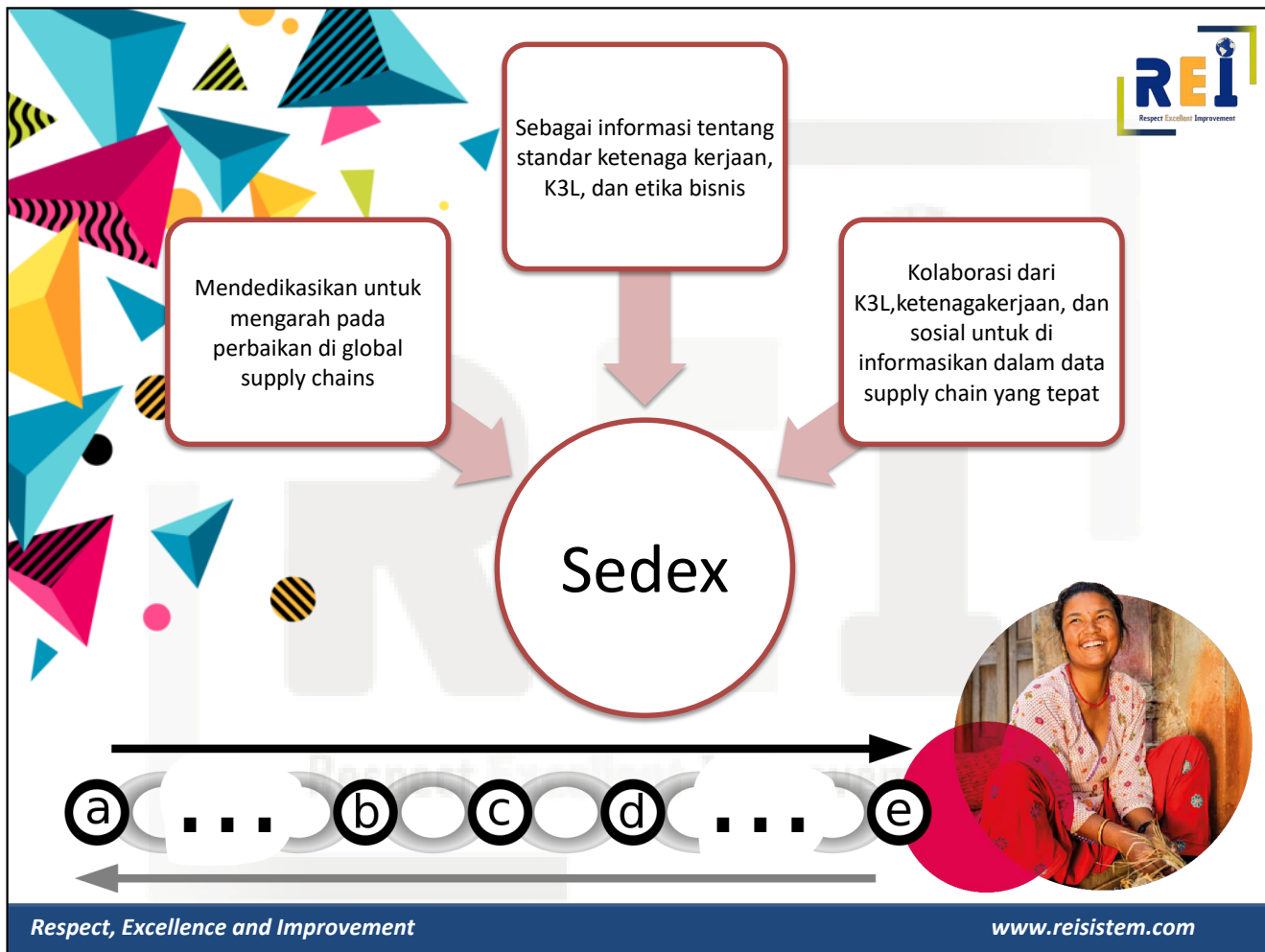
Sedex

Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) adalah organisasi keanggotaan nirlaba yang menghubungkan perusahaan dengan pembeli/pemasok untuk memberikan peningkatan dalam praktik bisnis yang bertanggung jawab dan etis dalam rantai pasokan global.

Smeta

Smeta (Sedex Members Ethical Trade Audit) adalah metodologi audit yang dibuat oleh anggota sedex untuk memberikan protocol audit yang disetujui pusat, yang dapat dibagikan dengan percaya diri.





12 PRINSIP DASAR

1. Integritas Bisnis Bisnis dilakukan secara sah dan dengan integritas	7. Jam kerja untuk semua pekerja masuk akal
2. Pekerjaan dilakukan atas dasar persyaratan kerja yang disepakati dan didokumentasikan secara bebas	8. Kebebasan berserikat
3. Semua pekerja diperlakukan sama dan dengan hormat dan bermartabat	9. Keselamatan dan kesehatan kerja terjamin
4. Pekerjaan dilakukan atas dasar sukarela	10. Keterbukaan informasi terkait pekerjaan
5. Tidak mempekerjakan anak di bawah umur	11. Hak-hak tanah masyarakat, termasuk masyarakat adat, akan dilindungi dan dipromosikan
6. Semua pekerja dibayar dengan upah yang adil	12. Manajemen lingkungan

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com



Sedex merupakan **standar global** untuk mencegah dan mengatasi risiko dampak buruk terhadap hak asasi manusia di area operasional.



SMETA 6.1 mencakup penyelidikan tentang bagaimana Universal Rights dilindungi dalam rantai pasokan global

NEW

*Sedex is the name of the organisation
SMETA is the name of an audit methodology.*

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com



Keanggotaan hingga **150 negara** dan lebih dari **22 sektor industri**



Dokumen ini memberikan informasi tentang **SMETA**, khususnya **SMETA 6.1**



Pembaruan di **SMETA 6.1** didasarkan pada umpan balik, dan mencerminkan perubahannya, lanskap internasional untuk bisnis

Beberapa bagian telah ditambahkan serta diperkuat, dan laporannya telah disederhanakan.

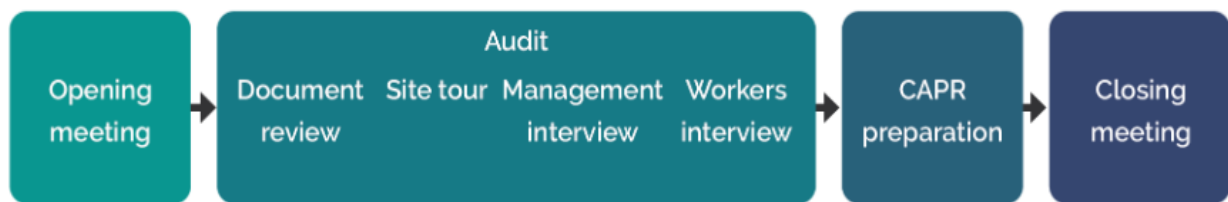
Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

adalah metodologi audit sosial SEDEX, memungkinkan bisnis untuk menilai situs dan pemasok mereka untuk memahami kondisi kerja dalam rantai pasokan mereka.



The auditing process



audit sosial yang paling banyak digunakan di dunia

Audit sosial adalah proses yang memungkinkan organisasi untuk menilai dan menunjukkan manfaat sosial, ekonomi, dan lingkungan. Selain itu juga berfungsi untuk mengukur sejauh mana suatu organisasi dapat tumbuh dengan berbagi nilai-nilai dan tujuan bersama yang telah menjadi komitmen mereka. Audit sosial memberikan penilaian dampak tujuan non keuangan organisasi melalui pemantauan secara sistematis dan teratur, setiap kinerja dan pandangan pemangku kepentingan. (Boyd 1988)



Audit sosial untuk menilai pemasok mereka, memantau kesehatan dan keselamatan pekerja (K3) dan memberi sinyal nol toleransi terhadap pelanggaran hak asasi manusia seperti anak dan kerja paksa.

Hal-hal terbaru dalam SMETA 6.1

- 1 Amandemen analisis Pekerja: Definisi “pekerja migran”
- 2 Pernyataan rincian Auditor (APSCA) auditor sekarang dapat direkam dalam laporan
- 3 Detail perusahaan: Opsi untuk menambahkan lokasi koordinat / GPS Perusahaan
- 4 Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi 'terhadap' Perlindungan Hak Universal
- 5 Mencakup penyelidikan tentang bagaimana Universal Rights dilindungi dalam rantai pasokan global (UNGP SMETA 6.1)
- 6 Harapan Prinsip Panduan telah dipindahkan dari “Tidak” menjadi “Dapat Dipertimbangkan” melalui CAPA
- 7 Sebuah pertanyaan tentang apakah mekanisme pengaduan memenuhi persyaratan PBB



Perbudakan Modern

NEW



MODERN SLAVERY



Perusahaan harus memiliki persyaratan hukum yang menjamin tidak ada perbudakan modern dalam rantai bisnis maupun pasok.

Prosedur audit perlu mendukung laporan tahunan ini dan tambahan ini telah disertakan dalam SMETA 6.1



Respect Excellent Improvement

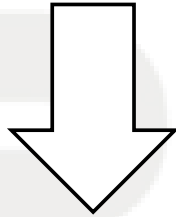


Etika Bisnis



Etika Bisnis dan sampai saat ini SMETA merekomendasikan agar temuan apapun dicatat sebagai pengamatan, bukan ketidaksesuaian.

NEW



Praktik Bisnis yang tidak etis dicatat sebagai usulan perbaikan di bagian SMETA 6.1

NEW



BUSINESS ETHICS



Respect, Excellence and Improvement

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

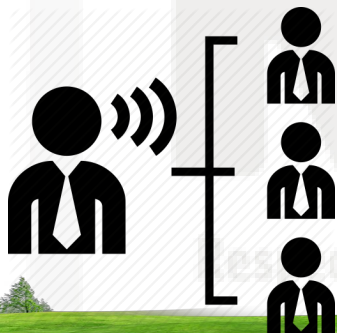


SMETA



Code of conduct (Kode Etik)

- SMETA harus mencerminkan kebutuhan semua penggunanya.
- Menetapkan standar internasional dari ETI Base Code. ETI (Ethical Trading Initiative) adalah Penerapan regulasi yang menjadi dasar dari pihak external yang bekerja sama dengan perusahaan dalam penerapannya misalnya serikat pekerja dan organisasi sukarela yang bekerja dalam kemitraan untuk meningkatkan kehidupan pekerja di seluruh dunia



NEW

Kebijakan korupsi yang ada dikomunikasikan ke seluruh bagian yang terkait



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com



PERLINDUNGAN DATA PRIBADI



DI INDONESIA ADA 30 REGULASI YANG MEMUAT UNSUR PERLINDUNGAN DATA PRIBADI YANG BELUM MEMILIKI STANDAR HAK ASASI MANUSIA.

PASAL 17 KODE HUKUM INTERNASIONAL TENTANG HAK SIPIL DAN POLITIK

1. Tidak boleh serentetan yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mengungkap identitas pribadi seseorang, termasuk nama, alamat, tanggal lahir, dan informasi lainnya yang dapat mengancam keselamatan dan nama baiknya.

2. Setiap orang berhak atas perlindungan hukum terhadap serentetan dengan atau tanpa serentetan seperti tersebut di atas.

KOMENTAR LAMARAN NO. 10 TENTANG PASAL 17 HAK ATAS PRIBADI

1. Pengumpulan dan penggunaan informasi pribadi di komputer, baik data dan data yang tidak terstruktur, baik oleh pihak pemerintah publik atau individu-individu, atau badan-badan, harus diatur oleh hukum.

OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data

1. Perencanaan pengumpulan data pribadi.

2. Tujuan khusus pengumpulan data pribadi.

3. Cara pengumpulan data pribadi.

4. Penggunaan informasi.

5. Retensi informasi.

6. Penghapusan informasi.

7. Akses informasi.

8. Transfer informasi.

9. Keamanan informasi.

10. Akuntabilitas.

REGULASI INTERNASIONAL YANG MENGATUR TENTANG PERLINDUNGAN DATA PRIBADI

Perlindungan Data & GDPR

Diminta untuk melakukan sistem keamanan informasi yang sesuai dengan GDPR (General Data Protection Regulation)



Indonesia masih draft UU Tentang perlindungan data pribadi

Penilaian Risiko terhadap External

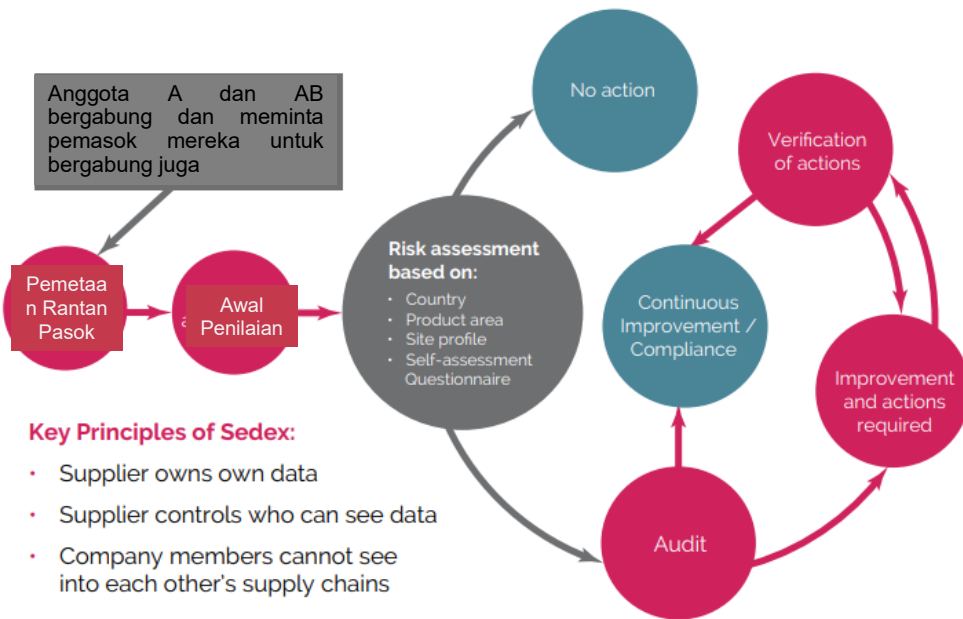
Faktor-faktor seperti hasil risiko penilaian, hubungan perusahaan pembeli dengan pemasoknya, biaya audit dan sejarah kinerja perusahaan.

Provider

Perusahaan pembeli dapat menggunakan sejumlah metodologi yang berbeda di seluruh rantai pasok.



Prinsip SEDEX

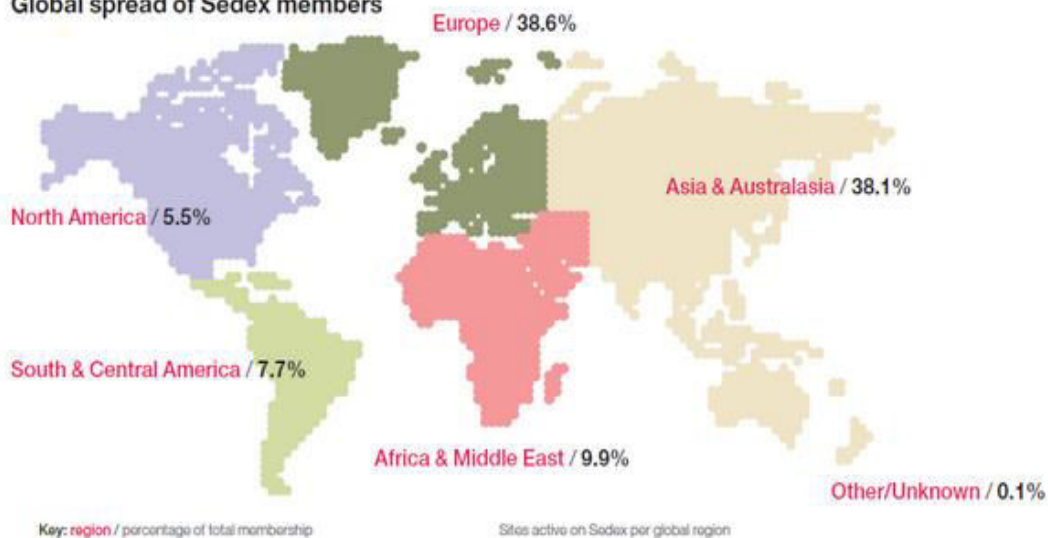


Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

SEDEX members

Global spread of Sedex members



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

The 4 pillars of a SMETA



Labour Standards

Health & Safety

Business Ethics

The Environment

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA

1. Kerja Paksa

1.1 Tidak boleh ada kerja paksa, terikat dan pemaksaan kehendak.

1.2 Pekerja tidak diwajibkan memberikan ijazah, sertifikat, atau dokumen penting lainnya sebagai alat untuk menahan pekerja jika mengundurkan diri.



Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

1. Kerja Paksa

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Bagaimana cara seorang pekerja mengundurkan diri dan pemberitahuan apa saja yang diperlukan?
2. Bagaimana gaji akhir mereka dihitung dan dibayarkan? Jika pekerja telah direkrut di luar negeri, apakah ada prosedur yang disepakati untuk memulangkan pekerja?
3. Apakah ada dana pinjaman dan bagaimana pengelolaannya?
4. Apakah organisasi mempunyai kebijakan yang melarang kerja paksa? Apakah ini termasuk penggunaan tenaga kerja di penjara dan apakah mereka memberitahu klien mengenai penggunaan tenaga kerja tersebut?
5. Apakah mereka mempunyai sistem untuk memeriksa bahwa tidak ada surat-surat asli pekerja yang ditahan, misalnya, ijazah, sertifikat, dll
6. Di negara-negara yang mewajibkan penyimpanan surat-surat pekerja (misalnya pekerja migran), apakah pekerja dapat dengan bebas mengakses surat-surat mereka jika diperlukan?



1. Kerja Paksa

Measurement Criteria :

1.1 Kontrak dan Pengakhiran:

1. Bisakah pekerja secara sukarela resign setelah pemberitahuan yang wajar tanpa sanksi moneter atas kepergiannya termasuk pemotongan bonus yang telah diperoleh?
2. Apakah ada proses bagi pekerja untuk menerima pembayaran gaji terakhir mereka jika mereka tidak kembali, misalnya. setelah Lebaran atau natal?
3. Apakah ada klausul dalam kontrak yang membatasi pekerja untuk keluar?
4. Apakah ada pengaturan keuangan baik pribadi atau untuk anggota keluarga atau tanggungan, misalnya. pinjaman yang akan membatasi pekerja untuk keluar?
5. Apakah kontrak security dengan jelas menyatakan tugas mereka dan menetapkan batasan yang sesuai dalam cara mereka berinteraksi dengan pekerja untuk memastikan bahwa mereka tidak digunakan untuk membatasi pergerakan pekerja?
6. Bagaimana perusahaan menangani hak privasi pekerja, mis. apakah ada pekerja yang terus-menerus diawasi dan jika ya, bagaimana privasi ditangani?
7. Apakah pekerja bebas untuk pulang pada akhir giliran kerjanya dan tidak mengalami penundaan yang tidak wajar, misalnya. pemeriksaan keamanan?



1. Kerja Paksa

Measurement Criteria :

1.1 Kontrak dan Pengakhiran:

8. Apakah pekerja bebas berkomunikasi dengan individu eksternal termasuk anggota keluarga, dll.?
9. Apakah pekerja bebas menolak kerja lembur dan jika demikian, prosedur apa yang berlaku?
10. Apakah ada bukti bahwa pemberi kerja memberikan dokumentasi yang diperlukan kepada pekerja untuk meninggalkan negara tempat kerja, misalnya. visa keluar dll.?
11. Apakah masa probation telah diatur sedemikian rupa agar tidak melebihi dari aturan yang berlaku?

Respect Excellent Improvement



Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

1. Kerja Paksa

Measurement Criteria :

1.2 Data Karyawan:

1. Apakah Perusahaan hanya menyimpan copy ijazah serta sertifikat dll yang dimiliki karyawan?
2. Jika menyimpan dokumen asli merupakan persyaratan hukum, apakah pekerja memberikan persetujuan tertulis dan dapatkah mereka mengambil dokumen mereka kapan saja?
3. Apabila terdapat pinjaman kepada pekerja, apakah pinjaman tersebut tercakup dalam perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan apakah pinjaman tersebut merinci pembayaran, syarat dan ketentuannya? Apakah pembayaran tersebut adil sehingga pekerja tidak mendapatkan upah di bawah upah minimum yang sah?
4. Apakah pinjaman secara realistis mungkin untuk dilunasi pada saat pemutusan hubungan kerja berdasarkan pendapatan bulanan?
5. Apakah terdapat prosedur untuk mengalihkan kembali pinjaman yang belum dibayar kepada pemberi kerja baru atau proses pelunasan lebih awal, sehingga pinjaman tidak menghalangi pekerja untuk berhenti bekerja
6. Apakah ada proses untuk mencegah utang pekerja dan bagaimana cara memeriksanya? Apakah konfirmasi pembayaran diberikan kepada pekerja?



Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com



1. Kerja Paksa

Measurement Criteria :

1.3 Pemotongan gaji, setoran atau pemotongan apa pun (selain yang wajib misalnya pajak dan asuransi sosial) yang akan ditetapkan :

1. Apakah ada pemotongan – harap berikan perincian lengkap, termasuk perincian pasti mengenai pemotongan sukarela (walaupun mungkin memenuhi hukum, namun mungkin tidak memenuhi pedoman)
2. Bahwa ada persetujuan tertulis mengenai pemotongan tersebut, yang memenuhi hukum dan ditandatangani oleh pekerja
3. Bahwa pemotongan apa pun tidak mengurangi upah hingga di bawah upah minimum yang sah
4. Apakah pemotongan tersebut untuk alasan disipliner dan apakah hal ini sah
5. Deposit tersebut tidak diambil untuk kebutuhan penting di tempat kerja seperti APD
6. Deposito tersebut bukan merupakan syarat wajib untuk mendapatkan pekerjaan
7. Bahwa setiap simpanan/pemotongan yang disetujui (oleh pekerja) dan dipotong akan dikembalikan kepada pekerja sebagaimana mestinya
8. Bahwa tidak ada pemotongan lain pada saat mulai, selama, atau sebagai syarat kerja
9. Apakah ada biaya yang dikenakan untuk akomodasi dan jika demikian, apakah ini bersifat sukarela (pekerja dapat memilih apakah akan menginap di akomodasi ini atau tidak) dan dengan harga pasar yang wajar?

1. Kerja Paksa

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

tinjauan dokumen dan wawancara manajemen dengan kesaksian pekerja. Perbedaan harus diperhatikan, dengan hati-hati melindungi anonimitas pekerja.

1. Apakah pekerja bekerja secara sukarela dan dapatkah mereka meninggalkan pekerjaannya setelah pemberitahuan yang wajar. Apakah mereka mengetahui tata cara pemberian pemberitahuan
2. Apakah ada pekerja yang melakukan Deposit dan jika ya, untuk apa dan kapan akan dibayarkan Kembali
3. Apakah pekerja membayar uang jaminan untuk barang-barang pekerjaan penting seperti APD.
4. Apakah dokumen probadi seperti ijazah dipegang sendiri. Apakah mereka memiliki dokumen aslinya, jika tidak mengapa tidak
5. Jika pekerja harus menyerahkan tanda pengenalan asli mereka karena alasan hukum, apakah mereka tahu cara mengambilnya kembali.



2.Kebebasan Berserikat



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

1. Apakah merupakan persyaratan hukum untuk memiliki serikat pekerja dan/atau komite pekerja di site
2. Apakah terdapat kebijakan organisasi mengenai kebebasan berserikat
3. Memeriksa apakah manajemen mengakui dan bernegosiasi dengan serikat pekerja yang hadir
4. Memastikan bahwa manajemen tidak membatasi pembentukan dan pertumbuhan organisasi pekerja yang bebas dan representatif – termasuk serikat pekerja
5. Apabila hak atas kebebasan berserikat dibatasi oleh undang-undang, hak-hak pekerja diakui melalui cara-cara yang serupa, misalnya dengan melalui serikat pekerja. komite pekerja

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

2.Kebebasan Berserikat



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

6. Jika serikat pekerja secara hukum diperbolehkan melakukan pemeriksaan:
 - A. Apakah ada serikat pekerja di lokasi.
 - B. Jika pekerja bebas untuk bergabung dengan serikat pekerja jika mereka menginginkannya.
 - C. Bahwa pengurus serikat pekerja dipilih secara bebas dan diperbolehkan menjalankan fungsinya – dengan waktu istirahat yang dibayar jika diwajibkan oleh hukum.
 - D. Jika pemberi kerja mengambil potongan biaya serikat pekerja, memeriksa apakah pekerja telah memberikan persetujuan tertulis, bahwa pemotongan tersebut sah, dicatat pada slip gaji dan dibayarkan kepada serikat pekerja.
7. Apabila para pekerja diwakili oleh serikat pekerja atau komite pekerja, maka mereka akan melakukan pemeriksaan:
 - A. Apakah perwakilan pekerja merupakan sukarelawan dan bagaimana mereka dipilih.
 - B. Bahwa para pekerja mengetahui serikat pekerja atau perwakilan pekerja mereka dan isu-isu yang dapat diangkat melalui mereka.
 - C. Bahwa kelompok yang mewakili pekerja bersifat independen terhadap manajemen dan mewakili pekerja secara efektif

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

2.Kebebasan Berserikat



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- D. Risalah rapat rapat pekerja dan rapat mereka dengan manajemen dipublikasikan dengan tindakan dan tanggung jawab yang disepakati.
- E. Apa kewenangan panitia? Apakah ada batasan mengenai ruang lingkup apa yang dapat mereka diskusikan dengan manajemen?
- F. Manajemen tersebut menunjukkan bukti dalam menanggapi kekhawatiran dan usulan yang diajukan dalam pertemuan.
- G. Apakah terdapat perjanjian perundingan bersama dan jika ada, berapa persen tenaga kerja yang tercakup dalam perjanjian tersebut?
- H. Pengaturan umpan balik apa yang dibuat untuk pekerja yang tidak ingin bergabung dengan serikat pekerja, misalnya. kelompok pekerja lain, kotak saran, survei pekerja, hotline rahasia.
- I. Apakah ada bukti adanya proses diskusi dan tanggapan yang aktif
- 8. Jika pekerja tidak diwakili oleh serikat pekerja atau komite pekerja dan undang-undang memperbolehkannya, maka akan memeriksa:
 - A. Untuk kebijakan atau prosedur apa pun yang menghalangi pekerja untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja.
 - B. Sikap situs jika pekerja ingin bergabung atau membentuk serikat pekerja.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

2.Kebebasan Berserikat



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- C. Bagaimana manajemen dan pekerja berkomunikasi ketika tidak ada serikat pekerja atau komite pekerja.
- D. Memeriksa berkas untuk menentukan apakah ada tindakan disipliner atau pemecatan yang terjadi terhadap pekerja yang mencoba untuk memulai atau bergabung dengan serikat pekerja
- 9. Memeriksa arsip kepegawaian serikat pekerja atau perwakilan pekerja untuk memeriksa:
 - A. Apakah ada catatan disipliner dari manajemen.
 - B. Adanya bukti bahwa perwakilan serikat pekerja atau pekerja mengalami diskriminasi.
 - C. Bukti anggota serikat diberhentikan.
 - D. Apakah ada pembayaran untuk waktu yang dihabiskan dalam fungsi perwakilan

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

2.Kebebasan Berserikat



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 2.12 Tentukan apakah ada pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja atau mengetahui adanya serikat pekerja di lokasi.
- 2.13 Apakah mereka merasa bebas untuk bergabung dengan serikat pekerja jika mereka mau.
- 2.14 Apakah pekerja sadar akan hak mereka untuk berorganisasi dan melakukan perundingan bersama.
- 2.15 Apakah pekerja mengetahui siapa perwakilan mereka.
- 2.16 Jika pekerja memilih wakilnya secara bebas, baik untuk serikat pekerja atau komite pekerja.
- 2.17 Jika pekerja merasa puas dengan perwakilan mereka dan merasa bahwa mereka efektif.
- 2.18 Apakah ada kebijakan dan prosedur yang telah dikomunikasikan kepada pekerja melalui mis. pengarahan, buku pegangan pekerja dan bagi mereka yang bukan penutur asli atau mereka yang kemampuan baca tulisnya terbatas, bagaimana bentuk komunikasinya.
- 2.19 Apakah perjanjian perundingan bersama telah diedarkan kepada para pekerja.
- 2.20 Jika pekerja mengetahui adanya risalah rapat dan tindakan yang dihasilkan dari rapat komite/serikat pekerja dengan manajemen.
- 2.21 Jika fasilitas disediakan untuk kegiatan serikat pekerja/buruh.
- 2.22 Apakah mereka mengetahui adanya diskriminasi terhadap perwakilan pekerja.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

