

**2021**

# PELANGGARAN HAK BURUH PERKEBUNAN SAWIT :

## STUDI KASUS DI KALIMANTAN BARAT DAN SULAWESI TENGAH



**P R A K A R S A**  
Welfare Initiative for Better Societies

**Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit:  
Studi Kasus Di Kalimantan Barat Dan Sulawesi Tengah**

**Widhyanto Muttaqien  
Herni Ramdlaningrum  
Cut Nurul Aidha  
Fiona Armintasari  
Dwi Rahayu Ningrum**



**P R A K A R S A**  
Welfare Initiative for Better Societies

**Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit :  
Studi Kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah**

ISBN: 978-623-97592-2-3

PRAKARSA, The. (2021).  
*Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit :  
Studi Kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah*  
Jakarta: The PRAKARSA.

Penulis:

1. Widhyanto Muttaqien
2. Herni Ramdlaningrum
3. Cut Nurul Aidha
4. Fiona Armintasari
5. Dwi Rahayu Ningrum

Penyelaras dan Editor:  
Irvan Tengku Harja

Tim Peneliti:

1. Widhyanto Muttaqien
2. Abdul Harris
3. Siti Zulaikha
4. Viktor
5. Mita

Layout and Desain :  
Bambang Nurjaman

Publisher:  
Perkumpulan PRAKARSA  
Komplek Rawa Bambu 1  
Jl. A No. 8E Kel