2.Kebebasan Berserikat



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 2.23 Apakah mereka mengetahui adanya pemogokan/aksi industrial di lokasi dan jika demikian mencatat keadaannya.
- 2.24 Apakah pekerja merasa bahwa kelompok perwakilan mereka efektif
- 2.25 Wawancarai perwakilan pekerja/serikat buruh dan periksa:
 - A. Apakah mereka bebas dari campur tangan manajemen.
 - B. Bagaimana mereka dipilih dan berdasarkan angkatan kerja.
 - C. Apakah mereka merasa diizinkan untuk menjadi efektif.
 - D. Apakah mereka mempunyai fasilitas untuk melakukan tugas-tugas serikat pekerja termasuk cuti berbayar.
 - e. Apakah ada contoh perwakilan yang didiskriminasi atau dipecat secara tidak adil.
 - F. Apakah mereka telah diberikan pelatihan tentang cara bernegosiasi dengan manajemen.
 - G. Apakah mereka mampu menyampaikan keluhan kepada manajemen termasuk mendukung pekerja dalam perselisihan antara rekan kerja dengan supervisor, dll.
 - H. Apakah mereka mampu bernegosiasi dengan manajemen termasuk melakukan perundingan bersama.
 - Saya. Seberapa sering mereka bertemu dengan manajer.
 - J. Topik apa yang dibahas.
 - k. Siapa yang menulis risalah rapat dan mengkomunikasikannya kepada tenaga kerja

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Pedoman HIRADC Aspek Bahaya K3 & Lingkungan

Aktivitas/ Produk/ Jasa: isi dengan aktifitas pekerjaan/ jenis produk/ jenis jasa

Sub dari Aktivitas/ Produk/ Jasa: isi dengan sub atau bagian dari aktifitas pekerjaan/ varian produk/ varian jasa

Potensi/ Aktual Aspek-Bahaya: isi dengan aspek-bahaya yang timbul dari suatu aktifitas atau berpotensi terjadi

Lingkungan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
1. Ceceran oli	1. Terjatuh
2. Tumpahan oli	2. Tertabrak
3. Limbah padat	3. Menabrak
4. Limbah cair	4. Kelebihan beban
5. Penggunaan air	5. Tersayat
6. Penggunaan listrik	6. Tergores
7. Penggunaan kertas	7. Terhirup gas beracun
8. Penggunaan bahan bakar minyak	8. Duduk terlalu lama
9. Majun bekas tercampur oli, dll	9. Berdiri terlalu lama
	10. Tersengat aliran listrik, dll
	11. Psikologi terganggu
	12. Bahaya Sosial seperti harassment, diskriminasi

ISO 45001:2018

ISO 14001:2015

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Pedoman HIRADC Aspek Bahaya K3 & Lingkungan



Kondisi: isi dengan kondisi dari aktifitas, produk dan jasa

R – Rutin (K3): bahaya yang aktual terjadi atau berpotensi terjadi akibat adanya aktifitas rutin yang dilakukan

NR – Non-Rutin (K3): bahaya yang aktual terjadi atau berpotensi terjadi akibat adanya aktifitas tidak rutin yang dilakukan atau aktifitas yang tidak biasa atau hanya sesekali dilakukan

N – Normal (L): aspek yang biasa timbul akibat adanya aktifitas yang dilakukan

AN – Abnormal (L): aspek yang tidak biasa timbul akibat adanya aktifitas, yang dilakukan akibat adanya aktifitas tidak rutin yang dilakukan atau aktifitas yang tidak biasa atau hanya sesekali dilakukan

(E) Kondisi emergency/ keadaan darurat (K3/L): bahaya aktual atau berpotensi terjadi diluar aktifitas rutin, tidak rutin, normal dan abnormal yang menimbulkan risiko dan berdampak fatal terhadap manusia, bangunan dan lingkungan, contoh: kebakaran, ledakan, banjir, gempa bumi, keracunan, kecelakaan, pencemaran, kebocoran gas, huru hara

Potensi/ Aktual Dampak-Risiko: isi dengan akibat/ dampak dari timbulnya aspek-bahaya aktual ataupun potensi risiko yang ditimbulkan

Lingkungan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
1. Pencemaran air	1. Cedera
2. Pencemaran tanah	2. Patang tulang
3. Pencemaran udara	3. Kematian
4. Timbulan sampah	4. Gangguan pernapasan
5. Pemborosan sumberdaya air	5. Kelelahan
6. Kelangkaan sumberdaya	6. Stress atau heatstress, dll

ISO 45001:2018

ISO 14001:2015

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Pedoman HIRADC Aspek Bahaya K3 & Lingkungan



Peraturan Perundangan Terkait: Isi dengan peraturan regulasi yang paling relevan dengan kegiatan yang dilakukan

Kemungkinan (Probability)

Nilai	Frekuensi Proses (FP)	Frekuensi Kejadian (FK)
1	> 1 thn	Sejauh ini tidak terjadi atau Tidak pernah terjadi atau Pernah terjadi sekali dalam setahun
2	Tahunan	Pernah terjadi insiden atau Aspek-Bahaya terjadi setiap bulan
3	Bulanan	Pernah terjadi insiden atau Aspek-Bahaya terjadi setiap minggu
4	Mingguan	Aspek-Bahaya terjadi dalam sehari atau Terjadi lebih dari sekali per minggu
5	Harian	Aspek-Bahaya terjadi setiap hari atau Aspek-Bahaya terjadi setiap hari di area tertentu

ISO 45001:2018

ISO 14001:2015

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Pedoman HIRADC Aspek Bahaya K3 & Lingkungan Keparahan (Severity)



Nilai	Dampak Lingkungan (DL)	Cedera Pada Manusia (CM)	Aset (AS)	Reputasi Perusahaan (RP)
1	Tidak terjadi kerusakan lingkungan atau kerusakan lingkungan setempat yang terbatas	Tidak ada risiko, atau luka kecil/sakit ringan, atau memerlukan P3K & penanganan medis, atau tidak mempengaruhi kinerja personil, atau berdampak hanya kepada personil pada aktivitas tersebut	Kerusakan dapat diterima < Rp 1.000.000,-	Tidak ada, atau sedikit menimbulkan gangguan, tetapi tidak meluas ke masyarakat umum
2	Terjadi kontaminasi, Kerusakan terjadi di lingkungan perusahaan	Luka ringan/sakit ringan, atau memerlukan perawatan P3K & rawat jalan, atau mempengaruhi kinerja personil seperti pembatasan, atau perlu beberapa hari untuk sembuh, atau berdampak hanya pada personil yang terlibat dalam aktivitas tsb	Kerusakan membutuhkan biaya Rp 1.000.000,- < X < Rp 10.000.000,-	Mempengaruhi sebagian masyarakat umum ISO 45001:2018 ISO 14001:2015
3	Kerusakan terjadi karena ada pelepasan bahan berbahaya & beracun. Kerusakan terjadi di lingkungan yang terbatas	Luka berat, atau berdampak pada kesehatan, atau mempengaruhi kinerja personil dalam jangka panjang, atau perlu perawatan di rumah sakit (LTI), cacat tetapi bisa sembuh, atau berdampak pada personil di departemen setempat	Kerusakan signifikan Rp 10.000.000,- < X < Rp 50.000.000,-	Mempengaruhi secara regional, timbul perhatian dari media lokal dan politik, berpotensi melanggar suatu peraturan perundangan terkait masalah bisnis, misal ijin usaha
4	Kerusakan lingkungan besar. Kerusakan terjadi sampai tingkat nasional	Kecelakaan fatal tunggal, atau Cacat total permanen akibat kecelakaan, atau Penyakit akibat kerja (misal keracunan), atau berdampak pada personil di lingkungan perusahaan (LTI)	Kerusakan besar Rp 50.000.000,- < X < Rp 100.000.000,-	Perhatian umum skala nasional, serangan dari media nasional, lebih dari satu pelanggaran peraturan perundangan, misal ijin usaha
5	Kerusakan lingkungan sangat besar dan meluas. Mempengaruhi komunitas internasional	Fatality akibat kecelakaan, penyakit akibat kerja, atau berdampak pada personil di lingkungan dan di luar perusahaan	Kerusakan besar > Rp 100.000.000,-	Perhatian umum skala internasional, perhatian umum yang terus menerus dari media nasional/ internasional, berdampak sangat parah

Pedoman HIRADC Aspek Bahaya K3 & Lingkungan



Tingkat Resiko Awal = $\Sigma \text{Probability} \times \Sigma \text{Severity}$

Aspek Bahaya Signifikan

Tingkat Risiko Awal	Kesesuaian Peraturan	Aspek-Bahaya Signifikan?
1 – 40	Tidak memerlukan peraturan perundangan atau persyaratan lainnya/ tidak ada implikasi hukum.	Tidak
> 41	Ada peraturan perundangan dan persyaratan lainnya.	Ya

Existing Control Measures (ECM) & Faktor ECM

Engineering	Administratif	Spillage Kit	APD
Tanggul	Jadwal pemeliharaan	Sapu	Ear muff
Pemisah oli	On Job Training (OJT)	Pengki	Ear plug
Pelindung mesin	SOP		Safety shoes
Saringan	Rambu-rambu		Safety helmet
Level Sensor/ Limit Switch	Kesiapsiagaan dan tanggap darurat		Goggles
Gate Valve			Safety harness

Faktor ECM	Pengendalian
0,25	Seluruh pengendalian relevan, diterapkan dan secara sistematis berjalan untuk engineering, administratif dan APD/ spill kit.
0,50	Seluruh pengendalian diterapkan, namun pengendalian lebih lanjut diperlukan untuk engineering, administratif dan/ atau APD/ spill kit.
0,75	Beberapa pengendalian seperti engineering, administratif dan/atau APD/spill kit tersedia, namun tidak cukup atau tidak relevan untuk mengurangi risiko.
1	Tidak ada pengendalian dalam aktivitas.

ISO 45001:2018

ISO 14001:2015

Pedoman HIRADC Aspek Bahaya K3 & Lingkungan



Tingkat Resiko = Tingkat Resiko Awal x Faktor ECM

Kategori Resiko & Pengendalian Resiko Lanjutan (Peluang)

Tingkat risiko	Kategori risiko	Jenis risiko	Tindakan dan waktu yang dibutuhkan
1 - 9	I	Trivial	Tidak diperlukan tindakan, kecuali aktivitas tersebut berpotensi dapat menimbulkan bahaya risiko yang significant.
10 - 25	II	Tolerable	Diperlukan tindakan tambahan. Memerlukan pemantauan (patrol) untuk memastikan pengendalian yang ada dipelihara.
26 - 45	III	Moderate	Harus melakukan tindakan untuk menurunkan tingkat risiko. Pengukuran pengurangan risiko harus diterapkan dalam periode waktu tertentu (12 bulan).
46 - 85	IV	Significant	Harus melakukan tindakan untuk menurunkan tingkat risiko. Pengukuran pengurangan risiko harus diterapkan dalam periode waktu tertentu (6 bulan).
≥ 86	V	Intolerable	Pekerjaan sebaiknya tidak dilakukan sampai tingkat risiko diturunkan. Penggunaan sumber daya dapat dipertimbangkan untuk dialokasikan dalam menurunkan risiko. Bila risiko melibatkan pekerjaan yang sedang berlangsung, perlu diambil tindakan segera. Jika risiko tidak mungkin diturunkan sekalipun dengan sumber daya yang tidak terbatas, pekerjaan dihentikan dan tidak boleh dilakukan (dalam waktu 7 hari, minimum pengendalian administratif harus dilakukan).

ISO 45001:2018

ISO 14001:2015

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Contoh Analisa Aspek Dampak Bahaya K3 (HIRADC)



Identifikasi Aspek-Dampak										Analisis Resiko										Pengendalian Resiko Lanjutan (Peluang)			
No	Aktivitas/Produk/Jasa (A)	Sub dari (A)	K3/L	Aspek Bahaya Aktual/Potensial	Kondisi (R/NR/N/AN/E)	Dampak Bahaya Aktual/Potensial	Life Cycle Perspective (Reuse, Reduce, Recycle)	Regulasi Terkait	Kemungkinan			Keparahan				Tingkat Resiko Awal	Aspek Bahaya Signifikan (Y/T)	Existing Control Measure (ECM)	Faktor	Tingkat Risiko	Kategori Risiko	1. Engineering Administrative	2. Spillage kit APD
									F	F	S	D	C	A	R								
1	Produksi	Pencampuran tepung ke mesin mixing	K3	Ergonomis yang tidak baik ketika mengangkat	R	Tulang belakang bengkok/tidak lurus	-	PerMen No. 5 tahun 2018	5	3	8	1	3	1	1	6	48	Y	Penggunaan Body Support, Penggunaan Forklift sebagai alat bantu	0,25	12	II	Monitoring/Safety Patrol
2	Loading gula ke truk	Pengangkutan sak gula	K3	Psikologis & sosial: beban kerja terlalu besar	R	Kelelahan secara mental, waktu libur tidak ada	-	Permenaker No. 5 tahun 2018	5	5	10	1	3	2	2	8	80	Y	Pemberian hak libur minimal 1 hari per minggu, pembatasan lembur	0,5	40	III	Pengaturan jam kerja dan absensi karyawan

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Contoh Analisa Aspek Dampak Lingkungan



Identifikasi Aspek-Dampak										Analisis Resiko										Pengendalian Resiko Lanjutan (Peluang)			
No	Aktivitas/ Produk/ Jasa (A)	Sub dari (A)	K3/ L	Aspek Bahaya Aktual/ Potensial	Kondisi (R/ NR / N/ AN /E)	Dampak Bahaya Aktual/ Potensial	Life Cycle Perspective (Reuse, Reduce, Recycle)	Regulasi Terkait	Kemungkinan			Keparahan					Tingkat Resiko Awal	Aspek Bahaya Signifikan (Y/ T)	Existing Control Measure (ECM)	Faktor ECM	Tingkat Resiko	Kategori Resiko	1. Engineering 2. Administrative 3. Spillage 4. APD
									F P	F K	S u m	D L	C M	A S	R P	S u m							
1	Pengiriman produk	Penggunaan Truk	L	Penggunaan Bahan Bakar	N	Penipisan Sumber Daya Alam	Reduce	Peraturan ESDM No. 01 tahun 2013	4	4	8	5	0	2	1	8	64	Y	Penggunaan Truk yang lebih baru dan teknologi canggih	0,25	16	II	Safety Patrol
2	Penyimpanan sementara limbah B3	Penyimpanan di Gudang LB3	L	LB3 bocor mengenai tanah/ lantai gudang	AB	Pencemaran tanah/ lantai dari LB3	Recycle	PP No. 101 tahun 2014	3	1	4	5	0	3	3	11	44	Y	Digudang LB3 sudah ada bak penampungan dan secondary containment	0,25	11	II	Safety Patrol

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

KLAUSUL SMETA



3. Keselamatan dan Kesehatan



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan

Kesejahteraan Pekerja :
Penilaian adalah alat pekerja-
sentris yang mengukur pekerja
kepuasan dan kualitas pekerjaan

Disesuaikan dengan

Permenaker No.5 Tahun 2018
tentang Lingkungan Kerja



KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

3. Keselamatan dan Kesehatan

3.1 Lingkungan kerja
yang aman dan higienis
harus disediakan



3.2 Pelatihan K3 untuk pekerja
(termasuk personil baru dan
yang ditugaskan kembali)

Pengambilan langkah-langkah untuk mencegah kecelakaan dan cedera pada kesehatan → Meminimalkan penyebab bahaya yang melekat pada lingkungan kerja.

3. Keselamatan dan Kesehatan

3.3 Organisasi menyiapkan Ketersediaan toilet, 'potable water' bagi karyawan, (termasuk fasilitas sanitasi untuk penyimpanan pangan) dan fasilitas terkait K3



Perusahaan menunjuk AK3 untuk pengelolaan sistem K3

Kegiatan K3 di review oleh Top Manajemen

3. Keselamatan dan Kesehatan



3.4 Akomodasi, jika disediakan, dapat menampung seluruh karyawan tanpa pembeda.

3.5 Perusahaan yang mengamati kode etik tersebut akan menyerahkan tanggung jawab dalam Kesehatan & Keselamatan kepada perwakilan Manajemen Senior.



3. Keselamatan dan Kesehatan

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apa saja undang-undang setempat, apakah perusahaan tersebut mengetahuinya dan bagaimana cara memperbaruinya?
2. Apa saja informasi yang relevan mengenai inspeksi kesehatan dan keselamatan kerja oleh kantor tenaga kerja setempat ? Apakah ada dana pinjaman dan bagaimana pengelolaannya?
3. Apakah lokasi tersebut memiliki sistem manajemen kesehatan dan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja seperti OHSAS 180001?
4. Apakah ada manajer yang bertanggung jawab untuk kesehatan dan keselamatan kerja? Apakah mereka telah mendapatkan pelatihan yang sesuai untuk peran tersebut? Apakah mereka cukup berpengalaman untuk memiliki wewenang dalam membuat perubahan?
5. Apakah ada prosedur yang dituliskan sehingga tanggung jawab dapat diambil oleh orang lain jika diperlukan? jika ya, bagaimana caranya?

3. Keselamatan dan Kesehatan

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

6. Apakah organisasi melakukan Penilaian Risiko Kesehatan dan Keselamatan?
7. Apakah semua risiko yang teridentifikasi dikelola melalui situs?
8. Sistem apa yang tersedia untuk mencatat kecelakaan dan angka-angka yang tersedia seperti jumlah kecelakaan dalam 12 bulan terakhir dan pengurangan dalam kecelakaan dan target apa pun?
9. Apakah ada bukti dokumenter mengenai praktik dan sertifikasi seperti inspeksi kebakaran, keselamatan struktural, jika ada, apa saja yang telah dilakukan?

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 3.1 Memeriksa apakah terdapat kebijakan dan prosedur Kesehatan dan Keselamatan di lokasi, sesuai dengan ukuran dan kompleksitas, baik untuk tempat kerja dan fasilitas perumahan terkait.
- 3.2 Memeriksa bagaimana kebijakan dan prosedur ini dikomunikasikan kepada tenaga kerja, misalnya. termasuk dalam manual pekerja dll.
- 3.3 Apakah penilaian risiko Kesehatan dan Keselamatan/inspeksi lokasi dilakukan secara rutin, bagaimana hal ini dicatat dan tindakan apa yang diambil untuk meminimalkan risiko/bahaya yang ditemukan. Hal ini setidaknya harus mencakup (namun tidak terbatas pada):
- A. Lingkungan kerja.
 - B. Bahan kimia mesin dan bahaya lainnya.
 - C. Pekerja dengan peran berbahaya.
 - D. Pekerja muda/pekerja penyandang disabilitas/perempuan dan pekerja berpotensi rentan lainnya.
 - e. Alat pelindung diri, masalah dan penggunaannya.
 - F. Fasilitas dan sumber daya pekerja, mis. asrama dan kantin.
 - G. Risiko kebakaran, termasuk pintu keluar/pintu darurat yang terkunci atau dilarang.
 - H. Peralatan pemadam kebakaran, termasuk sprinkler, selang kebakaran, alat pemadam kebakaran.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 3.4 Memeriksa apakah dokumen-dokumen berikut tersedia:
- A. Izin mendirikan bangunan dan persetujuan konstruksi dari otoritas yang berwenang untuk semua struktur di lokasi.
 - B. Sertifikat inspeksi yang valid sesuai peraturan setempat
 - C. Laporan inspeksi dan perawatan mesin.
 - D. Bukti latihan kebakaran yang mencakup semua shift.
 - e. Sertifikat persetujuan yang sesuai untuk penggunaan dan pembuangan air, pembuangan limbah, limbah berbahaya, dll.
 - F. Sertifikat inspeksi lokal apa pun oleh lembaga/pemerintah lokal, misalnya. kebakaran, zat berbahaya, air limbah (penggunaan dan pembuangan), emisi gas, dll.
 - G. Tuntutan apa saja dari otoritas terkait dan apa hasilnya.
 - H. Bukti bahwa tindakan yang diperlukan dari inspeksi atau penuntutan setempat telah diambil
 - I. Catatan pelatihan keselamatan dan sertifikat pelatihan pekerja jika sesuai, mis. untuk mengemudi truk forklift, tim keamanan dll.
 - J. Daftar kecelakaan/cedera/penyakit dan lisensi apa pun yang diperlukan, sertifikasi misalnya. melakukan fungsi pertolongan pertama dan/atau fungsi Kesehatan & Keselamatan terkait.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- k. Tata cara pemeliharaan perbekalan pertolongan pertama dan/atau perjanjian dengan pihak luar.
- aku. Bukti bahwa kecelakaan/cedera telah diselidiki dan tindakan pencegahan telah diambil.
- M. Laporan penilaian risiko dan rencana tindakan untuk mengurangi/menghilangkan risiko yang teridentifikasi.
- N. Riwayat limbah berbahaya dan catatan pelacakannya (misalnya sertifikat pembuangan).
- O. Kebijakan dan prosedur darah (terkait dengan pertolongan pertama/cedera)
- P. Kebijakan pengendalian jarum dan pisau.
- Q. Sertifikat keselamatan listrik dan catatan pemeriksaan pemeliharaan.
- R. Uji air untuk mengetahui kelayakan minum jika diperlukan.
- S. Bukti pemeriksaan kebersihan dan sertifikat untuk setiap fasilitas kantin dan orang yang bekerja di dalamnya.
- T. Perjanjian pengendalian hama dan catatan pemeriksaan.
- kamu. Catatan distribusi dan pemeliharaan APD dan apakah ada biaya yang dibebankan kepada pekerja.

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- v. Memeriksa catatan pembelian semua peralatan pelindung yang diperlukan, memastikan bahwa ada riwayat yang jelas tentang peralatan yang dibeli dan diganti secara teratur.
- w. Asuransi lokasi untuk tempat kerja, tanggung jawab pemberi kerja, kecelakaan pekerja, kebakaran, dll.
- X. Lembar Data Keamanan Bahan (MSDS) untuk setiap bahan kimia berbahaya yang disimpan di lokasi.
- kamu. Persetujuan/sertifikat apa pun yang diperlukan untuk menggunakan mesin atau bahan kimia berbahaya.
- z. Apakah ada kebijakan/prosedur asbes

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- v. Memeriksa catatan pembelian semua peralatan pelindung yang diperlukan, memastikan bahwa ada riwayat yang jelas tentang peralatan yang dibeli dan diganti secara teratur.
- w. Asuransi lokasi untuk tempat kerja, tanggung jawab pemberi kerja, kecelakaan pekerja, kebakaran, dll.
- X. Lembar Data Keamanan Bahan (MSDS) untuk setiap bahan kimia berbahaya yang disimpan di lokasi.
- kamu. Persetujuan/sertifikat apa pun yang diperlukan untuk menggunakan mesin atau bahan kimia berbahaya.
- z. Apakah ada kebijakan/prosedur asbes

3.5 Memeriksa apakah terdapat komite Kesehatan dan Keselamatan dan apakah pekerja terwakili.

- A. Memeriksa setiap risalah rapat.
- B. Catatan jika ada tindakan yang diambil.
- C. Mewawancarai komite Kesehatan dan Keselamatan untuk menyelidiki dan mencatat efektivitasnya.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

3.6 Untuk setiap mesin yang ada di lokasi, periksa dokumentasinya.

- A. Sertifikat keamanan mesin (jika diperlukan).
- B. Catatan instalasi dan pemeliharaan preventif
- C. Catatan pemeliharaan itu terakhir.

3.7 Catatan pelatihan Kesehatan dan Keselamatan memeriksa apakah pelatihan sesuai dengan tugas.

- A. Penggunaan mesin.
- B. Bekerja dengan dan pembuangan bahan kimia.
- C. Pertolongan pertama dan keselamatan.
- D. Pembenahan.
- e. Alat pelindung diri termasuk bagi pengunjung/orang lain yang memasuki tempat usaha.
- F. Prosedur keselamatan kebakaran termasuk penggunaan peralatan pemadam kebakaran jika diperlukan.
- G. Semua pengunjung dan kontraktor lokasi diberi informasi tentang risiko dan diberikan pelatihan.
- H. Catatan pelatihan disimpan dalam arsip personel pekerja

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

3.8 Tindakan apa yang diambil terhadap siapa pun yang mengabaikan peraturan Kesehatan dan Keselamatan dan jika ini bersifat disiplin, apakah hal ini terjadi di semua tingkatan: pekerja dan manajemen.

3.9 Selama tur lapangan, auditor melakukan pemeriksaan yang tepat terhadap hal-hal berikut (namun tidak terbatas pada):

- A. Rencana evakuasi kebakaran untuk tempat kerja dan akomodasi.
 - B. Tingkat kebisingan dan debu serta mencatat risiko apa pun terhadap pekerja.
 - C. Apakah ada retakan parah/masalah struktural yang perlu dikhawatirkan
 - D. Setidaknya 2 pintu keluar di setiap lantai dan semua pintu keluar tidak diblokir, tidak terkunci dan mengarah ke titik berkumpul atau tempat aman yang berbeda.
 - e. Di setiap lantai, pintu keluar memenuhi peraturan setempat mengenai jarak perjalanan dan jarak pemisahan
 - F. Peralatan pemadam kebakaran memadai dengan memenuhi peraturan setempat dan atau persyaratan pelanggan (yang mana yang memberikan perlindungan lebih besar), dan terakhir serta diperiksa dan diperiksa secara berkala.
- terawat.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

G. Akomodasi tersebut tidak melekat pada produksi atau gudang atau tempat penyimpanan apa pun.

H. Itu tindakan pencegahan keselamatan di akomodasi dan tempat kerja diperiksa secara berkala (memenuhi peraturan setempat dan atau pelanggan persyaratan, mana yang memberikan perlindungan lebih besar), termasuk, peralatan pemadam kebakaran, pintu keluar dan latihan kebakaran rutin serta pemeriksaan kesehatan dan kebersihan, sertifikat keselamatan struktural).

I. Toilet yang cukup bersih dan higienis dipisahkan berdasarkan gender dan memenuhi hukum.

J. Toilet dan fasilitas cuci tersedia dengan baik, air mengalir, sabun, handuk, dll.

k. Bahwa para pekerja memiliki akses gratis ke toilet.

aku. Mesin tersebut dioperasikan dengan cara yang aman dengan mis. perlindungan yang benar, "pengoperasian 2 tombol", tindakan pencegahan keselamatan yang benar, termasuk tanda peringatan jika diperlukan.

M. Keamanan instalasi listrik mis. colokan kabel, pemutusan dan perangkat kontrol lainnya.

N. Ventilasi, cahaya, suhu, tingkat kebisingan sesuai dan memenuhi undang-undang setempat serta memadai bagi pekerja kenyamanan.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- O. Bahwa setiap bahan kimia berbahaya mempunyai MSDS, penyimpanan yang memadai dengan tindakan pencegahan terhadap tumpahan, apakah bahan tersebut diberi label dengan benar dan bahwa pekerja telah dilatih dengan benar untuk menggunakannya.
- P. Bahwa APD digunakan dengan benar, tidak dipungut biaya, dan pekerja telah sepenuhnya terlatih dalam penggunaan dan manfaat yang benar.
- Q. Agar wilayah kerja mempunyai ruang yang memadai, dengan kemudahan akses dan keluar yang cukup.
- R. Bahwa fasilitas medis tersebut sesuai, memenuhi peraturan setempat dan atau persyaratan pelanggan (yang mana yang memberikan perlindungan lebih besar), untuk ukuran lokasi dan jumlah pekerja dan memenuhi persyaratan hukum.
- S. Terdapat dokter atau perawat di lokasi atau terdapat akses mudah ke petugas pertolongan pertama/pertolongan medis terlatih
- T. Bahwa setiap fasilitas penitipan anak adalah sah dan memenuhi hukum/peraturan setempat.
- U. Jumlah rute evakuasi cukup dan dapat diidentifikasi sesuai dengan persyaratan hukum setempat.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- v. Jika fasilitas menyediakan transportasi pekerja, misalnya. bus dan kendaraan lainnya – sesuai dengan tujuannya, aman dan dipelihara serta dioperasikan oleh orang yang kompeten.
- w. Alarm dan pemberitahuan kebakaran sudah cukup untuk memperingatkan personel secara tepat waktu jika terjadi kebakaran.
- X. Alarm kebakaran darurat dan lampu pintu keluar darurat dihubungkan ke sumber listrik sekunder.
- kamu. Area berkumpul darurat cukup dalam jumlah, ukuran, lokasi dan jarak pandang untuk menjamin keselamatan personel yang dievakuasi.
- z. Tangga darurat dan jalur evakuasi di dalam gedung bertingkat atau multibisnis jumlahnya cukup dan dirancang dengan tepat untuk mendukung evakuasi personel yang aman.
- Jika rute keluar melewati lokasi perusahaan lain, hal ini harus dimasukkan dalam pemeriksaan.
- A A. Personil tanggap darurat tersedia di setiap shift.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 3.10 Periksa apakah terdapat komite Kesehatan dan Keselamatan dan apakah terdapat perwakilan pekerja – Wawancarai anggota komite kesehatan dan keselamatan untuk mencatat pandangan mereka mengenai efektivitas komite tersebut.
- 3.11 Pelatihan apa yang telah diterima oleh pekerja.
- 3.12 Apakah mereka mengetahui adanya petugas pertolongan pertama yang terlatih dan apakah terdapat cukup petugas pertolongan pertama yang terlatih pada setiap shift.
- 3.13 Apakah mereka mengetahui jenis kecelakaan yang umum terjadi di lokasi ini.
- 3.14 Apakah mereka mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi kecelakaan.
- 3.15 Interval antar latihan kebakaran.
- 3.16 Apakah mereka merasa aman dan tenteram di tempat kerja dan apakah mereka senang dengan kondisi umum, misalnya. kantin, fasilitas kebersihan, tata graha, akomodasi dll.
- 3.17 Apakah mereka memiliki akses terhadap ruang penyimpanan (di tempat kerja dan akomodasi) dan apakah aman, aman, dan sesuai dengan tujuannya?
- 3.18 Apakah mereka menggunakan APD dan apakah mereka sudah dilatih cara menggunakannya dengan benar. Apakah mereka memahami risiko jika tidak menggunakannya.
- 3.19 Pengaturan apa yang dibuat untuk mereka ketika mereka sakit?
- 3.20 Seberapa reseptif manajer terhadap setiap permasalahan yang diangkat mengenai Kesehatan dan Keselamatan.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

3. Keselamatan dan Kesehatan



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 3.21 Tindakan apa yang diambil terhadap siapa pun yang mengabaikan peraturan Kesehatan dan Keselamatan dan jika ini bersifat disiplin, apakah hal ini akan terjadi? tingkat, pekerja dan manajemen.
- 3.22 Apakah mereka mempunyai akses gratis ke toilet?
- 3.23 Apakah mereka diberdayakan untuk berhenti bekerja jika mereka merasa lokasinya tidak aman?

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah Umur



4.1 Tidak mempekerjakan Anak dan Pekerja di bawah umur.



4.2 Berpartisipasi dan berkontribusi pada kebijakan dan program yang menyediakan transisi dari setiap anak yang bekerja menjadi memungkinkan untuk mendapatkan dan tetap dalam pendidikan berkualitas sampai cukup umur untuk bekerja.



4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah Umur



4.3 Anak-anak dan Pekerja di bawah usia 18 tahun tidak boleh dipekerjakan pada malam hari atau dalam kondisi berbahaya.

4.4 Kebijakan dan prosedur ini harus sesuai dengan ketentuan Standar ILO terkait.



International
Labour
Organization



4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah Umur

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Kriteria apa yang digunakan saat mengiklankan/promosi pekerja baru?
2. Pemeriksaan usia apa yang dilakukan pada tahap perekrutan?
3. Berapa usia minimum wajib sekolah yang diwajibkan untuk meninggalkan sekolah di daerah tersebut?
4. Apa kebiasaan dan praktik setempat mengenai usia minimum untuk bekerja?
5. Dokumentasi apa yang disimpan untuk verifikasi usia?
6. Langkah apa yang diambil untuk memastikan dokumen itu valid?
7. Proses apa saja yang tercatat dan orang lain dapat mengambil alih tanggung jawab tersebut ketika orang yang bersangkutan sakit?
8. Apakah terdapat bukti dokumenter dari praktik-praktik ini? Apa saja?

Respect Excellent Improvement

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah Umur

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 4.1 Apakah lokasi tersebut memiliki kebijakan tentang pekerja anak dan prosedur tertulis tentang cara memastikan bahwa anak-anak tidak dipekerjakan di lokasi tersebut?
- 4.2 Apakah kebijakan tentang pekerja anak sudah jelas, dikomunikasikan kepada pekerja dan ditampilkan?
- 4.3 Apakah ada sistem untuk memeriksa usia semua pekerja terutama pada titik perekrutan?
- 4.4 Semua berkas kepegawaian memuat fotokopi bukti usia masing-masing pekerja seperti:
 - a. ID pekerja dengan foto.
 - b. Akta kelahiran.
 - c. Notaris atau pemeriksaan/pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja.
 - d. nomor asuransi nasional atau asuransi sosial.
 - e. Kartu ransum.
 - f. Surat keterangan/bukti tertulis.
 - g. Sertifikat cuti sekolah.
 - h. Ijazah sekolah.
 - i. Dan dokumentasi tersebut valid dan asli.

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah

Umur

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 4.5 Tidak ada pekerja yang berusia kurang dari 15 tahun atau persyaratan hukum jika ini lebih tinggi. Jika usia 14 diperbolehkan sesuai dengan pengecualian negara berkembang (konvensi ILO 138), usia yang lebih rendah dapat berlaku.
- 4.6 Bahwa jika ada riwayat pekerja anak ditemukan yaitu pekerja yang dipekerjakan di bawah usia minimum yang sekarang di atas usia legal, auditor memeriksa apakah sistem saat ini cukup kuat untuk mencegah hal ini terjadi di masa mendatang.
- 4.7 Semua pekerja muda (hingga usia 18 tahun) memenuhi semua persyaratan hukum setempat, yang mungkin termasuk (namun tidak terbatas pada):
 - a. Pendaftaran dengan otoritas lokal.
 - b. Persetujuan orang tua atau wali.
 - c. Kontrak dan dokumen yang sesuai menyatakan batasan jenis pekerjaan misalnya tidak ada bahaya atau kerja malam.
 - d. Catatan pemeriksaan medis dalam file personel (tahunan jika diwajibkan oleh hukum).

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah

Umur

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 4.8 Perusahaan menyimpan daftar pekerja muda/anak dan peran pekerjaan mereka.
- 4.9 Perlu memeriksa catatan perekrutan dan pemutusan hubungan kerja selama 12 bulan sebelumnya untuk memeriksa apakah ada pola pemecatan pekerja muda sebelum audit.
- 4.10 Mengevaluasi skema pelatihan/magang yang beroperasi dan mencatat syarat dan ketentuan. Periksa apakah ini memenuhi hukum dan tidak terbatas pada:
 - a. Tanda tangan orang tua atau wali.
 - b. Terdaftar di otoritas lokal.
 - c. Gaji dan tunjangan menurut undang-undang misalnya tingkat upah, jam kerja, waktu sebagai peserta pelatihan/magang, pembayaran jaminan sosial dan tunjangan lainnya.
- 4.11 Perusahaan memiliki sistem untuk memeriksa usia subkontraktor/pekerja rumahan mana pun.
- 4.12 Setiap pelatihan kejuruan bersifat sesuai misalnya tidak melibatkan bekerja dengan bahan kimia berbahaya atau mesin berat.

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah

Umur

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

4.13 Memeriksa apakah perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur remediasi untuk mengakhiri pekerja anak yang ditemukan dan untuk mendukung anak-anak dengan pelatihan pendidikan/kejuruan. Hal ini harus mencakup tidak terbatas pada:

- Pernyataan yang mengharuskan setiap anak yang ditemukan tidak lagi berfungsi.
- Sebuah metode untuk menjaga agar anak tetap aman dan terlindungi sementara tidak berada dalam risiko dan tidak diharuskan untuk bekerja.
- Persyaratan untuk pembayaran tunjangan.
- Kebutuhan untuk menghubungi orang tua atau wali anak.
- Kemungkinan realokasi pekerjaan ke anggota keluarga dewasa.
- Program pendidikan lokal untuk setiap anak

4.14 Apakah ada anak yang ditemukan sebelumnya telah berhasil diremediasi dan apakah mereka memenuhi persyaratan 4.13

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah Umur

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

4.15 Jika ada anak yang ditemukan, auditor dan manajemen harus:

- Setuju tidak dapat diterima untuk memecat mereka.
- Ambil tindakan segera untuk menjauhkan anak dari bahaya.
- Setuju dengan pengaturan interim yang tepat dari manajemen untuk anak dan komitmen untuk remediasi.
- Menyetujui kebijakan dan prosedur untuk remediasi sesuai Kode Dasar ETI.
- Segera beri tahu pelanggan dan jika hal ini melanggar perjanjian kerahasiaan, untuk mendorong pemasok memulai diskusi dengan pelanggan mereka.
- Catat identitas dan usia anak, misalnya nomor KTP, alamat rumah, dan detail personel apa pun.

4.16 Auditor harus memastikan bahwa mereka mengakses semua area jika ada masalah tersembunyi, silakan lihat [Bimbingan Praktik Terbaik](#) bagian 7 'Eksekusi Audit'.

4.17 Jika terdapat fasilitas penitipan anak, periksa apakah stafnya tepat dan aman, patuhi undang-undang setempat dan jarak yang cukup antara fasilitas tersebut dan tempat kerja untuk memastikan bahwa anak-anak tidak terpapar bahaya

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

4. Pekerja Anak & Pekerja di Bawah Umur

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



- 4.18 Apakah ada anak-anak yang bekerja di lokasi tersebut.
- 4.19 Apakah pekerja muda (hingga 18 tahun) terlibat dalam pekerjaan berbahaya, malam atau lembur atau pekerjaan yang akan mengganggu pendidikan hukum yang diperlukan?
- 4.20 Apakah pekerja muda yang diwawancarai merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka?
- 4.21 Apakah kondisi kerja pekerja muda memenuhi persyaratan lokal dan internasional.
- 4.22 Apakah pekerja puas dengan fasilitas penitipan anak.
- 4.23 Jika fasilitas penitipan anak tidak ada di lokasi tetapi diwajibkan oleh undang-undang, auditor memeriksa tunjangan alternatif apa yang telah diterapkan.
- 4.24 Apakah pekerja jelas tentang kebijakan situs terhadap pekerjaan anak-anak dan pekerja muda.

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA



5. Sistem Pengupahan

5.1 Upah dan tunjangan yang dibayar untuk satu minggu / satu bulan minimal, sesuai upah minimum kota atau mana yang lebih tinggi.

5.2 Semua pekerja harus dilengkapi dengan informasi tertulis (Slip Gaji)



5.3 Potongan gaji sebagai tindakan disipliner tidak diperkenankan dan tidak ada dalam hukum nasional.

MINIMUM WAGE



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

5. Sistem Pengupahan

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Departement apa yang saat ini mengelola upah?
2. Bagaimana cara perusahaan menghitung dan mencatat upah?
3. Apa upah minimum yang diwajibkan secara hukum ?
4. Apakah upah tersebut dibayar per satuan atau per waktu dan Jika ya, bagaimana perusahaan memastikan bahwa semua pekerja menerima upah minimum untuk jam kerja standar dan upah lembur yang sesuai hukum?
5. Bagaimana pemotongan dilakukan dan bagaimana perusahaan memastikan bahwa hal ini sesuai dengan hukum?
6. Apakah ada bukti dokumenter mengenai praktik-praktik ini?

Respect Excellent Improvement

5. Sistem Pengupahan

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 5.1 Apakah semua pekerja yang dibayar per jam/mingguan/bulanan serta pekerja borongan mana pun dibayar sekurang-kurangnya tingkat upah minimum yang sah (biasanya dinyatakan untuk jam standar tidak termasuk lembur).
- 5.2 Jika diizinkan secara hukum untuk membayar misalnya pemagang/peserta pelatihan kurang dari upah minimum yang sah, apakah perusahaan mempekerjakan kategori pekerja ini dan apakah mereka dibayar dengan benar.
- 5.3 Jika ada pekerja yang dibayar di bawah tarif minimum, auditor harus mencatat jumlah dan rincian bagaimana upah dibandingkan dengan upah layak yang diterima serta upah minimum yang sah.
- 5.4 Jika ada pekerja yang diketahui berpenghasilan di bawah upah minimum yang sah, auditor harus mencatat, jika memungkinkan, berapa % dari total tenaga kerja yang terpengaruh.
- 5.5 Apakah upah ditinjau secara berkala

5. Sistem Pengupahan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

5.6 Apakah ada sistem untuk menilai dan memastikan upah yang adil dan memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan untuk memberikan pendapatan diskresioner?

5.7 Apakah tarif upah lembur dibayar dengan tarif yang diwajibkan secara hukum ? Jika tidak ada persyaratan hukum untuk pembayaran premium, periksa apakah premium tersebut sejalan dengan praktik terbaik industri dan catatlah premium lembur aktual yang dibayarkan termasuk jika tidak ada premium lembur yang dibayarkan, juga apakah ada premi yang dibayarkan hanya pada hari-hari tertentu misalnya hanya pada hari istirahat / hanya akhir pekan dll.

5.8 Jika undang-undang setempat mengizinkan upah lembur di bawah 125%, harus dicatat dalam Laporan Audit SMETA. Jika kurang dari 125% diizinkan oleh undang-undang dan perusahaan tersebut membayar premium kurang dari 125% untuk lembur. Premium lembur yang dibayarkan harus dicatat pada laporan SMETA di kotak yang sesuai

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

5. Sistem Pengupahan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

5.9 Auditor juga harus menyatakan jika ada kondisi tertentu di mana kurang dari 125% dibayar misalnya :

- Diperbolehkan oleh hukum.
- Apakah hal tersebut ditawarkan secara kolektif oleh perwakilan tenaga kerja
- Apakah pekerja dibayar dengan upah gabungan, yaitu lebih tinggi dari upah minimum untuk semua jam tetapi tarif yang sama untuk jam standar dan jam lembur.
- Apakah ini tertulis dalam kontrak dan dipahami oleh para pekerja.

5.10 Forum Pemangku Kepentingan Sedex sangat merekomendasikan bahwa kurang dari 125% OT yang dibayarkan dinaikkan sebagai ketidakpatuhan terhadap Kode Dasar ETI, meskipun memenuhi undang-undang.

5.11 Dalam kasus di mana ada upah layak yang diterima secara lokal, auditor harus melaporkan dengan jelas berapa jumlahnya dan bagaimana cara menghitungnya, misalnya keranjang pasar barang, dll.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

5. Sistem Pengupahan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 5.12 Apakah semua tunjangan yang diwajibkan secara hukum diberikan kepada pekerja misalnya asuransi sosial.
- 5.13 Apakah pemotongan yang diizinkan secara hukum dihitung dengan benar seperti pembayaran jaminan sosial, iuran serikat pekerja, dll. dan segera dibayarkan ke lembaga yang sesuai, misalnya pemerintah/serikat.
- 5.14 Periksa bahwa upah tidak ditahan sebagai deposit dan auditor harus menyatakan hukum yang berkaitan dengan hal ini.
- 5.15 Apakah upah dikurangi atau dipotong sebagai bentuk hukuman dan jika ya, apakah ini sejalan dengan undang-undang nasional.
- 5.16 Lakukan tinjauan upah sehubungan dengan tinjauan jam kerja dan periksa perhitungan upah untuk memastikan akurasi dan bahwa upah sesuai dengan jam kerja dan undang-undang. Bukti harus diperiksa silang melalui wawancara pekerja.

5. Sistem Pengupahan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 5.17 Apakah semua pekerja diberi informasi tertulis dan dapat dipahami tentang pekerjaan mereka termasuk upah dan jam kerja sebelum mereka memasuki pekerjaan dan bahwa mereka menerima informasi yang dapat dipahami tentang gaji mereka untuk setiap periode pembayaran.
- 5.18 Apakah ada sistem untuk memastikan pekerja menerima pembayaran gaji terakhir terutama setelah cuti yang tidak direncanakan seperti setelah Tahun Baru Imlek.
- 5.19 Apakah pekerja dibayar secara teratur dan sejalan dengan hukum. Jika ada persyaratan hukum untuk upah minimum yang harus dibayar dalam setiap periode pembayaran, apakah hal ini terjadi.
- 5.20 Bagaimana mereka dibayar misalnya dengan uang tunai, cek, transfer bank dan bukan dengan cara non-moneter.
- 5.21 Periksa minimal 3 periode pembayaran, Puncak, Saat Ini/Terbaru, dan Rendah/Acak menerapkan ukuran sampel lengkap untuk setiap periode.

5. Sistem Pengupahan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 5.22 Apakah pemotongan yang diperbolehkan secara hukum untuk misalnya makanan perumahan dll. mengurangi upah hingga di bawah upah minimum dan apakah ini bertentangan dengan hukum.
- 5.23 Jika pemotongan dilakukan untuk pinjaman perusahaan, periksa apakah itu sah dan ada pembukuan pinjaman yang benar yang dibagikan dengan karyawan.
- 5.24 Periksa kontrak untuk menetapkan bahwa:
 - a. Ada salinan atau surat perikatan yang ditandatangani untuk setiap pekerja (ditandatangani oleh pekerja).
 - b. Pekerja memiliki salinan yang dapat dimengerti.
 - c. Deskripsi pekerjaan, syarat dan ketentuan, panjang kontrak, masa percobaan, cuti, periode pemberitahuan, gaji, jam, disiplin dan prosedur pengaduan.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

5. Sistem Pengupahan



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 5.25 Periksa slip gaji untuk menetapkan:
 - a. Tarif upah yang dibayarkan – normal dan lembur – memenuhi setidaknya persyaratan minimum yang disyaratkan oleh hukum.
 - b. Jumlah jam kerja (termasuk jam standar dan lembur).
 - c. Metode penghitungan upah.
 - d. Frekuensi periode pengupahan dan waktu periode pengupahan.
 - e. Metode pembayaran.
 - f. Pemotongan/pemotongan apa pun, misalnya pajak, asuransi sosial, sewa, transportasi, dll. memenuhi persyaratan hukum dan kode.
 - g. Dimengerti oleh pekerja.
- 5.26 Periksa file personel untuk menentukan:
 - a. Pemotongan yang diizinkan secara hukum itu memiliki persetujuan yang ditandatangani dari pekerja.
 - b. Setiap catatan disipliner misalnya untuk perilaku/perilaku yang tidak dapat diterima.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

5. Sistem Pengupahan

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 5.27 Periksa setiap perjanjian agen untuk pekerja yang disediakan oleh penyedia tenaga kerja.
- Perjanjian antara lokasi dan penyedia tenaga kerja, yang menyatakan tanggung jawab individu.
 - Kesepakatan antara setiap pekerja yang sesuai dan penyedia tenaga kerja.
 - Periksa apakah tarif yang dibayarkan kepada agen/penyedia tenaga kerja cukup untuk membayar pekerja agen semua upah resmi serta biaya agen.
- 5.28 Jika tidak mungkin memverifikasi keakuratan catatan upah dan jam kerja, auditor harus menjelaskan kepada manajemen bahwa catatan palsu dipandang sebagai masalah yang lebih serius daripada catatan yang benar yang tidak memenuhi standar.
- 5.29 Jika diskusi gagal mengungkapkan catatan yang benar, auditor harus mencatat penjelasan manajemen tentang mengapa perbedaan tersebut terjadi.
- 5.30 Jika auditor tidak dapat memverifikasi catatan, penting untuk setidaknya melengkapi tabel analisis upah dan jam kerja dengan catatan individual yang tersedia.

5. Sistem Pengupahan

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 5.31 Apakah semua pekerja (termasuk semua jenis pekerja misalnya pekerja tetap, sementara lepas, agen, paruh waktu, dll.) memahami:
- Bagaimana upah mereka dihitung dan tingkat pembayaran.
 - Apakah ada pemotongan yang diambil dari gaji mereka dan jika ada berapa dan untuk apa.
 - Apakah mereka mengetahui adanya pemotongan atau denda dan apakah mereka telah menyetujuinya.
 - Apakah mereka membayar deposit untuk semua jenis peralatan kerja yang diperlukan dan jika ya, bagaimana mengembalikannya kepada mereka.
 - Slip gaji mereka – apakah mereka mendapatkannya dan apakah mereka memahaminya.
 - Apakah mereka membayar asuransi sosial dan jika ya, apakah mereka tahu apa yang dicakupnya.
- 5.32 Apakah mereka stabil secara finansial dan mampu mendapatkan penghasilan yang cukup untuk menutupi pengeluaran dan memiliki pendapatan diskresioner

5. Sistem Pengupahan

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

Sedex[®]



- 5.33 Bagaimana mereka menerima upah, misalnya uang tunai, cek, transfer bank dan apakah mereka dibayar tepat waktu.
- 5.34 Apakah mereka dapat mengambil cuti yang diwajibkan secara hukum dan dibayar sesuai dengan undang-undang, misalnya cuti tahunan, cuti melahirkan.
- 5.35 Jika ada yang memiliki pinjaman dari majikan mereka, apakah mereka telah menandatangani perjanjian dan apakah mereka yakin syarat dan ketentuannya adil.
- 5.36 Apakah mereka mengetahui ada gaji mereka yang disimpan sebagai deposit. Jika ya, apakah mereka tahu bagaimana ini akan dikembalikan kepada mereka.
- 5.37 Apakah mereka memiliki salinan kontrak dan apakah mereka menandatangani.
- 5.38 Apakah mereka mengetahui syarat dan ketentuan sebelum memulai pekerjaan.
- 5.39 Apakah mereka tahu bagaimana mereka akan menerima penyelesaian gaji terakhir mereka jika mereka memutuskan untuk pergi
- 5.40 Dalam hal pekerja tetap atau pekerja agen – apakah mereka diberi kesempatan untuk melamar posisi permanen.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA

Sedex[®]



6. Jam Kerja

Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85.

Waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu :



**7 JAM KERJA / SEHARI , Atau
40 JAM KERJA / SEMINGGU**

Waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu :



**8 JAM KERJA / SEHARI , Atau
40 JAM KERJA / SEMINGGU**

Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, pekerja/buruh berhak atas upah lembur.

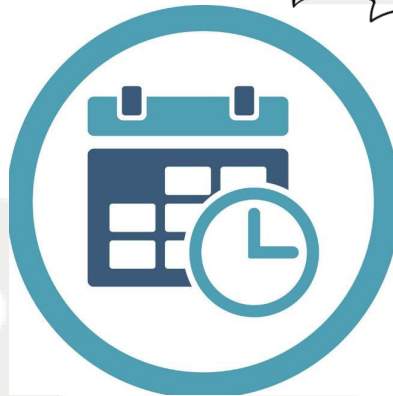
6.1 Jam kerja sesuai dengan hukum nasional dan standar industri.

6.2 Jam kerja, tidak termasuk lembur, harus ditentukan oleh kontrak dan tidak akan melebihi 48 jam per minggu.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

6. Jam Kerja



6.3 Lembur harus bersifat sukarela.
Pertimbangan: tingkat, frekuensi dan jam kerja

→ Tidak menggantikan pekerjaan reguler, tarif premium.

6.4 Total jam kerja dalam periode 7 hari tidak boleh melebihi 60 jam, kecuali jika dicakup oleh pasal 6.5.



6. Jam Kerja

6.5 Jam kerja diizinkan lebih dari 60 jam dalam periode 7 hari hanya dalam keadaan luar biasa:

- ✓ Diizinkan hukum nasional,
- ✓ Diizinkan melalui kesepakatan bersama dengan organisasi pekerja,
- ✓ Terdapat perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja,
- ✓ Kejadian luar biasa : puncak produksi, kecelakaan, keadaan darurat.



6.6 Setidaknya terdapat 1 hari libur dalam setiap periode 7 hari atau, jika diizinkan oleh hukum nasional, 2 hari libur dalam setiap periode 14 hari.

6. Jam Kerja

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apa sistem pencatatan yang digunakan untuk mengukur jam kerja?
2. Apa saja aturan hukum yang berkaitan dengan jam kerja? Berkaitan juga dengan batas standar dan lebur. Hal ini akan dinyatakan dalam laporan audit SMETA di 'Audit Ruang Lingkup – Hukum Setempat'
3. Bagaimana perusahaan mengelola jam lembur dan memastikan bahwa tidak ada yang melebihi batas maksimum yang diizinkan?
4. Sistem apa yang tersedia untuk memastikan pekerja menolak lembur?
5. Berapa jumlah upah lembur yang dibayarkan? Dicatat dalam table upah dan jam kerja
6. Apakah ada bukti documenter mengenai praktik ini?
7. Bagaimana kebijakan perusahaan mengenai jam kerja?
8. Pola kerja shift
9. Perjanjian kerja Bersama
10. Sistem untuk mengikuti perkembangan perubahan pada undang-undang dan standar setempat

6. Jam Kerja

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

11. Melakukan komunikasi dengan klien, pemasok, dan perwakilan karyawan
12. Sistem untuk mencatat jam kerja
13. Sistem untuk memantau dan mengelola pekerjaan dalam jam kerja
14. Sistem untuk mengatur lembur dan kemampuan pekerja untuk menolak
15. Penilaian risiko Kesehatan untuk pekerjaan yang lebih dari 60 jam
16. Pola dan puncak produksi yang normal

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 6.1 Apakah ada kebijakan dan prosedur yang mencakup:
- Ketentuan kerja, jam dan hari kerja standar, hari istirahat/hak cuti.
 - Persyaratan dan pembayaran lembur.
 - Disiplin dan prosedur pengaduan untuk keterlambatan dan masalah jam kerja lainnya
 - Di mana pengurangan dibuat untuk keterlambatan, berapa jumlahnya dan apakah mencerminkan waktu tidak bekerja dengan benar.
 - Syarat dan ketentuan khusus untuk pekerja muda (di bawah 18 tahun), wanita hamil, ibu menyusui, jika diwajibkan secara hukum.
 - Prosedur pengerjaan ulang.
 - Jadwal shift.
 - Rekrutan baru dan jam pelatihan.
 - Metode pencatatan jam kerja.

Respect Excellence Improvement

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 6.2 Kontrak pekerja atau surat perikatan untuk:
- Jam kerja wajib atau kontrak/standar
 - Hak istirahat dan hari libur
- 6.3 Permintaan lembur dan kondisi.
- Premi lembur yang tidak memenuhi hukum harus selalu dicatat sebagai ketidakpatuhan
 - Premi lembur yang memenuhi hukum tetapi lebih rendah dari 125% harus selalu dicatat pada bagian laporan audit yang sesuai. Referensi [SMETA Laporan audit](#) – 'Analisis jam kerja'.
 - Kode Dasar ETI merekomendasikan premi lembur minimal 125%
 - Jika kurang dari 125% tidak merugikan pekerja dan terdapat pertimbangannya
 - Rekomendasi dari Forum Pemangku Kepentingan Sedex adalah bahwa kurang dari 125% upah lembur (yang memenuhi undang-undang) harus dinaikkan sebagai ketidakpatuhan terhadap Kode Dasar ETI
- 6.4 Bagaimana cara pencatatan jam, apakah akurat dan apakah ada tanda-tanda pencatatan yang dipalsukan (misal double book).

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 6.5 Apakah ada catatan jam kerja memisahkan jam standar/kontrak dan jam lembur.
- 6.6 Tinjau catatan jam dan gaji semua karyawan yang dipilih untuk wawancara individu.
- 6.7 Jika diperlukan atau jam standar/kontrak dan/atau jam lembur melebihi batas maksimum yang sah, hal ini harus selalu dicatat sebagai ketidakpatuhan terhadap hukum. jika ditemukan lebih dari 60 jam per minggu, auditor harus:
 - a. Tinjau frekuensinya dan jumlah pekerja yang terpengaruh. apakah kondisi di mana perusahaan dapat melebihi 60 jam per minggu seperti :
 - Hukum nasional mengizinkan
 - Kesepakatan Bersama
 - Pengamanan yang tepat
 - Pemberi kerja menjelaskan adanya keadaan yang tidak bisa seperti puncak produksi

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- b. Tinjau komunikasi dengan klien
- c. Periksa apakah ada bukti prnggunaan lembur untuk menutupi kekurangan tenaga kerja
- d. Jika tidak dapat dipekerjakan, perusahaan perlu cara untuk mengeksplorasi opsi untuk memastikan bahwa lembur diminimalkan
- 6.8 Meninjau catatan dari sampel yang relevan :
 - a. Catatan jam dan gaji 12 bulan penuh sehubungan dengan kartu waktu dan catatan gaji individu
 - b. Laporkan semua catatan yang dianalisis dari minggu kerja standar/kontrak,
 - c. Periksa apakah istirahat, liburan, dan waktu istirahat sesuai dengan hukum.
 - d. Jika jam lembur melebihi undang-undang nasional tetapi masih dalam batas pengecualian yang diperoleh, penting untuk meninjau Siklus 12 bulan
 - e. Jika memungkinkan, auditor harus memeriksa legalitas pengesampingan lokal

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

6.9 Untuk melengkapi rincian gaji dan catatan jam kerja dalam laporan audit, auditor harus:

- a. Catat jumlah TOTAL catatan yang ditinjau.
- b. Dalam semua kasus untuk pencatatan upah dan jam, penting untuk menyatakan satuan dan interval waktu yang dicakup, misalnya per hari, per minggu, per bulan, per tahun, dll.
- c. Temukan dan laporkan jumlah jam kerja tertinggi di antara semua pekerja. Catat jamnya (berapa kisaran jam kerja sebenarnya – berapa rata-rata perusahaan).
- d. Catat jumlah pekerja yang bekerja dengan jam kerja tertinggi
- e. Catat frekuensinya (apakah ada puncak selama 12 bulan – pola apa yang ada jika ada.)
- f. Periksa catatan total untuk periode sampel untuk menemukan bayaran terendah dan tertinggi

6.10 Apakah ada sistem manajemen yang memungkinkan pekerja menjadi sukarelawan untuk lembur

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 6.11 Tinjau kontrak dan semua syarat dan ketentuan untuk tanda-tanda lembur wajib atau jam yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan
- 6.12 Periksa jam kerja dengan catatan gaji untuk memastikan tidak ada inkonsistensi.
- 6.13 Periksa catatan kualitas dan catatan produksi seperti laporan jarum patah, laporan kecelakaan, dll. untuk memeriksa ulang catatan jam kerja.
- 6.14 Jika terdapat ketidakkonsistenan, manajemen harus diundang untuk memberikan catatan yang akurat segera setelah hal ini mulai ditemukan.
- 6.15 Jika diskusi gagal mengungkapkan catatan yang benar, auditor harus mencatat penjelasan manajemen tentang mengapa perbedaan tersebut terjadi.
- 6.16 Jika auditor tidak dapat memverifikasi catatan, penting untuk setidaknya melengkapi tabel analisis upah dan jam kerja dengan catatan individual yang tersedia.

6. Jam Kerja



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 6.17 Auditor harus mendorong manajemen untuk mempertimbangkan akar penyebab jam kerja yang berlebihan
- 6.18 Apabila jam standar atau jam lembur melebihi batas maksimum yang sah, hal ini harus selalu dicatat sebagai ketidakpatuhan terhadap hukum.

REI
Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



- 6.19 Berapa jam standar/kontrak/persyaratan mereka dan apakah pekerja memahami hal ini.
- 6.20 Bagaimana pencatatannya: jika menggunakan sistem punch card atau swipe card, apakah mereka melakukannya sendiri
- 6.21 Jika pencatatan jam jarak jauh dilakukan, bagaimana hal ini diverifikasi oleh para pekerja. Sistem apa yang ada untuk menangani perbedaan pendapat selama berjam-jam.
- 6.22 Apakah pekerja dapat meninggalkan fasilitas setelah hari kerja yang diwajibkan atau dikontrak/standar (misalnya jika transportasi disediakan, apakah tersedia untuk pekerja yang tidak melakukan lembur).

REI
Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



- 6.23 Berapa jam lembur mereka dan seberapa sering mereka bekerja lembur.
 - a. Menurut Anda apa alasan untuk bekerja lembur. Apakah mereka dijelaskan oleh manajemen.
 - b. Berapa jam lembur mereka dan apakah mereka merasa nyaman dan mampu menolak lembur.
 - c. Apakah ada proses/catatan untuk menunjukkan pekerja telah memberikan persetujuan terpisah untuk semua kerja lembur (OT).
- 6.24 Apakah mereka mengetahui adanya kesepakatan bersama mengenai lembur dan bagaimana hal ini disepakati.
- 6.25 Pernahkah mereka bekerja tanpa mencatat jam kerja mereka.
- 6.26 Apakah jam lembur pernah dibayar tunai tanpa dicatat.
- 6.27 Apakah ada sistem terpisah untuk mencatat jam lembur dan jika demikian apa itu.
- 6.28 Bagian mana dari tahun tersebut yang dianggap tersibuk

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

6. Jam Kerja

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



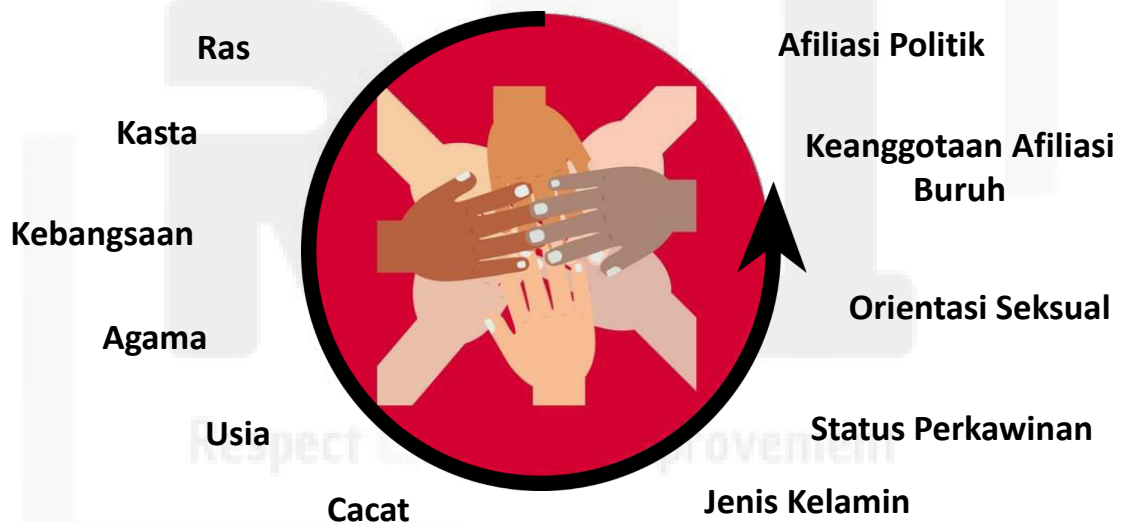
- 6.29 Istirahat apa yang mereka dapatkan di siang hari dan apakah mereka cukup makan dan istirahat.
- 6.30 Apakah mereka mendapatkan hari istirahat setiap minggu dan jika demikian, berapa banyak. Kapan terakhir kali mereka libur.
- 6.31 Apakah mereka dibayar untuk pengerjaan ulang.
- 6.32 Pernahkah mereka membawa pekerjaan ke rumah.
- 6.33 Apakah mereka berhak atas cuti tahunan, kapan mereka dapat mengambilnya dan bagaimana cara mengajukannya.
- 6.34 Apakah mereka mendapatkan jenis cuti lain; seperti bersalin, ayah, sakit, welas asih, pernikahan atau pernikahan, atau jenis cuti lain yang diwajibkan secara hukum.
- 6.35 Apakah ada pengaturan khusus untuk anak muda, hamil atau jenis pekerja lainnya.
- 6.36 Apakah mereka menganggap fasilitas istirahat dan rekreasi (kantin, tempat istirahat dll) memuaskan

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

7. Diskriminasi

7.1 Tidak ada diskriminasi dalam perekrutan, kompensasi, akses ke pelatihan, promosi, penghentian atau pensiun.



7. Diskriminasi

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Bagaimana perusahaan mengiklankan/promosi lowongan untuk staff baru?
2. Bagaimana perusahaan memastikan tidak ada diskriminasi dalam tiap prosedur ataupun praktiknya
3. Apakah karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pelatihan dan promosi
4. Bagaimana keseimbangan gender dan etnis antara pekerja dan manajemen menengah
5. Apa yang tercatat dalam panduan tentang diskriminasi?
6. Pelatihan apa saja yang diberikan dan kepada siapa?
7. Apakah terdapat bukti documenter mengenai praktik tersebut?

7. Diskriminasi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 7.1 Apakah ada kebijakan dan prosedur yang mencakup kebutuhan semua pekerja untuk diperlakukan sama dalam semua masalah ketenagakerjaan dan yang mencakup:
- a. Rekrutmen dan pekerjaan.
 - b. Kompensasi (misalnya upah yang sama untuk pekerjaan yang sama).
 - c. Akses ke pelatihan.
 - d. Promosi, manfaat dan kemajuan.
 - e. Pemberhentian dan pensiun.
 - f. Kesempatan yang sama.
 - g. Diskriminasi berdasarkan ras, kasta, jenis kelamin, asal, dll.
 - h. Setiap diskriminasi berdasarkan kategori pekerja atau jenis kontrak misalnya pekerja agen, sementara, migran dan lokal.
 - i. Dan apakah ini dikomunikasikan kepada pekerja dalam bahasa yang relevan

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

7. Diskriminasi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 7.2 Memeriksa bahwa praktik perusahaan mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan.
- 7.3 Memeriksa proses perekrutan untuk:
- a. Sistem untuk mengiklankan dan merekrut staf baru misalnya memverifikasi bahasa yang digunakan dalam posting pekerjaan dan daftar persyaratan pekerjaan.
 - b. Bagaimana pekerja dipilih untuk wawancara.
 - c. Bagaimana wawancara dilakukan – oleh siapa dan pertanyaan apa yang diajukan.
 - d. Kebijakan dan persyaratan untuk setiap pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja dengan rujukan khusus pada tes kehamilan dan HIV untuk memastikan tidak ada diskriminasi; ini termasuk pekerja inti maupun non-inti seperti petugas kebersihan, subkontraktor, satpam.
 - e. Catatan wawancara dan formulir lamaran tidak menunjukkan diskriminasi
 - f. Memeriksa kontrak untuk memeriksa potensi diskriminasi, misalnya persyaratan untuk tidak memiliki anak selama jangka waktu tertentu.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

7. Diskriminasi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

7.4 Meneliti sistem pengembangan profesional:

- a. Pelatihan yang sedang berlangsung tersedia untuk memungkinkan pekerja untuk maju.
- b. Apakah ada jalur perkembangan yang jelas tersedia untuk semua pekerja.
- c. Kriteria seleksi adil yang setara dan jelas tersedia untuk semua promosi dan manfaat.
- d. Semua kriteria seleksi diterapkan di setiap kasus dan didokumentasikan.
- e. Jika ada sistem bonus/keuntungan, hal ini dikomunikasikan secara transparan kepada seluruh pekerja.

7.5 Meneliti kebijakan dan praktik penghentian.

- a. Verifikasi disipliner dan surat pemberitahuan kepada pekerja.
- b. Selidiki mengapa para pekerja pergi.
- c. Periksa kondisi pemutusan hubungan kerja dari setiap anggota serikat.
- d. Tinjau pola pemecatan yang berkaitan dengan usia, kehamilan, dll.
- e. Apakah ada wawancara keluar dan apakah itu efektif.

7. Diskriminasi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

7.6 Periksa catatan penggajian untuk memastikan:

- a. Tidak ada ketimpangan upah berdasarkan diskriminasi yang tidak adil atau melanggar hukum, Semua pekerja menerima semua tunjangan yang menjadi hak mereka.

7.7 Periksa prosedur keluhan pekerja. Apakah ada cara di mana pekerja dapat melaporkan diskriminasi.

- a. Kotak saran.
- b. Saluran telepon anonim; Dan lakukan sistem:
- c. Melindungi identitas pekerja.
- d. Mencegah dampak terhadap reporter. Contoh pencegahan dampak dapat berupa komitmen non-pembalasan tertulis yang dikomunikasikan dengan jelas kepada pekerja dan dapat mencakup:
 - Kebijakan dan prosedur tertulis
 - Komunikasi dan pelatihan
 - Pemantauan dan tata kelola internal
 - Penggunaan proses yang dikelola secara eksternal

7. Diskriminasi

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:



7.8 Memeriksa rincian pekerja:

- a. Menurut kelompok etnis/sosial, jenis kelamin, misalnya jumlah perempuan atau pekerja migran/dalam peran terampil atau manajemen.
- b. Pastikan bahwa setiap pemisahan pekerja merupakan norma lokal dan tidak mengganggu kesempatan yang sama di semua kelompok
- c. Memastikan bahwa semua manfaat diterapkan sama untuk semua kelompok.
- d. Semua manfaat hukum mengacu pada kondisi sebelum dan sesudah melahirkan misalnya istirahat menyusui dan ruang tenang yang sesuai.

7.9 Meneliti apa hak hukum pekerja untuk menjalankan hari raya keagamaan, waktu sholat selama jam kerja dll, dan apakah hak-hak tersebut terpenuhi.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

7. Diskriminasi

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



7.10 Apakah pekerja mengetahui adanya kebijakan anti-diskriminasi di lokasi.

7.11 Apakah pekerja merasa didiskriminasi sehubungan dengan segala aspek pekerjaan mereka misalnya tes kehamilan.

7.12 Apakah mereka mengetahui adanya tunjangan maternitas atau paternitas dan apakah mereka mengetahui adanya pekerja yang telah diberikan kepada mereka dan kemudian kembali bekerja setelahnya.

7.13 Apakah mereka memiliki pengalaman yang berkaitan dengan orang yang melaporkan masalah diskriminasi dan tindakan yang diambil sebagai hasilnya.

7.14 Apakah mereka tahu bagaimana melaporkan diskriminasi dan apakah mereka takut akan akibatnya.

7.15 Apakah mereka dapat mengambil hari raya keagamaan atau peringatan keagamaan lainnya seperti istirahat untuk sholat.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

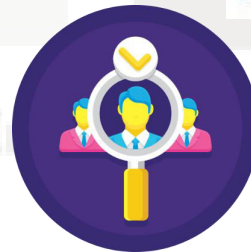
8. Pekerja Reguler



8.1 Pekerjaan yang dilakukan harus atas dasar hubungan kerja yang ditetapkan melalui undang-undang dan praktik nasional.

8.2 Kewajiban sesuai undang-undang dan peraturan jaminan ketenagakerjaan atau jaminan sosial **tidak boleh dihindarkan** (melalui e.g kontrak, sub-kontrak, atau melalui skema magang)

8.3 Memiliki pemahaman penuh tentang seluruh proses perekrutan



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

8.4 Terdapat sistem manajemen yang efektif → identifikasi dan memantau perkerutan dan pengelolaan pekerja.

8.5 Agen ketenagakerjaan hanya harus memasok pekerja yang terdaftar.

8.6 Tidak ada pekerja yang membayar biaya rekrutmen di setiap tahap proses rekrutmen.

8.7 Kontrak kerja: mencerminkan pembayaran dan persyaratan, dipahami dan di tandatangani oleh pekerja.



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Bagaimana prosedur kontrak untuk semua jenis pekerja?
2. Bagaimana para pekerja mengetahui hak dan kewajiban kontraktual mereka?
3. Bagaimana cara perekrutan pekerja ? Apakah Agen/Penyedia Tenaga Kerja digunakan dan jika ya apakah mereka berasal dari lokal atau dari wilayah/negara lain?
4. Bagaimana manajemen memastikan bahwa mereka mengetahui rantai pasokan lengkap untuk setiap Agensi/Penyedia Tenaga Kerja Penyedia yang digunakan?
5. Sistem manajemen apa yang tersedia untuk memantau penyedia tenaga kerja?
6. Apa yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih teratur?
7. Apakah perusahaan memeriksa prosedur perekrutan? Apakah mereka menjelaskan kebijakan kepada semua agensi bahwa tidak ada biaya perekrutan yang dikenakan pada pekerja? Apakah mereka mengetahui adanya biaya lain yang dibayarkan oleh pekerja (hal ini perlu konfirmasi melalui wawancara dengan pekerja)?

8. Pekerja Reguler

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

8. Jika Penyedia Tenaga Kerja berlokasi di luar negeri apakah manajemen mengetahui tentang undang-undang yang berlaku untuk perekrutan di negara-negara tersebut?
9. Apakah persyaratan kontrak di perusahaan sesuai dengan yang disampaikan pada saat perekrutan?
10. Apakah ada program magang/pelatihan di perusahaan dan jika ada, jelaskan secara rinci mengenai program tersebut?
11. Pelatihan apa yang diberikan?
12. Apakah ada bukti dokumenter terkait praktik ini?

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 8.1 Berapa proporsi pekerja yang merupakan pekerja tetap, paruh waktu, pekerja kontrak jangka tetap, pekerja tidak tetap,
- 8.2 Apakah syarat dan ketentuan mereka memenuhi hukum, dan merupakan kontrak jangka waktu tetap yang berulang kali digunakan dan persyaratan hukum yang mengatur hal ini.
- 8.3 Periksa dan catat tunjangan dan pembayaran jaminan sosial untuk semua jenis pekerja yang ada (mis. lepas, temporer, subkontrak, pemagang, peserta pelatihan) dan apakah sesuai dengan undang-undang.
- 8.4 Apakah ada bukti pekerja lepas, sementara, kontrak waktu tetap, pekerja percobaan/pelatihan yang dipekerjakan secara semi permanen untuk menghindari kewajiban hukum dari pemberi kerja, seperti: pembayaran jaminan sosial; tunjangan cuti tahunan dll.
- 8.5 Periksa catatan perekrutan dan pemutusan hubungan kerja selama 6 bulan terakhir untuk melihat apakah ada pola misalnya perekrutan dan pemecatan reguler atau kontrak jangka pendek untuk menghindari pekerjaan reguler.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

Sedex



8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 8.6 Memeriksa pola perekrutan di sekitar periode puncak dan apakah ini normal di dalam perusahaan.
- 8.7 Mencatat rincian pekerja musiman atau kontrak dan membandingkannya dengan hukum nasional.
- 8.8 Periksa kebijakan tentang pembayaran dalam periode tenang, dan jika jam tahunan digunakan, pastikan ini sah dan bahwa jam lembur dalam periode sibuk tetap dibayar menurut undang-undang.
- 8.9 Apakah ada prosedur terdokumentasi untuk seleksi, kontrak, induksi dan terminasi.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:



Kontrak:

- a. Semua pekerja memiliki kontrak kerja yang merinci, termasuk hak dan kewajiban mereka, serta prosedur pemberitahuan dan pengaduan.
- b. Apakah kontrak dalam bahasa yang dimengerti oleh para pekerja.
- c. Apakah semua pekerja memiliki salinan kontrak yang ditandatangani oleh mereka sendiri (bukan pihak ketiga) dan pemberi kerja.
- d. Memeriksa apakah karyawan diminta untuk menandatangani dokumen kosong/tidak resmi atau jika ada ketentuan kontrak asli yang diganti atau diubah tanpa sepengetahuan/persetujuan pekerja.

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:



- 8.10 Kontrak memenuhi persyaratan hukum.
- 8.11 Memeriksa apakah kontrak disimpan dengan aman
- 8.12 Bagaimana setiap perubahan kontrak dikomunikasikan dan disepakati dengan pekerja.
- 8.13 Jika pekerja kontrak ada di perusahaan, jika memungkinkan tinjau kontrak dan syarat dan ketentuan mereka. Apakah ini memenuhi persyaratan hukum? Jika ini tidak tersedia, apakah ada bukti bahwa situs telah melakukan peninjauan untuk memastikannya memenuhi persyaratan hukum?
- 8.14 Jika ada peserta magang/peserta pelatihan di lokasi, pastikan bahwa semua syarat dan ketentuan memenuhi persyaratan hukum.
- 8.15 Meninjau hak hukum pekerja untuk bekerja dan prosedur yang berlaku untuk memastikan hal ini sesuai dengan persyaratan hukum dan industri, terutama bila dipasok oleh agen.
- 8.16 Apakah masa percobaan yang diperpanjang digunakan untuk mencegah Pekerjaan Tetap.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 8.17 Apakah pekerja tetap terikat kontrak sementara untuk menghindari pekerjaan reguler atau tunjangan lainnya.
- 8.18 Memeriksa keseluruhan penggunaan kontrak sementara, tanpa jam kerja, kontrak jangka pendek atau pekerjaan lepas dan memberikan perincian tentang pembayaran tunjangan termasuk liburan, tunjangan sakit dan tunjangan lain misalnya pembayaran jaminan sosial dan tunjangan pensiun
- 8.19 Apakah perusahaan mengetahui semua agensi, dan kontraktor yang saat ini digunakan.
- 8.20 Apakah perusahaan memiliki kontrak/perjanjian tingkat layanan dengan semua agensi kontraktor.
- 8.21 Apakah perusahaan memiliki akses ke catatan untuk Agensi/pekerja kontrak. Jika demikian, bagaimana situs memantau bahwa semua syarat dan ketentuan memenuhi persyaratan hukum.

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 8.22 Apakah perusahaan memiliki sistem untuk memantau semua penyedia (kontraktor dan agensi) misalnya audit / kunjungan situs dll. jika demikian, sistem apa yang diterapkan.
- 8.23 Auditor memberikan perincian tentang apakah pemeriksaan ini mencakup Standar Ketenagakerjaan termasuk: Upah, Jam Kerja, Usia, Hak untuk bekerja
- 8.24 Apakah ada bukti dokumenter yang tersedia tentang praktik-praktik ini dan jika demikian, apakah itu? Auditor harus mencatat rinciannya di bagian ini.
- 8.25 Apakah semua pekerja non-karyawan terdaftar di instansi/kontraktor terkait.
- 8.26 Apakah perusahaan memiliki sistem yang efektif untuk hanya mengizinkan pekerja terdaftar di perusahaan.

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:



- 8.27 Memeriksa apakah dokumentasi yang sesuai tersedia di perusahaan.
- 8.28 Jika agen yang digunakan berada di negara yang berbeda misalnya untuk merekrut pekerja dari negara lain, periksa sistem apa yang ada di lokasi untuk memeriksa prosedur agen ini.
- 8.29 Bagaimana proses pembayaran untuk pekerja agen misalnya langsung melalui situs atau melalui agen/kontraktor?
- 8.30 Auditor memberikan perincian tentang bagaimana perusahaan dan agensi mencakup elemen kode dan bagaimana perusahaan mengelola pekerja termasuk berapa banyak pemberitahuan yang diberikan, apakah mereka dibayar jika muncul, apakah mereka dibayar untuk waktu henti.
- 8.31 Apakah gaji dan kondisi pekerja outsourcing setidaknya memenuhi persyaratan hukum.
- 8.32 Bisakah catatan akses situs untuk semua pekerja non-karyawan.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:



- 8.33 Apakah ada sistem yang jelas dan transparan untuk merekrut pekerja. Auditor memberikan perincian tentang proses perekrutan pekerja migran dan pekerja agen.
- 8.34 Apakah ada bukti biaya yang dibayarkan oleh pekerja dalam proses perekrutan baik ke agen atau ke lokasi.
- 8.3.5 Apakah pekerja diberikan syarat dan ketentuan kerja sebelum mereka bekerja?
- 8.36 Manajer yang bertanggung jawab adalah yang berpengalaman/dilatih tentang prinsip-prinsip inti dari praktik rekrutmen
- 8.37 Untuk pekerja migran, sistem apa yang diterapkan seputar pemutusan hubungan kerja dan mendukung pekerja untuk kembali.
- 8.38 Apakah ada akses ke sistem pengaduan untuk semua pekerja termasuk agen, migran dan kontraktor.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



- 8.39 Tanyakan pengalaman mereka dipekerjakan dan apa yang mereka harapkan dari durasi kontrak mereka, misalnya tidak terbatas (pekerja tetap), jangka waktu tetap, sementara.
- 8.40 Apakah pekerja (termasuk pekerja migran) memahami syarat-syarat pekerjaan mereka pada saat perekrutan.
- 8.41 Apakah kondisi di lapangan sesuai dengan yang ditawarkan/dijelaskan pada saat perekrutan?
- 8.42 Bagaimana pengalaman mereka tentang pekerja temporer/ lepas dll yang bisa melamar posisi tetap.
- 8.43 Apa yang mereka ketahui tentang pemotongan gaji, apakah mereka tahu jika mereka membayar jaminan sosial, dll.
- 8.44 Apa yang diketahui oleh pekerja tetap tentang praktik situs terhadap pekerja sementara, lepas, agen.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8. Pekerja Reguler

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



- 8.45 Tanyakan kepada peserta magang/peserta pelatihan tentang syarat dan ketentuan mereka dan verifikasi apakah mereka memenuhi hukum (catat dengan tepat hukum yang sesuai).
- 8.46 Jika pekerja kontrak ada di perusahaan, sertakan sampel yang representatif dalam wawancara pekerja. Mencatat apa yang mereka ketahui tentang syarat dan ketentuan kerja mereka.
- 8.47 Menetapkan bagaimana pekerja direkrut dan apakah ada pembayaran yang dilakukan atau bujukan yang ditawarkan sebelum meninggalkan tempat asal mereka.
- 8.48 Meneliti pengaturan apa yang dibuat bagi pekerja untuk melakukan perjalanan dari titik asal.
- 8.49 Apakah ada pemotongan/ biaya pengaturan untuk hal-hal seperti perjalanan, akomodasi dan peralatan.
- 8.50 Apakah pekerja diharuskan membawa perlengkapan hidup pokok sendiri misalnya kasur, alat masak.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal



8A.1. Seharusnya tidak ada sub-kontraktor kecuali disepakati sebelumnya dengan klien utama.



8A.2. Sistem dan proses harus dilaksanakan juga oleh sub-kontraktor, homeworking dan pengolahan eksternal.



8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apakah customer terkait memiliki kebijakan mengenai Sub kontrak, homeworking, pengelolaan eksternal?
2. Apakah ada persyaratan untuk menginformasikan customer tersebut? Jika ya, apa sudah dilakukan?
3. Proses apa yang tersedia dalam mengendalikan tiap pekerjaan eksternal dan kondisi eksternal?
4. Jika terdapat homeworking, apakah auditor harus memasukkan kedalam ruang lingkup SMETA (ditetapkan pada pra audit)
5. Apa saja yang telah didokumentasikan?
6. Apakah ada bukti documenter mengenai praktik tersebut?

8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

8A.1 Jika salah satu atau semua Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal sedang dilakukan, auditor harus memeriksa:

- Dengan sepengetahuan dan persetujuan klien utama.
- Apakah situs memiliki pengetahuan yang baik tentang di mana produk mereka dibuat (terutama jika agen perantara terlibat) dan apakah mereka memiliki sistem untuk mengelola dan memantau

8A.2 Jika Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal sedang berlangsung, auditor mencatat sejauh mana dengan memetakan rantai pasokan dan meringkas serta mencatat sistem apa yang ada untuk memastikan pekerja tersebut bekerja dalam kondisi baik.

8A.3 Meminta perincian Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah, dan/atau Pemrosesan Eksternal yang digunakan dalam proses produksi.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

8A.4 Jika Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah, dan/atau Pemrosesan Eksternal diterapkan, sistem dan kebijakan apa yang ada untuk mengelola posisi etis mereka dan meminta perusahaan melakukan audit untuk menilai kondisi.

8A.5 Memeriksa keberadaan syarat dan ketentuan atas keterlibatan untuk Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal.

8A.6 Mencatat jika negara telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Bekerja di Rumah.

8A.7 Nyatakan perusahaan dan jumlah pemasok Sub-Kontrak, Pekerja Rumahan, dan/atau Pemrosesan Eksternal yang menjadi sumber mereka dan sebutkan nama yang melaluinya; jika melalui kontraktor, sub-kontraktor atau sub-sub-kontraktor.

8A.8 Mengidentifikasi di mana bagian dari proses produksi Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal digunakan, dan periode tahun mana.

8A.9 Memeriksa sistem yang berlaku untuk menetapkan upah per satuan, mengumpulkan bukti studi waktu dan gerak untuk menetapkan tarif upah.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

8A.10 Memeriksa apakah pemasok telah menerapkan sistem untuk melakukan pemeriksaan acak pada unit Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal melalui Kontrol Kualitas untuk memastikan bahwa kondisi kerja dasar dapat diterima.

8A.11 Cari bukti bahwa kode etik telah dikomunikasikan ke unit Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal.

8A.12 Jika manajemen menyatakan tidak ada Sub-Kontrak, Pekerjaan Rumah dan/atau Pemrosesan Eksternal, hal ini harus dikuatkan dengan:

- a. Memeriksa catatan produksi versus buku pesanan untuk menentukan apakah situs memiliki kapasitas untuk membuat jumlah yang diproduksi.
- b. Lihat pemeriksaan produksi internal untuk melihat apakah itu produk yang dibuat di lokasi.
- c. Catatan kualitas untuk memeriksa tanda-tanda pekerjaan di luar.

8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

d. Lihat proses produksi selama tur perusahaan dan tentukan apakah semuanya ada di perusahaan.

e. Pada bulan-bulan sibuk, tentukan apakah terdapat cukup pekerja di perusahaan untuk menangani produksi yang biasanya dialihdayakan

f. Lihat barang keluar masuk untuk menentukan apakah ada pekerjaan atau pekerjaan bagian yang keluar dari lokasi.

8A.13 Memastikan dan mencatat sebagai ketidakpatuhan di mana sub-kontrak sedang berlangsung tanpa izin tertulis dari peritel yang bersangkutan.

8A. Pekerja Kontrak, Sub Kontrak, dan Pengolahan Eksternal

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



8A.14 Pertanyaan tim kualitas tentang barang keluar masuk.

8A.15 Membahas proses di perusahaan dan apakah ada kemungkinan memproduksi di luar perusahaan.

8A.16 Apakah ada indikasi yang tidak diumumkan subkontrak sedang dilakukan misalnya pekerja atau mesin yang tidak mencukupi di lokasi untuk memenuhi pesanan

Respect Excellent Improvement

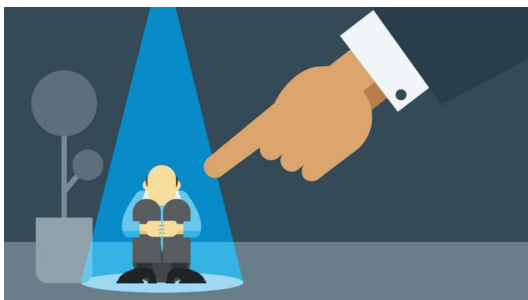
Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA



9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi



9.1 Pelecehan fisik atau disiplin, ancaman pelecehan fisik, pelecehan seksual atau lainnya dan pelecehan verbal atau bentuk intimidasi lainnya harus dilarang.

9.2 Tersedia akses/skema mekanisme pengaduan rahasia untuk semua pekerja.



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apakah ada kebijakan tentang perlakuan kasar?
2. Bagaimana prosedur pendisiplinannya?
3. Apakah hal tersebut tertulis dan dipahami oleh tenaga kerja?
4. Siapa yang mendisiplinkan pekerja dan dengan metode apa?
5. Apakah semua itu dilakukan pencatatan?
6. Apakah ada mekanisme pengaduan yang transparan?
7. Apakah mekanisme pengaduan tersebut mencakup ketentuan untuk tidak melakukan pembalasan? Apakah mekanisme tersebut memungkinkan pekerja untuk melaporkan masalah secara anonim?
8. Bagaimana mekanisme pengaduan dirancang? mis. dengan karyawan lain, pekerja, industri ahli, LSM, dll.
9. Siapa yang memantau, mengawasi, dan memberi masukan ke dalam proses mekanisme pengaduan (secara internal, eksternal)?

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

10. Bagaimana proses penanganan setiap setiap pengaduan yang diterima?
11. Bagaimana hasil penanganan tersebut dikomunikasikan secara internal dan eksternal?
12. Bagaimana seluruh sistem pengaduan dipantau dan direvisi?
13. Pelatihan apa yang diberikan dan kepada siapa, tentang kebutuhan akan perlakuan yang adil dan manusiawi?
14. Apakah ada mekanisme bagi pekerja untuk melaporkan perlakuan kasar? Jika ya, apa saja? Apakah ada bukti documenter dari praktik ini?

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 9.1 Setiap kebijakan dan prosedur mengenai tindakan disipliner misalnya
 - a. Aturan dan tindakan disipliner.
 - b. Pencegahan pelecehan/pelecehan/intimidasi.
 - c. Praktek keamanan: Meninjau kontrak dari setiap penjaga keamanan serta deskripsi pekerjaan mereka untuk memastikan kemungkinan pelecehan atau disiplin ekstrim
 - d. Catat jika ada pemotongan gaji yang dilakukan karena alasan disipliner.
- 9.2 Apakah perusahaan memiliki kebijakan yang mencakup non-pembalasan, garis akuntabilitas yang jelas, peran, tanggung jawab, dan hasil pelaporan selanjutnya.
- 9.3 Periksa apakah kebijakan dan prosedur dikomunikasikan dan dipahami oleh semua tingkatan personel

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 9.4 Memeriksa catatan kegiatan pendisiplinan dan keluhan serta laporan tentang tindakan/hasil.
- 9.5 Jika ada serikat pekerja/perwakilan pekerja, periksa apakah mereka mengetahui kebijakan dan prosedur tersebut dan apakah mereka menyetujuinya.
Prosedur keluhan dan banding. Ini harus termasuk tetapi tidak terbatas pada pemeriksaan dan pelaporan di bawah ini:
- 9.6 Apakah ada mekanisme pengaduan dan apakah itu didokumentasikan
- 9.7 Bagaimana mekanisme pengaduan dikomunikasikan dan siapa yang memiliki akses misalnya hanya pekerja/mitra bisnis/masyarakat luas dll.
- 9.8 Apakah ada komunikasi kebijakan non-pembalasan, pelatihan, dan proses pemantauan tata kelola.
- 9.9 Siapa yang mengawasi dan memantau mekanisme pengaduan dan apakah mereka memiliki keterampilan dan pelatihan yang relevan

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 9.10 Apakah prosesnya transparan dan dapat diakses?
- 9.11 Pelatihan apa (jika ada) yang diberikan dan bagaimana cara mencatatnya – terutama bagi karyawan yang bekerja dalam peran yang berhadapan dengan pemangku kepentingan.
- 9.12 Apakah mekanisme pengaduan dapat diakses dari berbagai titik akses
- 9.13 Apakah pengguna mekanisme pengaduan tetap mendapat informasi selama proses berlangsung
- 9.14 Apakah perusahaan mencatat detail keluhan dan hasilnya secara rahasia
- 9.15 Apakah perusahaan memantau keefektifan mekanisme keluhan secara teratur

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 9.16 Mendiskusikan dengan pekerja apakah menurut mereka prosedur dan praktik pendisiplinan itu adil, tidak sewenang-wenang, dan efektif.
- 9.17 Apakah pekerja mengetahui adanya kasus disipliner dan apa hasilnya.
- 9.18 Apakah pekerja mengetahui adanya tindakan keluhan dan apa hasil dari banding tersebut.
- 9.19 Periksa dengan pekerja pandangan mereka tentang penjaga keamanan (jika ada) dan peran mereka.
- 9.20 Periksa dengan pekerja mengenai anekdot atau bukti lain dari hukuman fisik atau pemaksaan atau pelecehan verbal atau fisik atau mental.
- 9.21 Periksa apakah pekerja mengetahui mekanisme pelaporan apa pun dan jangan ragu untuk menggunakannya

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

9. Perlakuan Kasar atau Tidak Manusiawi

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 9.22 Apakah pekerja mengetahui adanya kebijakan/prosedur dan apakah mereka mengetahui hak pengaduan mereka.
- 9.23 Apakah pekerja mengetahui adanya keluhan tentang tindakan disipliner yang tidak pantas dan hasilnya.
- 9.24 Memeriksa dengan perwakilan serikat pekerja/pekerja apakah mereka mengetahui kebijakan dan prosedur disipliner dan apakah mereka telah menyetujuinya.
- 9.25 Apakah pekerja tahu cara melaporkan perlakuan kasar.

Respect Excellent Improvement

KLAUSUL SMETA

10A. Hak untuk Bekerja



10A.1 Hanya pekerja dengan hak legal yang dapat dipekerjakan atau digunakan oleh pemasok.

10A.2 Semua pekerja, termasuk staf agensi tenaga kerja, harus divalidasi terkait legalitas untuk bekerja.



10A. Hak untuk Bekerja

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apakah ada undang-undang yang mengatur area ini dan apakah perusahaan telah update yang terbaru?
2. Apakah perusahaan memiliki proses yang kuat untuk memverifikasi hak-hak pekerja untuk bekerja?
3. Apakah perusahaan memiliki semua dokumentasi yang diwajibkan dan diperlukan secara hukum untuk menunjukkan kepatuhan?

Respect Excellence Improvement

10A. Hak untuk Bekerja

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10A.1 Ada salinan dokumen yang diperlukan secara hukum seperti ID, hak untuk dokumentasi kerja, izin kerja, dll.
- 10A.2 Memeriksa dokumen identitas pekerja tetap dan pekerja outsourcing untuk memastikan mereka berhak bekerja di negara tertentu.
- 10A.3 Apakah perusahaan memahami aturan dan peraturan imigrasi jika mereka mempekerjakan imigran/warga negara asing/pelajar asing.
- 10A.4 Apakah perusahaan mengetahui jenis dokumentasi resmi yang memverifikasi hak pekerja untuk bekerja di negara tersebut.
- 10A.5 Apakah perusahaan tersebut menggunakan agen atau penyedia tenaga kerja yang memenuhi persyaratan legislatif setempat (mis. GLA di Inggris, tanggung jawab pemasok utama terhadap pekerja kontrak di India, dll.).
- 10A.6 Pemeriksaan dan laporan tentang kewarganegaraan apa pun yang bekerja di perusahaan dari negara yang terkena sanksi PBB, misalnya Republik Demokratik Rakyat Korea (Korea Utara), Iran, dll.

10A. Hak untuk Bekerja

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja



10.A.7 Memeriksa pengaturan apa yang dibuat bagi pekerja untuk melakukan perjalanan dari titik asal.

10.A.8 Apakah pekerja perlu memberikan salinan ID pada pekerjaan.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA



10B2. Lingkungan 2-Pillar (Shortened Version)

10B2.1 Supplier harus mematuhi persyaratan lokal, nasional, dan hukum internasional terkait dengan standar lingkungan

10B2.2 Supplier harus mengetahui dan mematuhi persyaratan lingkungan dari customer akhir

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B2. Lingkungan 2-Pillar (Shortened Version)

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apakah ada undang-undang yang mengatur lingkungan? apakah perusahaan telah mengetahui dan mengikuti perkembangannya?
2. Apakah perusahaan memiliki sistem internal untuk memeriksa apakah telag sesuai dengan hukum yang berlaku?
3. Apakah sistem ini terdokumentasikan?
4. Apakah terdapat pemeriksaan dari pemerintah?
5. Apakah perusahaan terlibat dalam proses perbaikan dan kinerja lingkungan tersebut?
6. Apakah ada bukti documenter terkait praktik tersebut?

Respect Excellent Improvement

10B2. Lingkungan 2-Pillar (Shortened Version)

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10B2.1 Apakah ada kebijakan atau prosedur lokasi terkait masalah lingkungan dan bagaimana hal ini dibandingkan dengan persyaratan hukum dan peraturan internasional/nasional/lokal.
- 10B.2.2 Apakah perusahaan mengetahui persyaratan lingkungan khusus klien dan memiliki sistem untuk dapat memastikan bahwa mereka memenuhinya.
- 10B2.3 Sistem manajemen dan instruksi kerja apa yang ada untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang yang relevan. Auditor harus melaporkan jangkauan sistem yang ada dan sertifikasi eksternal apa pun, misalnya ISO 14001.
- 10B2.4 Nama dan posisi orang yang bertanggung jawab atas masalah lingkungan di tempat kerja dan apakah mereka memahami persyaratan legislatif.
- 10B2.5 Apakah perusahaan tersebut memiliki daftar bahan kimia yang digunakan dalam proses manufaktur dan apakah mereka mengetahui bagaimana mereka berhubungan dengan persyaratan dan undang-undang klien di negara tujuan.

10B2. Lingkungan 2-Pillar (Shortened Version)



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

10B2.6 Memeriksa dan melaporkan inspeksi apa pun dari badan pemerintah daerah, bersama dengan perincian pengaduan resmi, tindakan hukum, atau rekomendasi.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B2. Lingkungan 2-Pillar (Shortened Version)



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

10B2.7 Mengidentifikasi dan mewawancarai pekerja dari bagian terkait untuk mengomentari kepatuhan terhadap persyaratan hukum terkait atribut lingkungan, misalnya pembuangan limbah, pembuangan, dan daur ulang limbah.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar

10B4.1 Pemasok minimal harus memenuhi persyaratan hukum lokal, nasional dan internasional yang terkait dengan standar lingkungan.

10B4.2 Perusahaan harus dapat menunjukkan izin valid yang relevan, termasuk penggunaan dan pembuangan mis. air, limbah, dll.



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar

10B4.3 Bisnis harus mengetahui persyaratan standar lingkungan atau kode dari pelanggan.

10B4.4 Pemasok harus memiliki kebijakan lingkungan, yang mencakup dampak lingkungannya, dan dikomunikasikan kepada semua pihak.



10B4.5 Supplier harus mengetahui dampak lingkungan yang signifikan dari site dan prosesnya.

10B4.6 Site harus mengukur dampak lingkungan, pemantauan, penggunaan dan pembuangan sumber daya alam.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar

10.B4.7 Perusahaan harus melakukan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja lingkungannya.

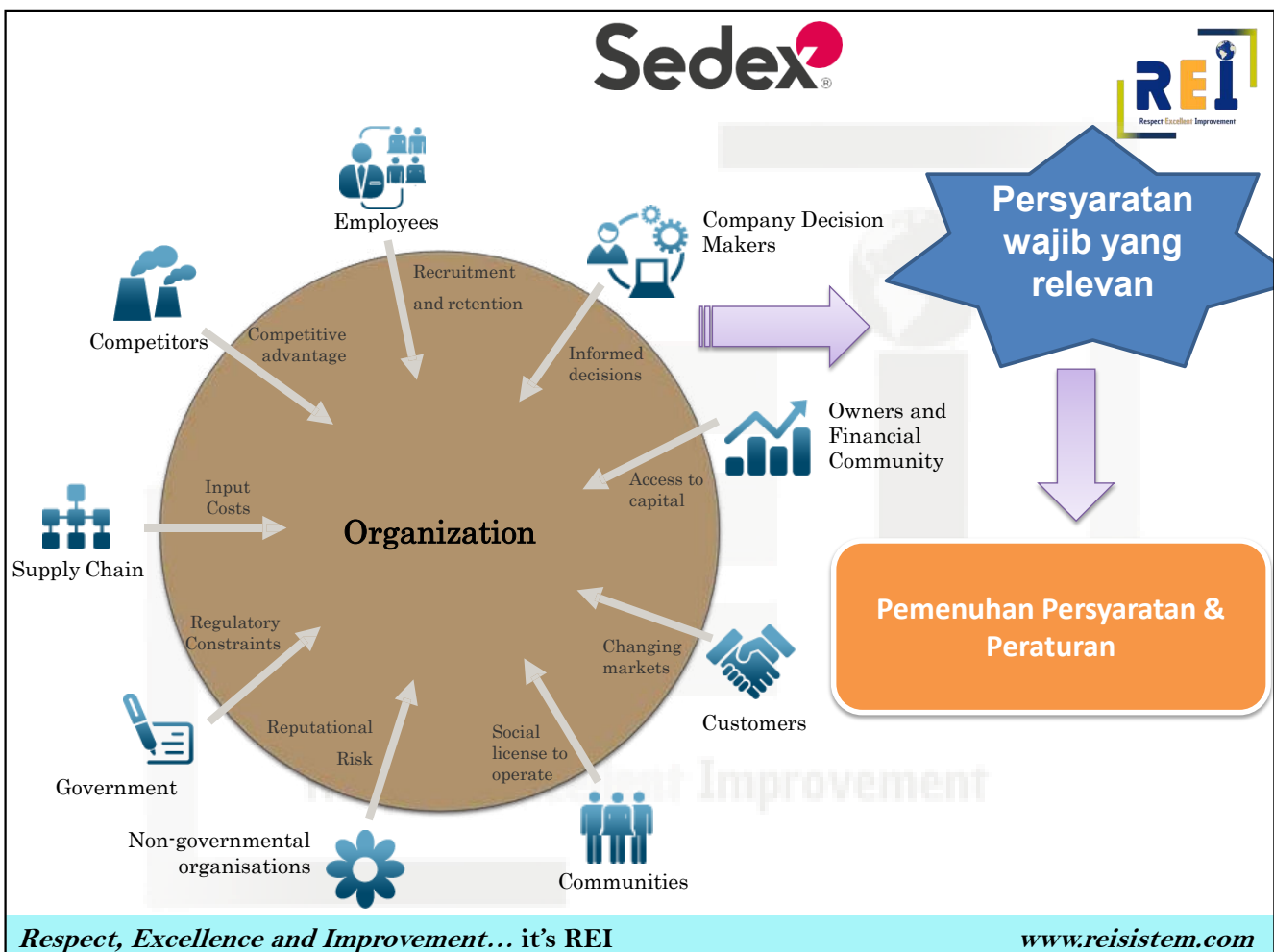
10.B4.8 Perusahaan pemasok minimal mempunyai Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2015, Proper, Industri Hijau.

10.B4.9 Perusahaan harus menunjuk PIC untuk meningkatkan kinerja lingkungan



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com



Penggunaan Sumber Daya Alam:

Penggunaan dan pembuangan sumber daya alam harus diukur dalam laporan audit, seperti volume air yang digunakan/Re-cycle/Re-use

LIFE CYCLE PERSPECTIVE

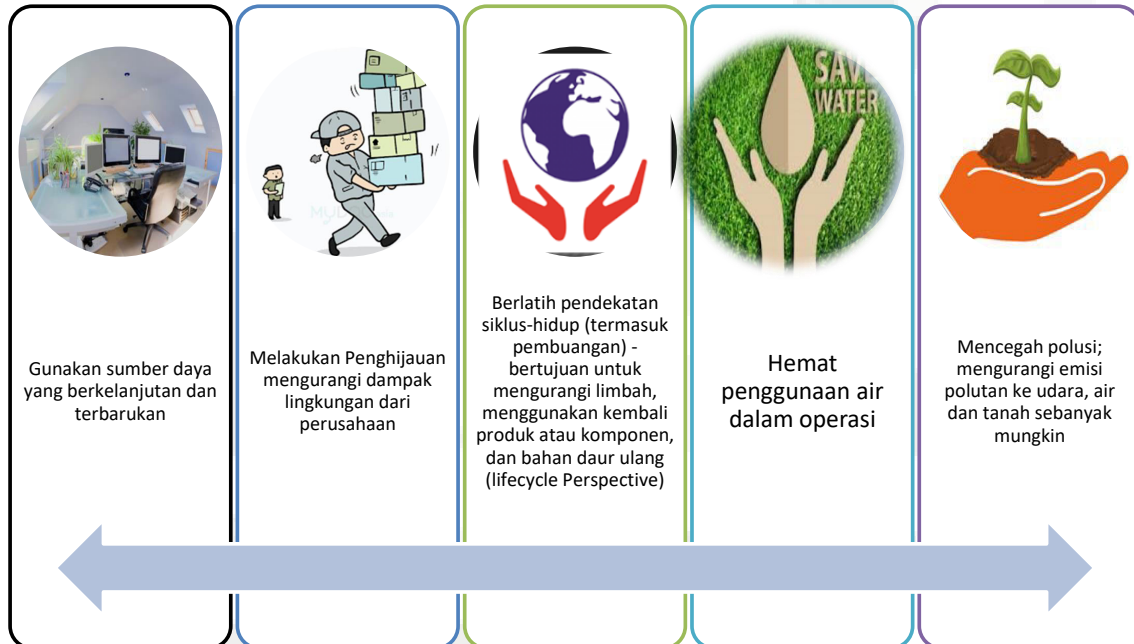
Pembuangan Limbah Industri:

- Perusahaan memiliki komitmen untuk melakukan upaya untuk mengurangi penggunaan bahan kimia berbahaya.
- Perusahaan memiliki langkah yang holistik dalam menjaga lingkungan, misalnya dengan berinvestasi untuk teknologi ramah lingkungan dan berkomitmen untuk melatih seluruh pegawai untuk mengurangi dampak masing-masing kepada lingkungan.



Subjek inti: Lingkungan

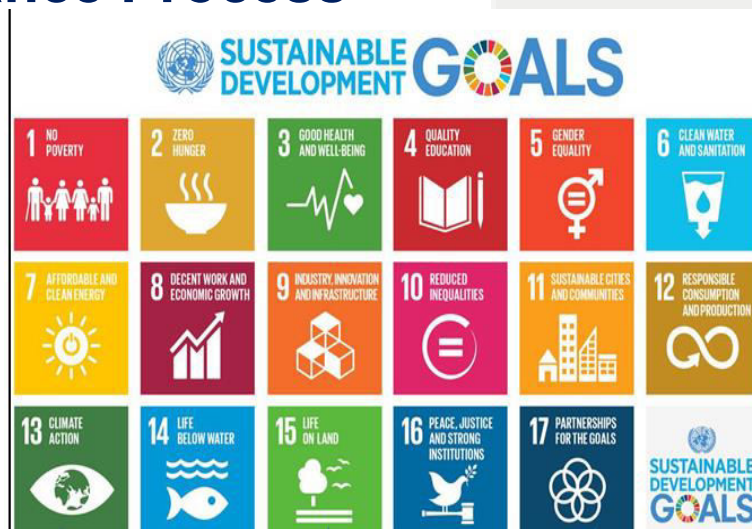
Beberapa Issue spesifik untuk peningkatan SR:



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Examples of SR Guidance Process



- ✓ **Nature:** Pengaruh negatif terhadap lingkungan (7,9,15)
- ✓ **Economy:** Pengaruh negatif terhadap ekonomi lokal (4,8,12)
- ✓ **Welbeing:** Pengaruh negatif terhadap karyawan (3,5)
- ✓ **Society:** Pengaruh negatif terhadap social (13,16)

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Apakah perusahaan mencatat penggunaan dan pembuangan sumber daya alam seperti air, energi, limbah, dan emisi?
2. Apakah catatan tersebut ditinjau secara teratur? Jika ya, pada tingkat apa?
3. Apakah ada program dampak lingkungan secara bertahap?
4. Apakah tenaga kerja menyadari bagaimana mereka dapat berkontribusi pada pengurangan dampak lingkungan?
5. Siapa saja yang mengelola lingkungan hidup di perusahaan tersebut?
6. Apakah perusahaan memiliki manajemen lingkungan yang diakui seperti ISO 14001 dan sertakan nomor referensi serta tanggal kadaluarsa
7. Apakah terdapat Langkah keberlanjutan/sertifikat lingkungan lain yang tersedia seperti FSC, CoC, dan MSC, sertakan nomor referensi serta tanggal kadaluarsa
8. Apakah terdapat kebijakan lingkungan atau keanekaragaman hayati?
9. Apakah ada dokumenter terkait praktik ini?

10B4. Lingkungan 4-Pillar

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10B4.1 Apakah perusahaan telah menyelesaikan SAQ tentang Lingkungan dan telah menyediakannya bagi auditor untuk pra-peninjauan.
- 10B4.2 Perusahaan mengetahui/memiliki akses ke peraturan lokal dan nasional yang mencakup Lingkungan dan memenuhi persyaratan tersebut.
- 10B4.3 Apakah perusahaan mengetahui standar atau kode lingkungan klien mana pun dan mengukur kinerjanya terhadap standar atau kode tersebut.
- 10B4.4 Apakah perusahaan tersebut memiliki kebijakan yang dikomunikasikan dengan jelas, yang mencakup Lingkungan dan bahwa kebijakan ini telah menetapkan prosedur pelaksanaan dan pengelolaan kinerja lingkungan. Auditor harus mencatat sertifikasi yang diakui secara internasional yang ada misalnya ISO 14001.
- 10B4.5 Apakah perusahaan tersebut memiliki izin yang relevan untuk semua aspek dampak lingkungannya. Ini harus mencakup pencatatan setiap tuntutan, rekomendasi dan inspeksi dari badan lokal dan apakah hal ini telah ditindaklanjuti.

10B4. Lingkungan 4-Pillar



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10B4.6 Nama dan jabatan orang yang ditunjuk yang bertanggung jawab atas pengelolaan masalah lingkungan.
- 10B4.7 Apakah perusahaan mengetahui dampak lingkungan utamanya dan memiliki sistem untuk mengukurnya.
- 10B4.8 Apakah perusahaan mencatat penggunaan sumber daya lingkungannya secara terus menerus.

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10B4.9 Apakah perusahaan tersebut memiliki daftar bahan kimia yang digunakan dalam proses manufaktur dan apakah situs tersebut mengetahui bagaimana kaitannya dengan persyaratan dan undang-undang klien di negara tujuan.
 - 10B4.10 Memeriksa dan melaporkan inspeksi apa pun dari badan pemerintah daerah, bersama dengan perincian pengaduan resmi, tindakan hukum, atau rekomendasi.
 - 10B4.11 Perusahaan telah memeriksa bahwa pihak ketiga mana pun juga memiliki semua izin dan lisensi yang diperlukan secara hukum untuk beroperasi.
- Hak atas tanah dan konservasi – jika berlaku:
- 10B4.12 Apakah ada kebijakan yang mencakup penggunaan lahan dan setiap perubahan penggunaan lahan.

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10B4.13 Pemeriksaan dan laporan auditor jika perampasan tanah memenuhi semua persyaratan hukum dan lokal dan ada catatan yang tersedia untuk membuktikan hal ini.
- 10B4.14 Auditor memeriksa dan melaporkan apakah ada mekanisme pengaduan yang mencakup masalah dan perselisihan hak atas tanah dan apakah lokasi tersebut telah tunduk pada pengaduan, denda, atau tuntutan apa pun untuk masalah hak atas tanah.
- 10B4.15 Memeriksa apakah perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur dan kapasitas untuk mencakup perubahan penggunaan lahan dan atau deforestasi bersih dan atau menghindari kerusakan hutan dengan Nilai Konservasi Tinggi (HCV) dan Stok Karbon Tinggi (HCS).
- 10B4.16 Apakah ada pengelola yang bertanggung jawab dan akuntabel untuk menangani tanah perubahan penggunaan, termasuk aspek pengelolaan lingkungan termasuk konservasi dan deforestasi.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10B4.17 Memeriksa apakah perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur untuk mengakui dan menerapkan undang-undang nasional yang berkaitan dengan konservasi alam dan deforestasi.
- 10B4.18 Memeriksa apakah perusahaan memiliki proses uji tuntas yang akan mereka lakukan, misalnya sistem untuk mengukur dan menghindari kerusakan hutan dengan Nilai Konservasi Tinggi (HCV) dan Stok Karbon Tinggi (HCS).

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10B4. Lingkungan 4-Pillar



Sedex

Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 10B4.19 Apakah pekerja dari bagian terkait, terutama yang terlibat dengan kepatuhan hukum memeriksa isi limbah, mengetahui standar yang diperlukan dan melakukan prosedur kerja mereka untuk memastikan standar terpenuhi.
- 10B4.20 Apakah pekerja mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan ambil ketika peraturan tidak dipenuhi dan apakah mereka merasa diberdayakan untuk mengambil tindakan.
- 10B4.21 Apakah pekerja yang sesuai diberi pelatihan tentang masalah lingkungan, termasuk memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan prosedur lokasi.
- 10B4.22 Pekerja yang dilatih perlu meminimalkan sumber daya yang boros seperti mematikan lampu atau mesin saat tidak diperlukan.

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA

Sedex



10C. Etika Bisnis

10C.1

Tidak melakukan praktek suap, korupsi, atau praktik curang dalam bentuk apapun.



10C.2

Memenuhi persyaratan undang-undang lokal dan nasional yang terkait dengan penyuapan, korupsi, atau segala jenis praktik kecurangan lainnya.

BUSINESS ETHICS

10C.4

Perusahaan harus memiliki akses/skema pelaporan secara rahasia.

10C.3

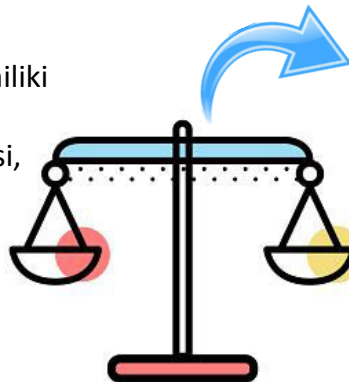
Harus dapat menunjukkan kepatuhan terhadap persyaratan legislatif fiskal.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

10C. Etika Bisnis

10C.5 Perusahaan harus memiliki kebijakan Etika Bisnis, yang mencakup penyuapan, korupsi, atau praktik bisnis curang.



10C.6 Jika diwajibkan secara hukum, perusahaan mengalami audit keuangan pihak ketiga / persyaratan fiskal lainnya.

BUSINESS ETHICS

10C.7 Supplier harus memastikan bahwa staf yang peran pekerjaannya memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi dilatih tentang tindakan apa yang harus diambil jika terjadi masalah dalam unit masing-masing.

10C. Etika Bisnis

Business Ethics Competency Framework



OUR BUSINESS ETHICS COMPETENCY FRAMEWORK HAS BEEN DEVELOPED TO HELP YOU TO IDENTIFY ETHICAL BEHAVIOURAL COMPETENCIES AND DEVELOP ETHICAL BUSINESS PRACTICES

Guidance for Observations :

- Kebijakan Etika Bisnis yang mencakup penyuapan, korupsi, atau praktik bisnis harus dikomunikasikan (termasuk pemasoknya sendiri).
- Jika site sedang menghadapi penuntutan karena ketidakpatuhan terhadap peraturan, maka harus ada bukti **tindakan korektif** yang telah dilaksanakan.

Respect Excellent Improvement

10C. Etika Bisnis

Perlu pastikan karena auditor akan memeriksa apakah site tersebut mengetahui dan terkini, relevan hukum setempat, Kode Dasar ETI dan standar yang disyaratkan, misalnya :

1. Kebijakan dan prosedur apa saja yang sudah ada? Apakah perusahaan memiliki kebijakan bisnis atau integritas bisnis secara tertulis? Apakah kebijakan bisnis tersebut berlaku secara eksternal dan internal? Atau keduanya?
2. Apakah kebijakan tersebut diperbaharui secara berkala (sesuai kebutuhan)?
3. Pelatihan apa saja yang diberikan?
4. Apakah perusahaan menyadari terdapat dorongan finansial misalnya untuk penempatan pesanan?
5. Apa yang menjadi kebiasaan dari praktik perusahaan tersebut? Apakah ada keuntungan dengan dorongan finansial tersebut? Misalnya untuk pergerakan saham
6. Apakah perusahaan dapat menghindari hal tersebut dan bagaimana caranya?
7. Apakah ada bukti documenter mengenai praktik tersebut?
8. Apakah karyawan memiliki akses ke sistem yang transparan untuk melaporkan secara rahasia yang berurusan dengan etika bisnis yang tidak etis?

10C. Etika Bisnis

Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10C.1 Apakah perusahaan tersebut telah menyelesaikan SAQ tentang Etika Bisnis dan telah menyediakannya bagi auditor untuk pra-peninjauan.
- 10C.2 Perusahaan mengetahui/memiliki akses ke peraturan lokal dan nasional yang mencakup Etika Bisnis dan memenuhi persyaratan tersebut.
- 10C.3 Perusahaan tersebut memiliki lisensi dan izin yang relevan untuk praktik yang benar dan legal dari operasi bisnisnya.
- 10C.4 Apakah perusahaan mengetahui standar atau kode Etika Bisnis klien mana pun dan mengukur kinerjanya terhadap standar atau kode tersebut, contohnya adalah kode tentang pemberian perusahaan.

10C. Etika Bisnis



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

10C.5 Apakah perusahaan telah menerima dan memahami kebijakan auditor/Perusahaan Audit tentang Etika Bisnis

10C.6 Apakah perusahaan memiliki kebijakan yang dikomunikasikan, meliputi Etika Bisnis dan bahwa kebijakan ini telah menetapkan prosedur penerapan dan pengelolaan kinerja Etika Bisnis.

10C.7 Apakah perusahaan memiliki fasilitas Kebijakan Etika Bisnis yang berlaku secara internal, eksternal, atau keduanya dan apakah diperbarui secara berkala?

10C.8 Apakah kebijakan ditandatangani di tingkat atas dan ada bukti komitmen dan ada yang tepat dari atas.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10C. Etika Bisnis



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

10C.9 Apakah perusahaan tersebut telah melakukan beberapa jenis penilaian untuk menilai risiko di lokasi.

10C.10 Apakah kebijakan ini memiliki referensi khusus hingga topik-topik seperti masalah penyuapan (hadiah dan jamuan yang berlebihan), konflik kepentingan, sumbangan amal, pembayaran fasilitasi, kontribusi politik, serta, korupsi, atau segala jenis Praktik Bisnis penipuan.

10C.11 Apakah perusahaan telah berkomunikasi kebijakannya tentang masalah Etika Bisnis, terutama bagi para pekerja di departemen berisiko tinggi, seperti pembelian atau logistik.

10C.12 Nama dan jabatan yang ditunjuk orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan masalah Etika Bisnis.

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10C. Etika Bisnis



Measurement Criteria :

Investigasi sistem manajemen dan tinjauan dokumen termasuk wawancara manajemen:

- 10C.13 Apakah ada komunikasi yang jelas/ pelatihan tentang cara menangani masalah Etika Bisnis apa pun termasuk bagaimana kekhawatiran harus dikomunikasikan dan ditangani.
- 10C.14 Apakah ada klausul dalam kontrak di mana situs masuk ke dalam kontrak bisnis baru
- 10C.15 Apakah ada bukti dari transshipment untuk menghindari pelaporan negara asal
- 10C.16 Apakah perusahaan baru-baru ini tunduk pada (atau menunggu) denda/penuntutan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan Etika Bisnis, misalnya laporan publik.
- 10C.17 Apakah perusahaan tersebut baru-baru ini melalui audit keuangan pihak ketiga atau pemeriksaan lainnya.
- 10C.18 Apakah perusahaan menyertakan persyaratan antisuap dan antikorupsi dalam kontrak dengan agen perekrutan dan pemasok perusahaan lainnya?
- 10C.19 Apakah perusahaan memerlukan pihak ketiga, termasuk pemasok, untuk menyelesaikan pelatihan Etika Bisnisnya sendiri atau mengadakan pelatihan etika bisnisnya sendiri?

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10C. Etika Bisnis



Measurement Criteria :

Wawancara Pekerja – untuk menguatkan praktik di tempat kerja

- 10C.20 Wawancara personil yang tepat untuk menentukan apakah mereka mengetahui kebijakan dan prosedur situs tentang Etika Bisnis dan apakah mereka tahu cara melaporkan kekhawatiran mereka tentang masalah apa pun.
- 10C.21 Memeriksa tingkat pemahaman dan pelatihan apa pun yang diterima oleh personel yang sesuai tentang cara menangani masalah Etika Bisnis saat menghadapinya di tempat kerja.
- 10C.22 Apakah pekerja mengetahui tentang prosedur pendisiplinan jika mereka ditemukan terlibat dalam praktik bisnis yang tidak etis, misalnya penyuapan atau korupsi.

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

10C. Etika Bisnis

Measurement Criteria :

Wawancara Manajemen— untuk menguatkan praktik di tempat kerja

10C.23 Apakah karyawan/pekerja yang tepat menerima pelatihan tentang cara menghindari dan menangani penyuapan dan korupsi?

10C.24 Apakah ada manajer senior atau manajer kepatuhan yang bertanggung jawab dengan etika bisnis?

Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

KLAUSUL SMETA

11. Manfaat Komunitas

Manajemen melaksanakan program untuk membantu masyarakat.

Termasuk aspek umum seperti rumah sakit, sekolah, pusat komunitas, olahraga/ program kesehatan, transportasi ke fasilitas lokal seperti dokter dan pasar/ toko, Program AIDS, dll.



Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 1: Keterlibatan dalam komunitas.



Manajemen membantu :

- Pelaksanaan program terkait untuk membantu masyarakat.
- Keterlibatan dalam komunitas dapat membantu perusahaan dari gangguan eksternal atau pihak-pihak yang tidak diinginkan.

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 2: Pendidikan dan budaya



Manajemen membantu :

- Melaksanakan program untuk membantu masyarakat dari unsur pendidikan, program penunjang pendidikan (komputer, buku-buku perpustakaan, meja/bangku sekolah).
- Membantu melestarikan budaya setempat sebagai keanekaragaman budaya (Kesenian, dst).

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 3: Penciptaan lapangan kerja dan pengembangan keterampilan



Manajemen membantu :

- Penciptaan lapangan kerja dengan membuka peluang kerja di perusahaan
- Keterampilan yang dapat menambah nilai untuk pendapatan warga sekitar.
- Sisa produk atau waste Non B3 yang dapat di manfaatkan.

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 4: Pengembangan dan akses teknologi



Manajemen membantu :

1. Pemberian fasilitas teknologi informasi (Wifi, komputerisasi).
2. Pendidikan terkait informasi teknologi.
3. Fasilitas IT di setiap kegiatan.

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 5: Kekayaan dan penciptaan penghasilan



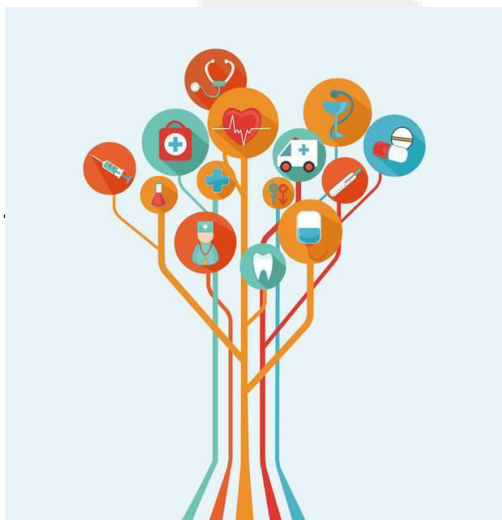
Manajemen membantu :

1. Mengurangi dampak sosial yang di akibatkan oleh perusahaan.
2. Membantu menciptakan peluang penghasilan mandiri bagi warga sekitar.

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 6: Kesehatan



Manajemen memastikan :

1. Kesehatan para pekerja dan lingkungan sekitar dengan tidak melakukan praktek usaha yang mencemari lingkungan.
2. Membantu dalam penyuluhan kesehatan bagi warga sekitar.
3. Membantu lingkungan warga menjadi lebih asri.

11. Manfaat Komunitas

Keterlibatan dan pengembangan komunitas

Issue 7: Investasi Sosial



Manajemen memastikan :

investasi sosial dapat dilakukan di berbagai sektor:

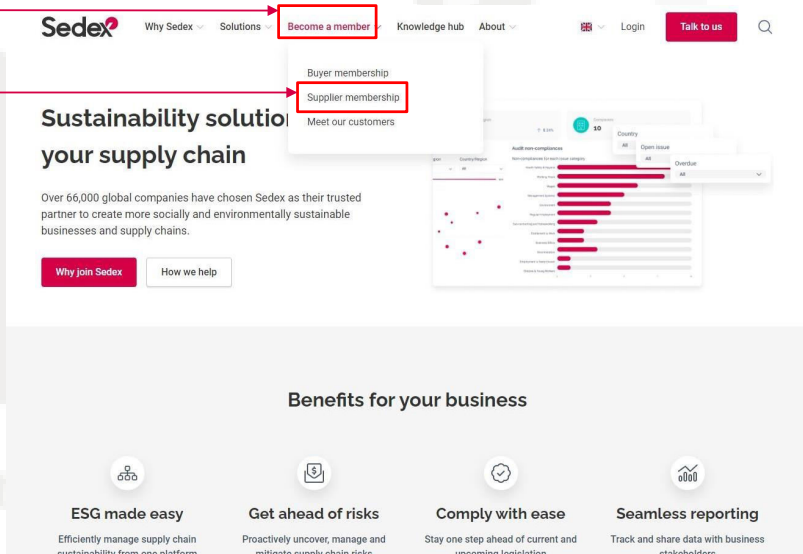
1. Agraris (Penanaman pohon yang mempunyai nilai),
2. Pendidikan (pendidikan yang menunjang program pemerintah),
3. Lingkungan (Pembuatan sumber air untuk warga, program resik, dll),
4. Ekonomi (Kontrak kerja pembelian produk kerajinan).

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Overview of setting up your account in the New Platform

Klik 'Become a member' & 'Supplier Membership' pada website Sedex. Anda akan diarahkan ke halaman 'Join Sedex as a Supplier'



Sustainability solutions your supply chain

Over 66,000 global companies have chosen Sedex as their trusted partner to create more socially and environmentally sustainable businesses and supply chains.

Benefits for your business

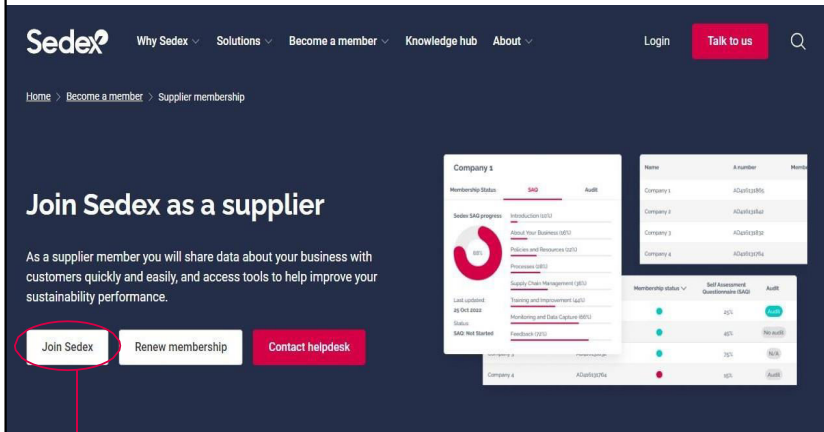
- ESG made easy**
Efficiently manage supply chain sustainability from one platform
- Get ahead of risks**
Proactively uncover, manage and mitigate supply chain risks
- Comply with ease**
Stay one step ahead of current and upcoming legislation
- Seamless reporting**
Track and share data with business stakeholders

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Overview of setting up your account in the New Platform

Anda harus menyelesaikan setiap bagian sebelum pindah ke bagian berikutnya.



Klik 'Join Sedex' untuk memulai proses pendaftaran dengan Sedex.

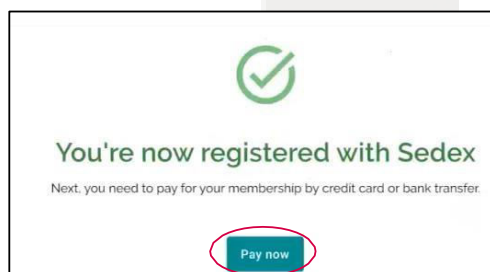
Anda akan menerima email otomatis dari Sedex untuk membuat kata sandi Anda (no- reply@sedexonline.com). **Please note that.** Tautan pendaftaran akan kedaluwarsa setelah 24 jam. Jika kedaluwarsa, Anda perlu menghubungi tim helpdesk.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Overview of setting up your account in the New Platform

Payment



Klik 'Pay now' untuk memulai proses pembayaran.

Pilih lama keanggotaan Anda (1 atau 2 tahun).

Pilih tombol 'Supplier Plus' jika anda ingin memilihnya

Anda dapat mempelajari lebih lanjut tentang keanggotaan Supplier Plus melalui [e-Learning course](#).

Kebijakan pengembalian dana tersedia untuk diunduh di bagian bawah menu Pembayaran.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com




2
1

Anda akan menyelesaikan 'Company and site details.' Pelacak harus 100% lengkap untuk membuka blokir bagian lain.

3

Setelah menyelesaikan detail perusahaan dan situs Anda, 'Profil Tenaga Kerja' terbuka sehingga Anda dapat memulainya.

6

Widget audit mengarahkan Anda ke Dasbor Audit,

Welcome user name

Become a responsible business with Sedex

Use our practical tools and services to improve your responsible and sustainable business practices.

Message goes here

0%

Company and site details

Add information about your company and details about your site.

Company reference: ZC417392572 Site reference: ZS417392572

[Add details](#)

0%

Goods Provider SAQ

This self-assessment questionnaire (SAQ) asks questions relating to labour standards at your workplace. It will open in a new tab within Sedex.

[Open SAQ](#)

Please enter your company and site details first.

0%

Workforce profile

Add information about your workers and details about their employment.

[Add details](#)

Setelah pembayaran, Anda akan melihat spanduk di sini dengan nama Anda.

4

Anda akan dapat mengakses SAQ Anda dari Platform Baru setelah Anda menyelesaikan 'Workforce Profile'.

5

Tautkan dengan pelanggan Anda menggunakan widget ini sehingga mereka dapat mulai melihat informasi Anda.

7

Sedex Welcome Page i.e. Sedex Advance

Links Your links to Sedex members.

[Set up a link](#) [View links](#)

Audits Review and publish your latest audit.

[View audits](#)

10 sections of the GP SAQ items:

☐ Probe	☐ Wages
☐ Workplace impact	☐ Working hours
☐ Management systems	☐ Regular employment
☐ Freely chosen employment	☐ Discrimination
☐ Freedom of association	☐ Discipline and grievance
☐ Health and safety	☐ Environmental
☐ Living accommodation	☐ Environmental data
☐ Children and young workers	☐ Business ethical/No

Respect, Excellence and Improvement... it's REI



Legal

Terms and Conditions

Privacy statement

Cookie policy

Helpdesk

China: +86 (0)21 8031 1666

Europe: +44 (0)20 7902 2300

US/Canada: +1 877 355 4866

India: +91 124 6033700

helpdesk@sedex.com

[Sedex Advance](#)

English UK



Site Overview



Setelah menyelesaikan **Company & site details**, **Workforce Profile** and **SAQ 100% complete**, Anda akan diarahkan ke Site Overview.

1
3

Ikhtisar Situs berisi informasi berikut: Nama Situs & nomor ZS, status keanggotaan (dengan tanggal kedaluwarsa), progres SAQ, dan akses ke dasbor audit.

2

Tombol ini dan widget audit akan mengarahkan Anda ke dasbor audit di Platform Baru.

Site overview - Supplier B ZC2672417241

Site name and ZS number	Membership status	Self assessment questionnaire (SAQ)	Audit
Scarsdale - ZS2672417241	Due for renewal - 03/03/25	100% Last modified 9th of Mar	None

Tautkan dengan pelanggan Anda menggunakan widget ini sehingga mereka dapat mulai melihat informasi Anda.

1

Links

Your links to Sedex members.

[Set up a link](#) [View links](#)

Audits

Review and publish your latest audit.

[View audits](#)

Sedex

Legal

Terms and Conditions

Privacy statement

Cookie policy

Helpdesk

China: +86 (0)21 8031 1666

Europe: +44 (0)20 7902 2300

US/Canada: +1 877 355 4866

India: +91 124 6033700

helpdesk@sedex.com

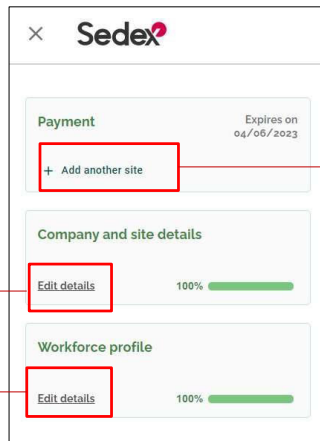
[Sedex Advance](#)

English UK

© 2022 Sedex Information Exchange Limited. All rights reserved. Company number 05015443.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com



Edit detail Perusahaan dan situs & profil Tenaga Kerja:

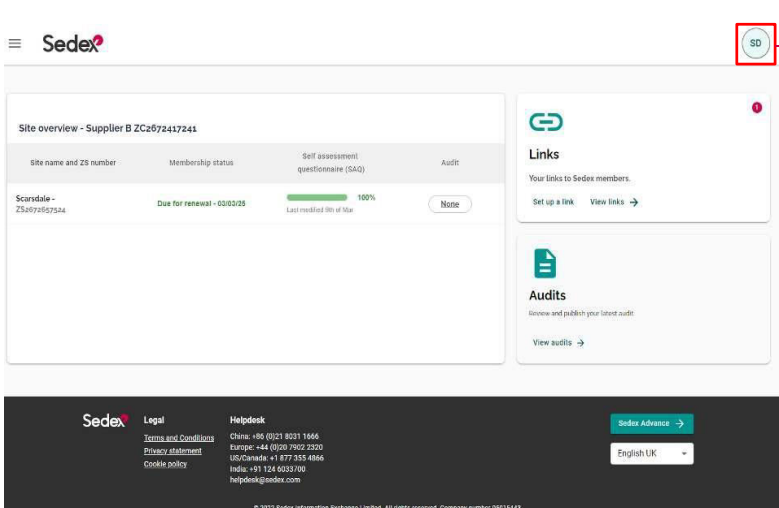
Click on 'Edit details' untuk mengedit detail Perusahaan dan situs atau profil Tenaga Kerja.

Menu drop-down juga menampilkan status penyelesaian detail Perusahaan dan lokasi serta profil Tenaga Kerja.

Add another site in the New Platform:

Klik 'Add another site'. Anda akan diarahkan ke Sedex Advance untuk menyelesaikan pembayaran untuk situs lain dan membuat situs tersebut.

Anda dapat mempelajari lebih lanjut tentang pembayaran untuk situs tambahan melalui panduan video [here](#).



Drop-down menu at the top-right corner

✓ Log-out

✓ Member Directory

✓ Add users

You can learn more through our video guide [here](#).

✓ Analytics

✓ E-learning

✓ Change Language

Available languages are English, Japanese, Simplified Chinese, Spanish, Turkish, Vietnamese.

Log in

Don't have an account? [Sign up](#)

Login

Email

Password

Log in

[Forgot password?](#)

Welcome

You are logged in as supplier.company@test.com

Sedex Advance

Collaborative ethical data platform

Store, share and report on supply chain information quickly and easily

Sedex Analytics

Our new reporting tool

Interactive dashboards, reports and maps to understand your supply chain & internal company information

This will replace Data Monitor

Sedex e-Learning

Sustainability resources and training modules

Training videos for accountability, Sedex Advance and guidance for SRECTs

Sedex Member Directory

List of Sedex members

Review members who are on Sedex Advance and build relationships for your ethical sourcing programme

Sedex New Platform

We're building a better Sedex. New features are now available for you to try out here.

[Show me](#)

Home Company Audit User Member Directory Analytics e-Learning **New platform**

My Company

kunjungi www.sedex.com and klik 'Login'. Sebagai pengguna yang sudah ada, tunjukkan alamat email dan kata sandi Anda, lalu klik 'Log in'.

Anda dapat mengakses Dasbor Pemasok di Platform Baru setelah masuk ke Sedex. Di Halaman Selamat Datang Sedex, klik ikon 'Sedex New Platform'.

Anda juga dapat mengakses Platform Baru dengan membuka Sedex Advance dan mengklik 'New Platform' pada header bar.

Sedex Offline SAQ Tool Guidance

- Unduh file dari beranda akun Sedex Anda

[Home](#)
[My Company](#)
[My Subsidiaries](#)
[My Customers](#)
[My Suppliers](#)
[Reports](#)

SEDEX AB > HOME

New Sedex Offline SAQ Tool

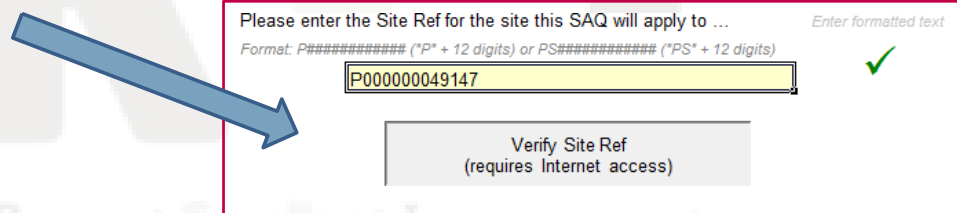
The Sedex Offline SAQ Tool allows suppliers to complete the SAQ offline and upload it onto the Sedex system.

Download the tool here: [Sedex Offline SAQ](#)

Guidance: [Sedex Offline SAQ Guidance](#)

Langkah 1

- Buka file SAQ Offline
- Masukkan nomor Referensi Situs Anda dari Sedex
 - Find this in **My Company/Sites of Employment**
- Verifikasi Referensi Situs Anda



Please enter the Site Ref for the site this SAQ will apply to ... Enter formatted text

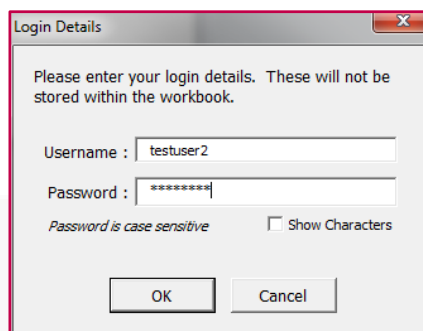
Format: P***** ("P" + 12 digits) or PS***** ("PS" + 12 digits)

P000000049147

Verify Site Ref
(requires Internet access)

Langkah 2

- Masukkan detail login Sedex Anda



Login Details

Please enter your login details. These will not be stored within the workbook.

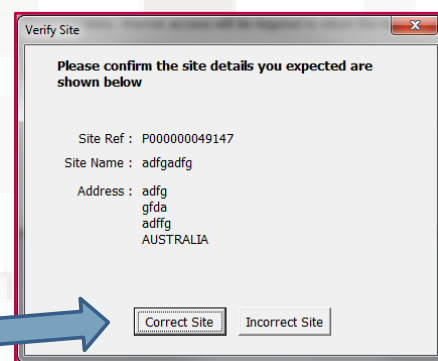
Username : testuser2

Password : *****

Password is case sensitive ☐ Show Characters

OK Cancel

- Konfirmasikan bahwa situs tersebut benar



Verify Site

Please confirm the site details you expected are shown below

Site Ref : P000000049147

Site Name : adfgadfg

Address : adfg
gfda
adffg
AUSTRALIA

Correct Site Incorrect Site

Langkah 3

- Lengkapi SAQ Anda

2 Labour

2.1 Management Systems

Do you have a written policy that clearly defines your approach to labour standards for treatment of workers?

Put X in all that apply

No	
Yes	x
Yes, it requires that we comply with national law	
Yes, it requires monitoring of performance	
Yes, it requires continuous improvement	x
Yes, it requires that all employees and stakeholders meet our health and safety standards	x
Don't know	

If yes, what does the policy cover? Please select all areas that are covered

Put X in all that apply

Employment is freely chosen	
Regular Employment	
Wages	
Working Hours	
Living Accommodation	
Freedom of Association and Collective Bargaining	
Children and young employees/workers	
Non-discrimination	

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Langkah 4

- Klik "Return Completed Questionnaire" ketika Anda telah menyelesaikan SAQ


 Enabling responsible supply chains

Site Ref : P000000049147
 Site Name : adfgadfg
 % Complete : 1%

Return Completed Questionnaire
 Questionnaire not yet returned

- Masukkan detail login Anda dan klik "Upload Results"

Upload Results

Click 'Upload Results' to send the data

Close

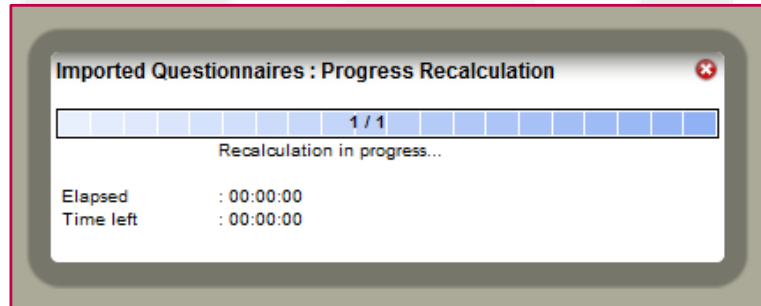
Upload Results

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

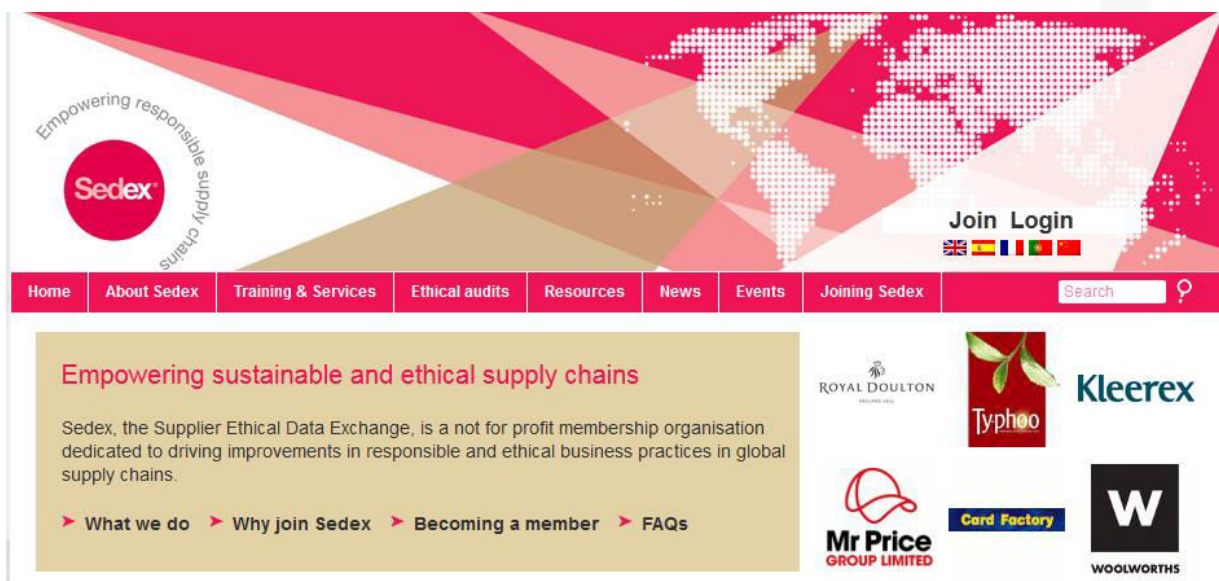
www.reisistem.com

Langkah 5

- Halaman web baru akan terbuka menampilkan pesan di bawah ini



- Saat pesan menghilang, klik logo Sedex untuk kembali ke beranda Anda



Address <http://www.sedex.org.uk/sedex/go.asp?u=/WebSite/Home&pm=6&location=Smeta>

[Home](#)
[About Sedex](#)
[History](#)
[Governance](#)
[Vision](#)
[Membership](#)
[SMETA](#)
[IT Development Partner](#)
[How Sedex Fits In](#)
[Latest news and events](#)
[Resources and links](#)
[Membership rules](#)
[Membership list](#)
[FAQs](#)
[Glossary of terms](#)
[Training](#)

SMETA - Sedex Members Ethical Trade Audit

SMETA stands for Sedex Members Ethical Trade Audit, and it incorporates three elements:

- A common best practice guidance on conducting ethical trade audits
- A common audit report format
- A common corrective action plan format

SMETA guidance and report formats were developed by the Sedex Associate Auditor Group in response to the challenge from Sedex members to provide a report format for ethical trade audits that could more easily be shared and to give greater transparency into the auditor qualifications and practices that underpin reports.

SMETA is designed to benefit retailers and consumer brands and their suppliers, reducing duplication of effort in ethical trade auditing. Companies who are not members of Sedex are able and encouraged to use SMETA as well.

SMETA is not a new code of conduct or standard to which audits should be conducted. It is rather a compilation of best practice in ethical trade audit technique, intended for experienced auditors to help them to conduct high quality audits that will be accepted by multiple retailers and brands.

SMETA guidance includes:

- Suggested time plan for the audit
- Number of worker interviews suggested for the size of company
- Training and experience requirements for auditors
- Suggested pre-audit communication

SMETA documents:

- [SMETA Best Practice Guidance](#)
- [SMETA Audit Report](#)
- [SMETA Corrective Action Plan Report \(CAPR\)](#)

“ Britvic chose Sedex as a management tool for ethical data as it not only offers us excellent value for money, but is globally

REI
Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement www.reisistem.com

Sedex[®] Sample of SMETA Report

Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Report (Version 2.3, April 2009)

Audit Details

Audit Details	
Report #:	SSC09-08.12
Date of audit:	07-08.12.2009
Time in and time out:	Time in : 09:00am on 07.12.09 and 09:00am on 08.12.2009 Time out : 04:30pm on 07.12.09 and 04:45pm on 08.12.2009
Number of Auditor Days Used	Two days
Audit type:	☒ Initial ☐ Follow-Up Follow-Up # ☐ Re-audit
Was the audit announced?	☒ Announced ☐ Semi - announced ☐ Unannounced
Was the Sedex SAQ reviewed?	☐ Yes ☒ No If no, why not? The factory did not fill the SAQ till the audit date
Previous audit date:	N/A
Previous audit type:	☐ Initial ☐ Follow-Up Follow-Up # ☐ Re-audit
Auditor name(s) and role(s):	Ch Hamdy Karrar - Team leader (Sole auditor)

Other findings

Other Findings Outside the Scope of the Audit

1- Description of non-compliance:
The company has not established a procedure or nominated a qualified person to ensure that knowledge of legal requirements is kept up to date (Nestle requirements regarding Code# 1 Business integrity)

Recommended corrective action:
A qualified person shall be nominated and a procedure shall be established to ensure that knowledge of legal requirements is kept up to date

Objective evidence observed:
Through document review and top management interview

2- Description of non-compliance:
The company has not a written and well communicated policy prohibiting bribery and corruption and fraud within the business (Nestle requirements regarding Code# 1 Business integrity)

Recommended corrective action:
A policy shall be established and communicated to all concerned employees regarding prohibiting bribery and corruption and fraud within the business

Objective evidence observed:
Through document review and interview

3- Description of non-compliance:
The factory did not establish an occupational health and safety committee to guide health and safety objectives and performance (Nestle requirements regarding Code# IV Safety and health)

REI
Respect Excellence Improvement

Respect, Excellence and Improvement www.reisistem.com

AUDIT SMETA



Panduan Praktik Terbaik SMETA:
menjelaskan tahap-tahap kunci dari audit SMETA dari Kuesioner Penilaian Diri, melalui Penilaian Resiko dan Audit

Sampai dengan upload Audit, diikuti dengan perbaikan terus-menerus, yang kemudian diukur dengan audit tindak lanjut.



Respect, Excellence and Improvement

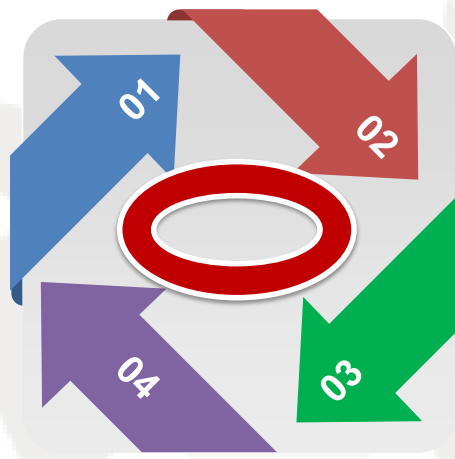
www.reisistem.com



PROSES AUDIT SMETA

Kriteria pengukuran didasarkan pada Kode Etik (Base Code) dan konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Tergantung pada temuan pada hari itu dan permintaan klien tertentu, auditor dapat membuat laporan 'Critical Alert' atau 'Sensitive Issues'.



Laporan Audit SMETA dan CAPR merupakan keluaran yang penting dari Audit.

Laporan Audit SMETA maupun CAPR harus jelas dan mengandung sebanyak mungkin informasi bermanfaat.

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement

www.reisistem.com

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

01

Permintaan Audit

02

Persiapan Audit

(Untuk Auditor)

03

Memilih Auditor

Atau Tim Audit

04

Sistem Manajemen

Lembaga Audit

05

Komunikasi dengan Situs

06

Persiapan Audit (Lokasi Kerja)

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

01

Permintaan Audit

- ❑ Untuk proses audit untuk memulai audit harus diminta. Setiap perusahaan/organisasi yang meminta audit disebut "permintaan audit"
- ❑ Permintaan audit harus jelas apakah auditnya merupakan SMETA 2 Pillar yang terdiri dari Standar Tenaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau audit 4 pillar dengan penambahan item pemeriksaan lingkungan dan etika bisnis

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

02

Persiapan Audit

(Untuk Auditor)

- ☐ Auditor harus mengetahui kondisi, lokasi, tantangan dan masalah yang berlaku dapat mempengaruhi lokasi pekerjaan yang di audit.
- ☐ Anggota tim audit harus memiliki pengetahuan pribadi yang baik tentang isu-isu local yang berlaku bagi pekerja di area tersebut.
- ☐ Pertemuan dengan serikat pekerja local dan LSM di daerah dapat memberikan informasi yang berguna tentang kondisi ketenagakerjaan yang berlaku dan isu-isu utama bagi tenaga kerja

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

03

Memilih Auditor

Atau Tim Audit

- ☐ Auditor dan Lembaga audit dipilih berdasarkan :
 - ✓ Pelatihan dan keterampilan audit
 - ✓ Pengalaman Audit
 - ✓ Pengetahuan Lokasi dan Industri
 - ✓ Kemampuan Bahasa
 - ✓ Reputasi
 - ✓ Integrasi
 - ✓ Komitmen untuk meningkatkan kepatuhan social
 - ✓ Daftar perusahaan auditor/sudit yang disetujui dari pelanggan yang relevan

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

03

Memilih Auditor

Atau Tim Audit

- ☐ Auditor dan Lembaga audit dipilih berdasarkan :
 - ✓ Pelatihan dan keterampilan audit
 - ✓ Pengalaman Audit
 - ✓ Pengetahuan Lokasi dan Industri
 - ✓ Kemampuan Bahasa
 - ✓ Reputasi
 - ✓ Integrasi
 - ✓ Komitmen untuk meningkatkan kepatuhan social
 - ✓ Daftar perusahaan auditor/sudit yang disetujui dari pelanggan yang relevan

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

04

Sistem Manajemen

Lembaga Audit

- ☐ Badan Audit harus minimal disertifikasi terhadap sistem manajemen mutu yang diakui seperti ISO 9001 : 2015 dan idealnya harus diakreditasi dengan persyaratan ISO/IEC Guide 62,65 atau ISO 17020, ISO 17021 dan ISO 17065
- ☐ Pemantauan dan Evaluasi Auditor (Penilaian Tahunan dan Tinjauan rutin dokumentasi sample disampaikan oleh auditor kepada perusahaannya.
- ☐ Kendali Mutu dan Konsistensi Global (SOP layanan audit social, Pelatihan rutin tentang SOP tersebut, Pemeliharaan dan Pelaksanaan audit sistem manajemen pada Lembaga audit

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

04

Sistem Manajemen

Lembaga Audit

- ☐ Badan Audit harus minimal disertifikasi terhadap sistem manajemen mutu yang diakui seperti ISO 9001 : 2015 dan idealnya harus diakreditasi dengan persyaratan ISO/IEC Guide 62,65 atau ISO 17020, ISO 17021 dan ISO 17065
- ☐ Pemantauan dan Evaluasi Auditor (Penilaian Tahunan dan Tinjauan rutin dokumentasi sample disampaikan oleh auditor kepada perusahaanya.
- ☐ Kendali Mutu dan Konsistensi Global (SOP layanan audit social, Pelatihan rutin tentang SOP tersebut, Pemeliharaan dan Pelaksanaan audit sistem manajemen pada Lembaga audit

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

05

Komunikasi dengan Situs

- ☐ Sedex akan menentukan Lembaga audit dan memiliki semua informasi pra-audit yang relevan setidaknya 2 minggu sebelum audit berlangsung
- ☐ Saat permintaan audit dibuat, auditor harus mendapatkan profil lokasi yang lengkap dari lokasi kerja, baik secara langsung atau melalui platform sedex
- ☐ Informasi yang diterima meliputi PIC yang akan diaudit, kehadiran serikat pekerja, Kerahasiaan/perlindungan data, Agenda Audit, Durasi Audit, dan Jadwal Audit, dll

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

05

Komunikasi dengan Situs

- ☐ Tabel Hari Auditor dan Ukuran Sample

Hari Pelaksanaan Auditor	Jumlah Pekerja	Total Karyawan yang diwawancara (orang)	Waktu Dihabiskan untuk Wawancara (Jam)
1	1-100	10	2,5 jam
2	100-500	26	6 jam
3	500-1000	42	8,5 jam
4	1000-2000	52	12,5 jam
5	>2000	62	14 jam

TAHAPAN PROSES DALAM AUDIT SMETA

Tahapan berikut dicakup oleh Smeta Best Practice Guidance :

06

Persiapan Audit (Lokasi Kerja)

- ☐ Komunikasi – Internal
- ☐ Persiapan Lokasi
- ☐ Daftar Dokumen yang Diperlukan (Lay Out Evakuasi, Regulasi, Hukum dan Peraturan yang berlaku, Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja Tertulis, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Daftar Bahan Kimia, Izin Operasi, Sertifikat SDM dll
- ☐ Log Inspeksi/Service Mersin
- ☐ Laporan Inspeksi Pemerintahan misalnya Sanitasi, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kebakaran, Kepatuhan Lingkungan, Catatan Produksi, Sertifikat ISO yang dimiliki, Catatan Penggajian Selama 12 Bulan Terakhir

PERENCANAAN AUDIT

01 ▶ Penilaian Diri Sedex Kuisisioner (SAQ)

- SAQ Sedex saat di lengkapi didalam platform sedex memungkinkan pelanggan untuk menggunakan Alat Penilaian Resiko Sedex. Dengan memeriksa rincian yang dicatat dalam SAQ, baik pemasok maupun pelanggan dapat mengidentifikasi area yang mungkin perlu ditangani sebelum audit dilakukan.
- Sistem Sedex menggunakan informasi yang diberikan oleh SAQ tempat kerja untuk dimasukkan ke dalam Alat Penilaian Resiko Sedex
- Indikasi resiko dibuat dengan menggabungkan resiko inheren dengan resiko SAQ untuk mendukung penilaian kemungkinan terjadinya masalah dalam rantai pasokan

PERENCANAAN AUDIT

02 ▶ Profil Situs Pra-Audit

- Menguraikan pentingnya situs melengkapi profil situs dan SAQ, serta membuatnya tersedia untuk auditor
- Sedex SAQ berisi informasi Profil Situs yang penting bagi auditor untuk menentukan biaya, merencanakan dan mengatur audit.
- Hal yang perlu di informasikan :
 - Pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan SAQ
 - Jangka Waktu Penyelesaian SAQ
 - Bagaimana membuat SAQ terlihat auditor



PERENCANAAN AUDIT

03 ▶ Paket Informasi Pra-Audit

- Lembaga Audit mengirimkan informasi yang diperlukan ke situs sebelum melakukan audit.
- Auditor harus mengomunikasikan informasi penting yang berkaitan dengan proses audit termasuk:
- Topik yang dicakup oleh audit
- Tautan ke dokumen inti smeta (Panduan audit 4 pillar, kriteria pengukuran smeta, template laporan, smeta CPAR, agenda audit dan daftar dokumen yang tersedia.



JENIS AUDIT

1. Kategori Auditor :

- Pihak Pertama (Perusahaan yang “mengaudit sendiri” di situs sedex menggunakan sumber daya audit mereka sendiri
- Pihak Kedua : Audit oleh Lembaga sertifikasi yang memiliki hubungan dagang dengan situs seperti pengecer, merek, vendor atau agen
- Pihak Ketiga : Audit atau penilaian yang dilakukan oleh pihak independen misalnya perusahaan audit komersial independen, LSM atau Serikat Pekerja



JENIS AUDIT

2. Pemberitahuan Audit :

- Diumumkan : Tanggal audit disepakati dengan perusahaan yang akan diaudit
- Semi-Diumumkan : Tanggal Audit akan di tetapkan pada jendela situs sedex yang disepakati (berikatr antara 2 minggu dan 2 bulan
- Tanpa Pemberitahuan : Tidak ada Pemberitahuan sebelumnya yang diberikan (mendadak)



URUTAN AUDIT

Untuk kejelasan proses audit smeta anggota sedex telah menyepakati defenisi audit :

1. Full Intial Audit : Pertama kali sebuah perusahaan ikut dalam sedex (Audit Penuh)
2. Audit Berkala : Setelah Audit penuh akan dilakukan surveillanace dan interval audit berkala dapat bervariasi tergantung pada masing-masing anggota
3. Audit Tindak Lanjut : Tergantung hasilnya audit awal, audit tindak lanjut mungkin diperlukan



FREKUENSI AUDIT

Sedex tidak menentukan seberapa sering situs harus melakukan audit social, namun anggota pembeli biasanya meminta perusahaan untuk mengikuti siklus audit dengan kategori risikonya:

1. Resiko Tinggi : audit tahunan
2. Resiko Sedang : audit 2 tahunan
3. Resiko Rendah : atas kebijaksanaan pelanggan

 SMETA®

AUDIT

Respect Excellence Improvement

Audit SMETA

SMETA 2-Pillar audit

- Standar Ketenagakerjaan.
- K3 sistem.
- Elemen tambahan bagi penyedia jasa; sub kontrak dan homeworking; dan Lingkungan (sebagian)

Di susun untuk auditee the Ethical Trading Initiative (ETI)

SMETA 4-Pillar audit

- Lingkungan (Tambahan) → sudah dijelaskan.
- Business Practices.



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

The Associate Auditor Group (AAG) Members

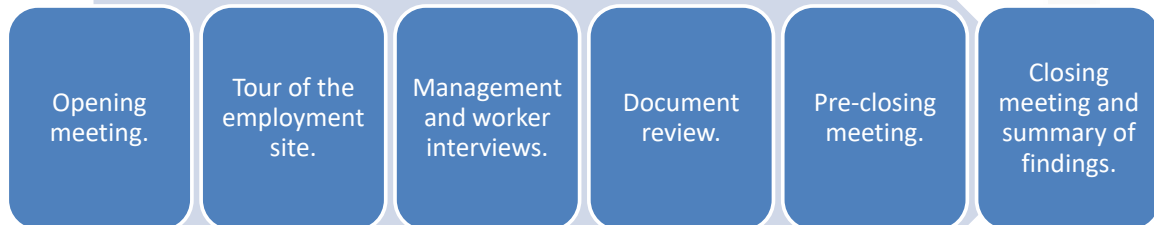
- Accordia
- AsiaInspection (AI)
- ALGI
- Bureau Veritas
- Elevate
- Intertek
- KSSA
- Partner Africa (formerly Africa Now)
- Reassurance Network
- RINA
- SGS
- SMT Global
- TÜV Rheinland
- TÜV SÜD
- UL – Responsible Sourcing Inc.
- Wieta
- WRAP



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Audit harus mencakup hal-hal berikut:



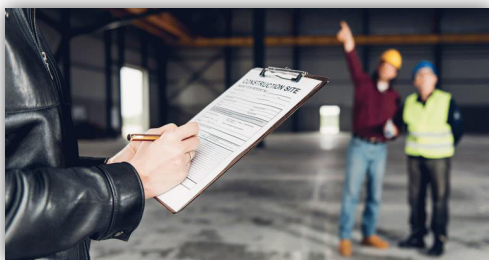
Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.com

Metode Audit

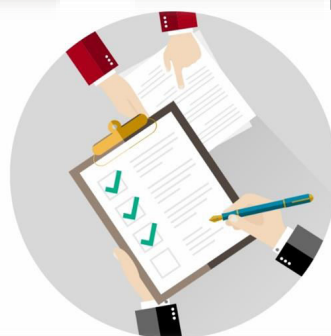
Sedex



Kunjungan lokasi kerja



Wawancara terhadap manajemen dan pekerja



Pengecekan dokumen

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

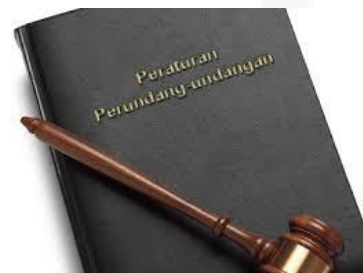
www.reisistem.com

Temuan Audit & Tindakan Koreksi

- **Penemuan Kritis**
 - Memiliki dampak yang mengancam hidup dan kesehatan → **Segera informasikan buyer dalam kurun waktu 24 jam.**
- **Temuan Mayor**
 - Adanya gap di hukum local yang berlaku atau kode supplier
 - Adanya bukti pelanggaran 1 dari 4 pilar SMETA dalam perusahaan
- **Temuan Minor**
 - Potensi untuk meningkatkan efektivitas sistem atau praktik yang diterapkan
 - Tidak ditemukan adanya pelanggaran dalam 1 dari 4 pilar SMETA
 - Dapat langsung diperbaiki
- **Tindakan Koreksi**
 - Supplier mendefinisikan tindakan koreksi dan timeframe
 - Bukti disediakan dalam bentuk desktop study maupun follow-up audit
 - Tindakan koreksi, timeframe, dan bukti perbaikan harus divalidasi oleh pembeli strategis.
 - Seluruh informasi apabila sudah disetujui di upload ke platform SEDEX.

Document List – Utama Yang Harus Ada

- Denah lantai fasilitas / operasional
- Hukum dan peraturan yang berlaku
- Kontrak kerja/perjanjian kerja tertulis
- Buku pegangan karyawan (syarat dan ketentuan kerja)



Document List – Utama Yang Harus Ada

- Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- List Bahan Kimia yang digunakan
- Catatan Pelatihan
- Perijinan dan lisensi terkait regulasi
- Laporan inspeksi dari regulatory



Document List – Utama Yang Harus Ada

- Inspeksi mesin/log servis
- Catatan kecelakaan dan cedera
- Prosedur tindakan darurat
- Rencana evakuasi
- Catatan waktu selama 12 bulan terakhir
- Catatan penggajian selama 12 bulan terakhir
- Catatan tarif per satuan selama 12 bulan terakhir (jika berlaku)
- Asuransi, pajak, dan tanda terima lain yang diperlukan
- Catatan produksi Risalah komite bersama tentang K3 mis. masalah disiplin
- Laporan audit perdagangan etis/log
- tindakan korektif sebelumnya Sertifikasi yang sesuai, mis. OSHAS 18000, ISO 9001, Chain of Custody dll.

Document List – Utama Yang Harus Ada

• Kebijakan Perusahaan

- Pekerja anak
- Upah dan jam kerja
- Disipliner
- Manfaat dan tunjangan
- Kesehatan dan keselamatan Tenaga Kerja/Hak Asasi Manusia
- Lingkungan
- Pelatihan
- Diskriminasi dan pelecehan
- Pekerja sementara, pekerja luar dan subkontraktor

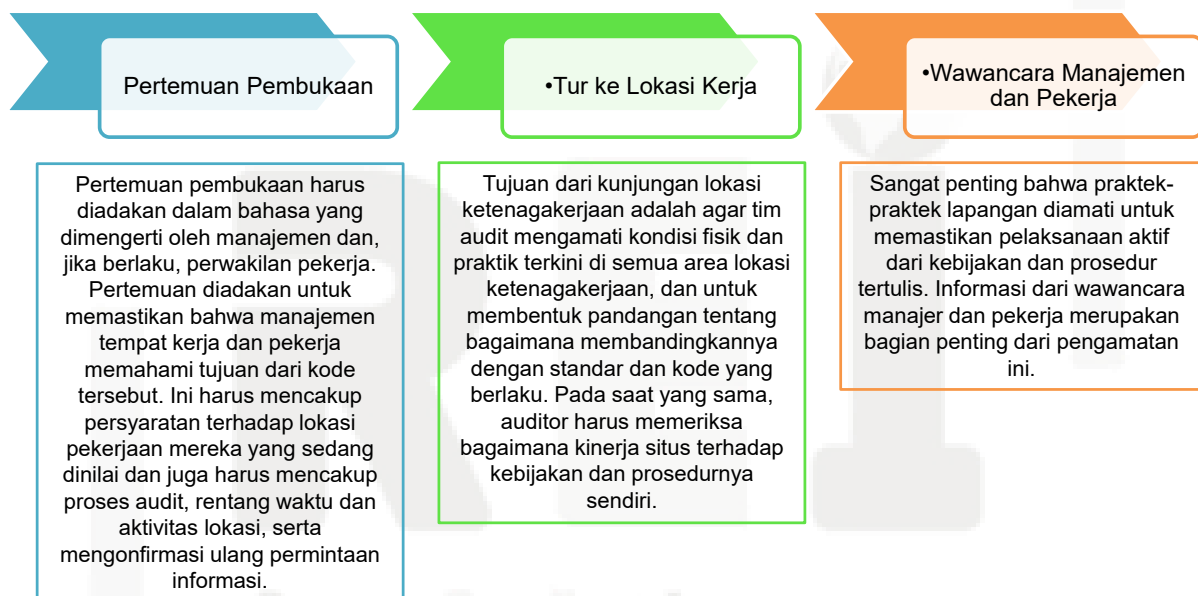
Proses Audit



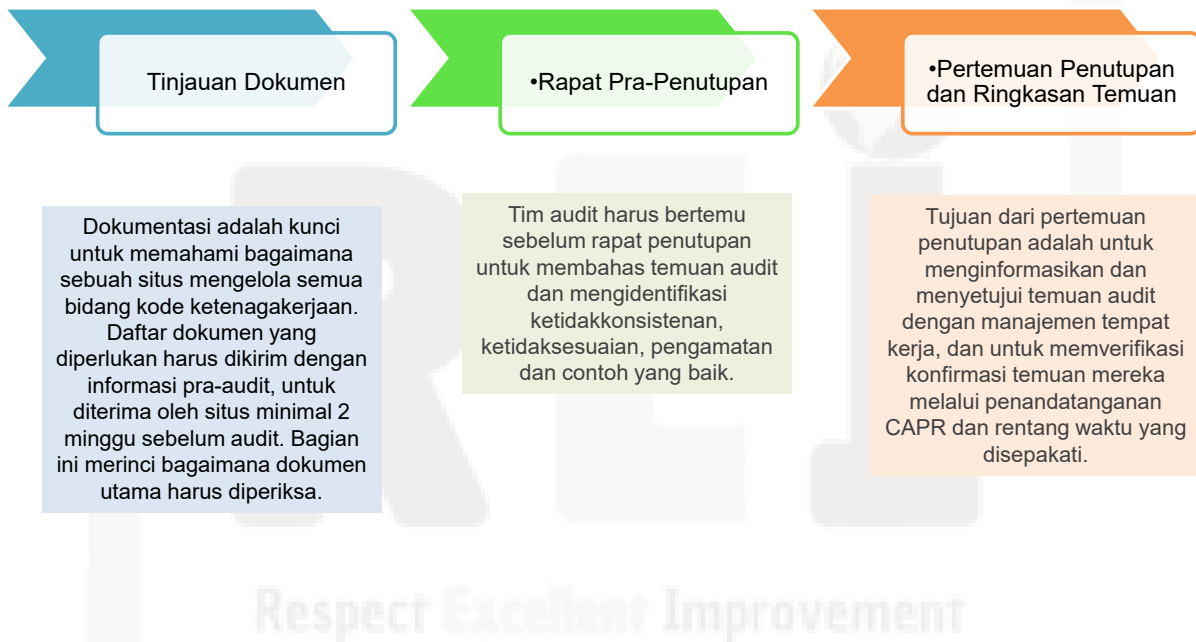
Proses Audit



Eksekusi Audit

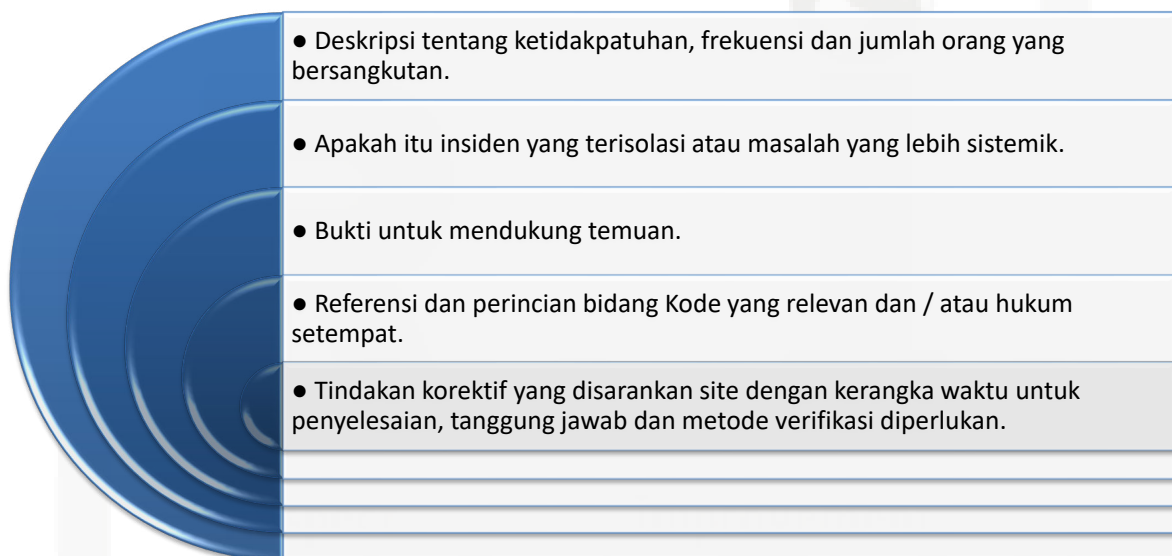


Eksekusi Audit



Penyelesaian Laporan Audit

Untuk setiap ketidakpatuhan, laporan audit harus menyediakan:



Follow-up Audit Reports

Untuk semua bagian di mana ketidakpatuhan sebelumnya diajukan, harus ada penjelasan yang jelas tentang bukti yang ditinjau, komentar tentang penerapan dan efektivitas perbaikan, dengan pertimbangan:

- **Closed** – bukti yang memadai telah diterima untuk menghasilkan resolusi ketidakpatuhan yang memadai.
- **Open** – bukti yang tidak memadai telah diterima dan ketidakpatuhan tetap aktif.
- **Progress made** – beberapa bukti telah diterima yang mengindikasikan kemajuan, tetapi ini tidak cukup untuk sepenuhnya menutup ketidakpatuhan sampai bukti lebih lanjut telah tersedia.

DOCUMENT LIST – YANG HARUS ADA

Typical Documentation that will be reviewed :

- ✓ Factory floor plan
- ✓ Applicable laws and regulations
- ✓ Labor contracts
- ✓ Employee hand book (terms and conditions of employment)
- ✓ Collective Bargaining Agreements (CBA)
- ✓ Training records
- ✓ A list of all the chemicals and solvents use don't his
- ✓ Permits, operating licenses, Certificates of Operations, etc.

- ✓ Government Inspection Reports, e.g., sanitation, fire safety, structural safety, environmental compliance, etc.
- ✓ Machinery inspection/service logs
- ✓ Accident and injury log-detail tails of most common issues//Details of any serious issues
- ✓ Emergency action procedures
- ✓ Evacuation plan

DOCUMENT LIST

- Time records for the past 12 months
- Payroll records for past 12 months
- Piece rate records for the past 12 months (if applicable)
- Insurance, tax and other required receipts
- Production records
- Minutes of joint committees on OHS e.g. disciplinary matters
- Previous ethical trade audit reports/corrective action logs
- Any appropriate certifications e.g. OSHAS 18000, ISO 9000, Chain of Custody etc.
- Facility policies:
 - Child labour
 - Wage and hours of work
 - Disciplinary
 - Benefits and allowances
 - Health & Safety
 - Labour/Human rights
 - Environment
 - Training
 - Discrimination and harassment
 - Homeworkers, Outworkers and Sub-contractors

Respect Excellent Improvement

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

INTERNAL AUDIT

Respect Excellent Improvement

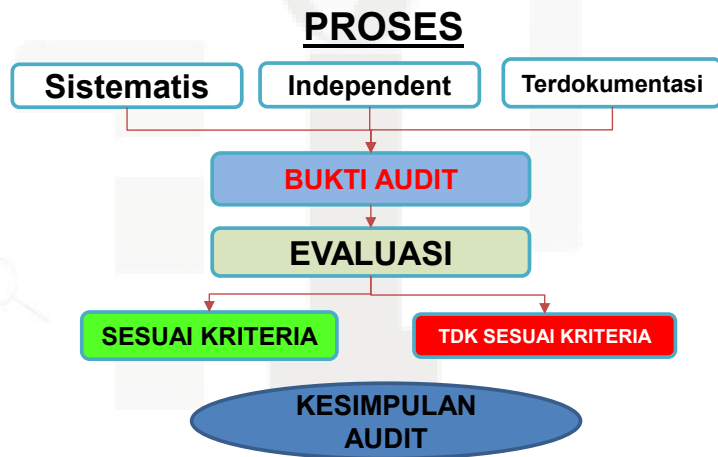
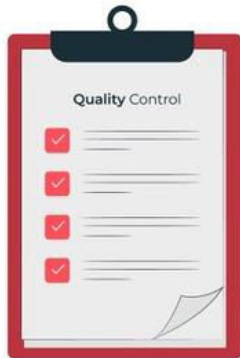
Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Definisi Audit

Proses yang **sistematis, independen** dan **terdokumentasi** untuk memperoleh **bukti audit** (audit evidence) dan **mengevaluasinya** secara objektif untuk menentukan sejauh mana **kriteria audit** telah dipenuhi

(ISO 19011:2018)



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

PRINSIP AUDIT

INTEGRITY

- Etis, dengan Kejujuran & Tanggung Jawab
- Kompeten, Adil & tidak memihak.
- Peka terhadap pengaruh apapun yang mungkin memberi dampak penilaian mereka.

PROFESSIONAL

- Auditor memiliki kemampuan & profesional dalam bertindak sesuai dengan pentingnya tugas dalam mengaudit.
- Memiliki kompetensi

FAIR PRESENTATION

Temuan audit, kesimpulan audit, dan laporan audit mencerminkan kegiatan audit yang jujur dan akurat

CONFIDENTIALITY

Informasi yang diperoleh harus dilindungi, tidak digunakan untuk keuntungan pribadi atau merugikan pihak yang diaudit.

INDEPENDENCE

- Independen dari fungsi yang diaudit.
- Menjaga obyektivitas sepanjang proses audit
- Temuan dan kesimpulan audit hanya didasarkan pada bukti audit.

Pendekatan Berbasis Bukti (evidence)

- Bukti audit dapat diverifikasi.
- Penggunaan sampling yang tepat harus diterapkan, karena terkait erat dengan kepercayaan untuk membuat kesimpulan audit.

Pendekatan Berbasis Resiko

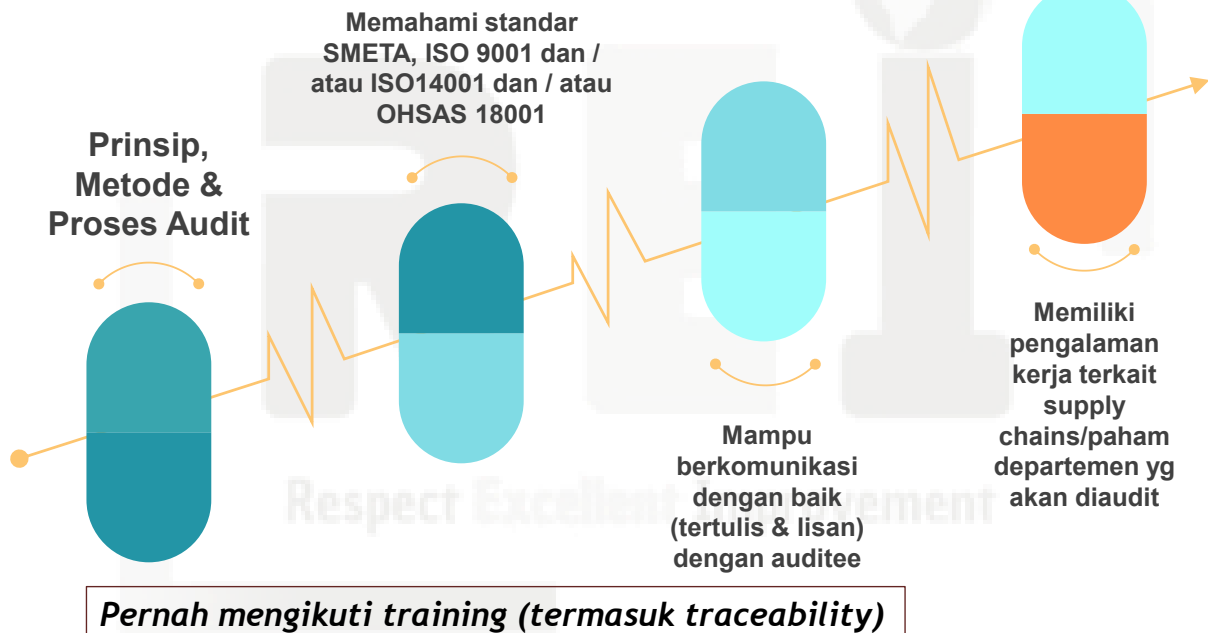
Pendekatan berbasis risiko harus secara substantif memengaruhi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan audit untuk memastikan bahwa audit difokuskan pada hal-hal yang penting, dan untuk mencapai tujuan program audit.

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Kompetensi Ketua & Tim Internal Auditor

Harus Memahami:



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

EXAMPLE

SURAT PENUNJUKKAN TIM AUDIT INTERNAL No : SK/AI/REI/02012023

Kami yang bertanda tangan di bawah ini untuk dan atas nama manajemen PT REI Sistem Indonesia, memutuskan dan mengangkat ketua Tim Internal Audit adalah :

Nama : Mr Rudy Waluyo

Dengan tugas dan wewenang sebagai berikut :

- Selain itu, manajemen juga menetapkan Tim Internal audit dan juga auditor antara lain sebagai Menyiapkan program Audit Mutu Internal/Eksternal, Penjadwalan dan usulan penentuan Tim Audit Internal Bersama Management Representative .
- Memastikan penyelenggaraan audit sesuai dengan rencana atau program audit.
- Mencatat dan memelihara laporan hasil audit dan memverifikasi tindakan koreksi dan pencegahan yang dilakukan sesuai dengan rencana tindak lanjut.
- Menjamin bahwa audit dilaksanakan oleh personel kompeten serta telah memperoleh pelatihan internal audit.

Selain itu, Manajemen mengangkat Tim Audit Internal sebagai berikut :

- a. Agus M
- b. Yono suwanto

Dengan Tugas dan Wewenang sebagai berikut :

- Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan audit internal dengan melakukan pelaksanaan audit sesuai dengan penugasan yang telah diberikan oleh Ketua audit internal
- Memberikan masukan kepada Ketua audit perihal program kerja serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kegiatan audit
- Membuat laporan pelaksanaan audit kepada Ketua Audit
- Melakukan kegiatan audit selaku auditor dengan azas profesionalitas
- Melakukan monitoring tindak lanjut atas kegiatan koreksi yang dilakukan dan verifikasi hasil audit internal
- Menyimpan dan memelihara dokumen audit

Jakarta, 02 Januari 2023

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Pelaksanaan Audit



OPENING MEETING

- Dihadiri Oleh Manajemen & PIC auditee terkait
- Disediakan kesempatan untuk bertanya bagi auditee
- Harus detail disampaikan mengenai perencanaan dan tujuan audit
- Tersedia daftar hadir
- Dipimpin oleh Ketua Tim Internal Audit

Konfirmasi Persetujuan terhadap audit plan

Memastikan semua perencanaan aktivitas audit dapat dilakukan

Pengenalan Audit team dan peranannya

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Teknik Mengumpulkan Bukti Audit



- Wawancara
- Pengamatan Kondisi Area
- Pengamatan Kegiatan
- Pemeriksaan Rekaman
- Pemeriksaan Dokumentasi Sistem



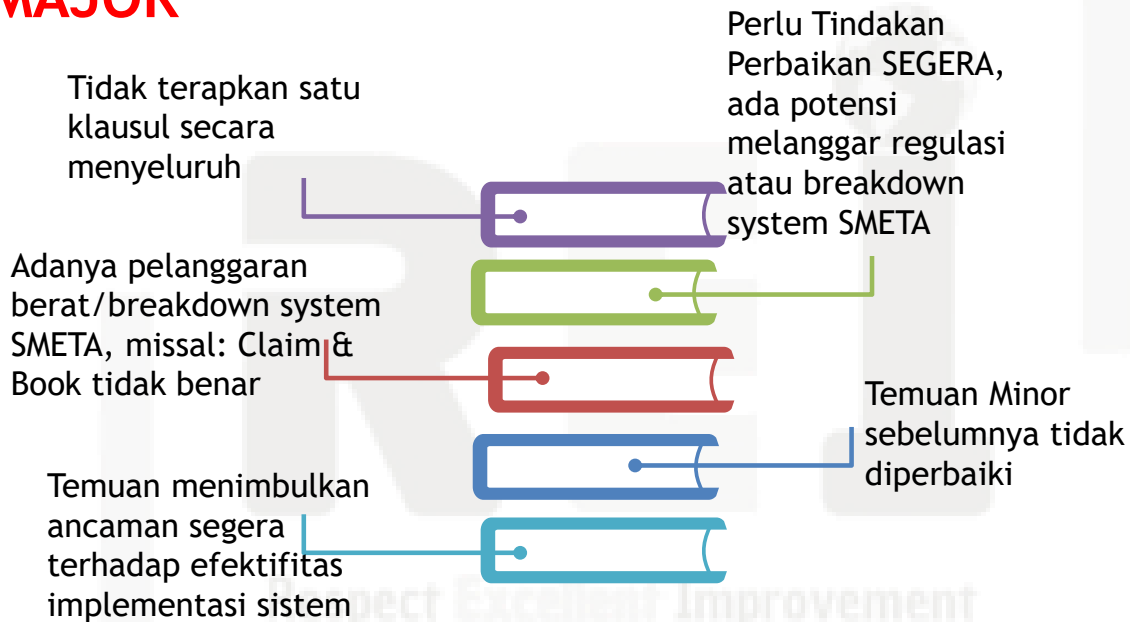
Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

KATEGORI KETIDAKSESUAIAN



MAJOR



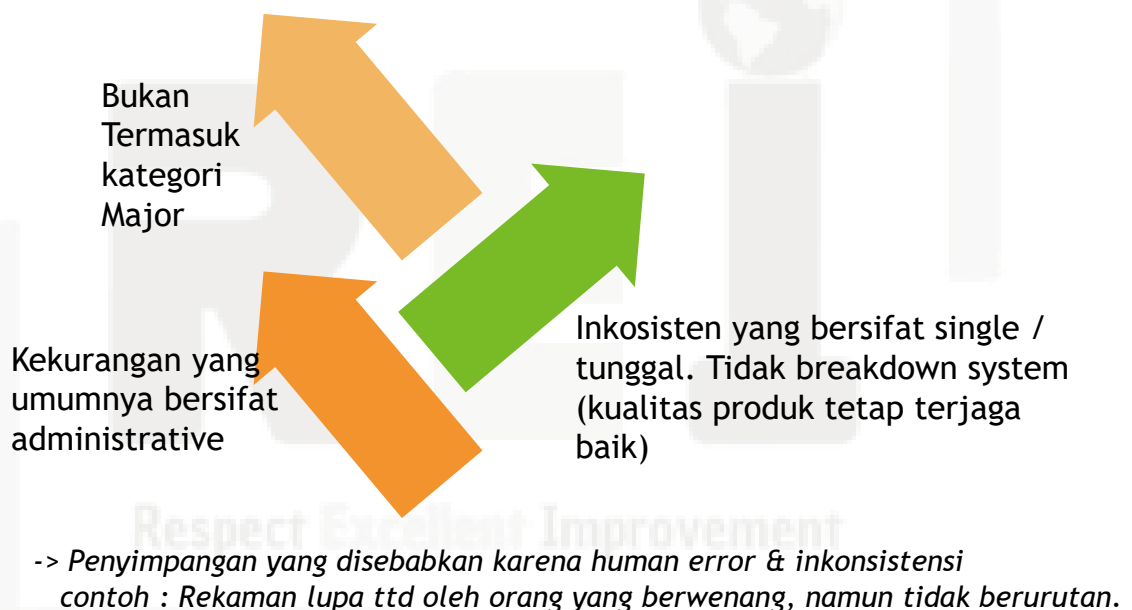
Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

KATEGORI KETIDAKSESUAIAN



MINOR



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Persiapan Closing Meeting



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

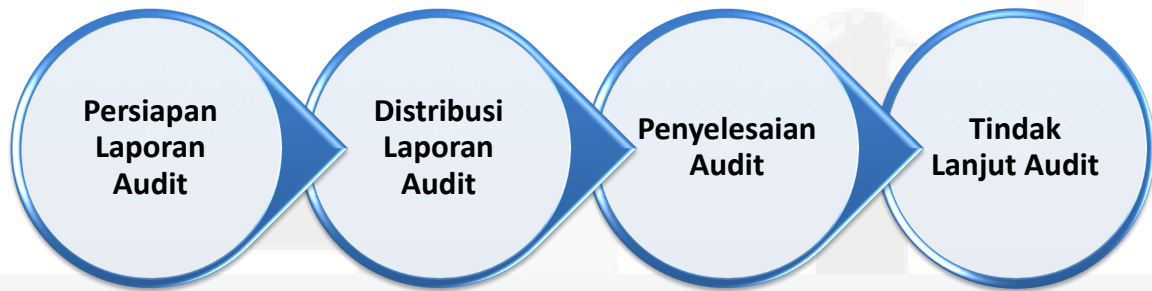
Pelaksanaan Closing Meeting



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

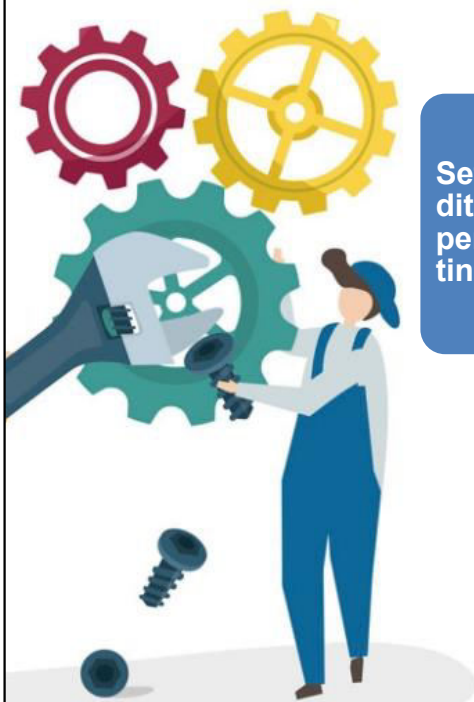
Setelah Closing Meeting



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Tindak Lanjut & Penyelesaian Audit



Setiap Ketidaksesuaian yang ditemukan wajib dilakukan penyelesaian & keefektifan tindakan ini harus diverifikasi

Hasil dilaporkan kepada auditor / Ketua Tim Internal Audit & dikomunikasikan kembali kepada auditee sebagai input dalam tinjauan manajemen

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id



Temuan Audit Sertifikasi



Sertifikat kepatuhan tidak dapat diberikan saat terdapat temuan **MAJOR**.

✓ Untuk sertifikasi awal dan sertifikasi ulang, di mana NC Major tetap ada selama lebih dari 12 bulan, penilaian ulang penuh diperlukan.

✓ NC minor akan dinaikkan ke major jika tidak ditangani pada saat surveillance audit berikut .

✓ NC major muncul selama surveillance audit harus ditutup dalam waktu 90 hari, atau sertifikat akan ditangguhkan, dan kemudian ditarik jika tidak ditangani dalam suatu kerangka waktu yang disepakati sebagai dengan CB dan tidak lebih dari 6 bulan dari tanggal audit terakhir .

- NC Major yang berulang pada indikator yang sama dalam surveillance audit berturut-turut akan mengarah pada penangguhan sertifikat secara otomatis hingga saat NC berhasil ditangani. (Tidak ada periode 90 hari).
- NC Minor yang berulang pada indikator yang sama dalam surveillance audit berturut-turut maka otomatis dinaikkan ke major.

✓ 5 atau lebih NC major dalam satu Prinsip pada pengawasan tahunan atau audit sertifikasi ulang, akan menyebabkan penskorsan segera sampai berhasil ditangani dengan baik. (Tidak ada periode 90 hari).

✓ Garis waktu untuk NC adalah dari tanggal pertemuan penutupan (closing meeting).

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Any Questions?



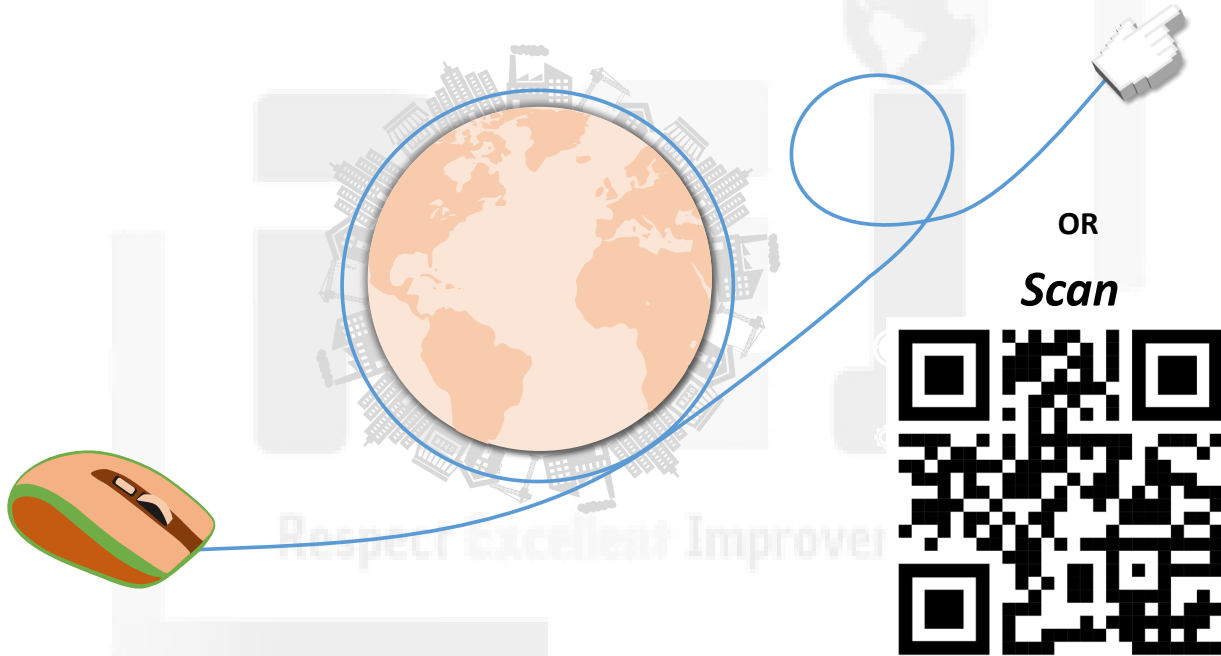
Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Evaluasi Jalannya Pelatihan / Trainer



bit.ly/3h9ilTR



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Testimoni Manajemen/PIC/Ketua Tim



Scan



bit.ly/3WaTnLS

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id



GO 2024 GLOBAL PROJECT (FOOD SAFETY, AGRICULTURE, AQUACULTURE, FEED, SUSTAINABILITY RECOGNIZED & LICENSED SYSTEM)

REI menjadikan Tahun 2024 jadi tahunnya Project Food Safety, Agriculture, Aquaculture, Feed, Sustainability Recognized & Licensed System. Dengan lisensi kami baik national & international Siap mendukung Project Sampai sukses

Antara Lain :

- PCQI USA FDA Recognized
- BRCGS
- FSSC 22000
- GMP+ International
- Best Aquaculture Practices (BAP)
- GlobalG.A.P
- IFS Food
- MSC, ASC
- Farm Sustainability Assessment (FSA)
- Ecovadis (Food & Packaging Company)
- Sedex, URSA, SGP, SWA (Food & Packaging Company)
- Organic
- Rain Forest Alliance (RFA)
- PEFC/FSC
- FAMI QS
- RSPO SCC
- ISCC Plus (Food & Packaging Company)
- Dan Project Lainnya

Informasi

- EFFRIYANI : 0822.7650.2448
- LULU : 0895.6046.64896
- DINI : 0896.0568.2264
- RAHMI : 0812.8657.8798

Hotline : 021.292.194.12

Email : adm.reisistem@gmail.com

 rei.rei
  @rei.sistem
  PT Rei Sistem Indonesia Group
  www.reisistem.id/www.reilabs.id



GO ESG+S PROJECT IN 2024



REI menjadikan Tahun 2024 jadi tahunnya Project ESG+S (Environmental, Social and Governance + Sustainability). Dengan lisensi kami baik national & international Siap mendukung sukses ESG+S melalui project system terkait sukses ESG+S

Antara Lain :

- Perhitungan GHG (Gas Rumah Kaca)
- ECOVADIS
- ISPO, ISCC, RSPO, FSC, PEFC
- SEDEX, URSA, SGP, SA 8000
- PROPER (Integrasi dgn ISO 14001)
- Energy (ISO 50001)
- EMS (ISO 14001)
- Anti Suap (ISO 37001)
- ISMS /IT System (ISO 27001)
- SMK3, OHMS ISO 45001
- System Support ESG lainnya

Informasi

- EFFRIYANI : 0822.7650.2448
- LULU : 0895.6046.64896
- DINI : 0896.0568.2264
- RAHMI : 0812.8657.8798
- DESY : 0856.4862.9558
- AMEL : 0858.1398.0831
- Hotline : 021.292.194.12

Email : adm.reisistem@gmail.com

 rei.rei
  @rei.sistem
  PT Rei Sistem Indonesia Group
  www.reisistem.id

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id



GO 2024 GLOBAL PROJECT (FARMING, ORGANIC & FAIR TRADE SYSTEM)

REI menjadikan Tahun 2024 jadi tahunnya Project Farming, Organic & Fair Trade System. Dengan lisensi kami baik national & international Siap mendukung Project Sampai sukses

Antara Lain :

- ORGANIC
- FFL (Fair for Life)
- ROC (Regenerative-Organic-Certified)
- NL (Naturland)
- GLOBALG.A.P
- FSA (Farm Sustainability Assessment)
- Rainforest/UTZ
- ISPO
- RSPO
- ISCC
- DII

Informasi

- EFFRIYANI : 0822.7650.2448
- LULU : 0895.6046.64896
- DINI : 0896.0568.2264
- RAHMI : 0812.8657.8798

Hotline : 021.292.194.12

Email : adm.reisistem@gmail.com

 rei.rei
  @rei.sistem
  PT Rei Sistem Indonesia Group
  www.reisistem.id/www.reilabs.id



GO 2024 GLOBAL PROJECT (SOCIAL COMPLIANCE)

REI menjadikan Tahun 2024 jadi tahunnya Project Social Compliance & Licensed System. Dengan lisensi kami baik national & international Siap mendukung Project Sampai sukses

Antara Lain :

- SEDEX SMETA
- URSA
- SGP
- WCA
- SA 8000
- FSSC 24000
- ECOVADIS
- SOCIAL AUDIT/COMPLIANCE
- AVON
- DLL

Informasi

- EFFRIYANI : 0822.7650.2448
- LULU : 0895.6046.64896
- DINI : 0896.0568.2264
- RAHMI : 0812.8657.8798

Hotline : 021.292.194.12

Email : adm.reisistem@gmail.com

 rei.rei
  @rei.sistem
  PT Rei Sistem Indonesia Group
  www.reisistem.id/www.reilabs.id

Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id

Thank you



www.reisistem.id
www.reilabs.id

Hotline: 021-29219412 / 081.380.602.166

adm.reisistem@gmail.com / edyskoto@yahoo.com



Respect, Excellence and Improvement... it's REI

www.reisistem.id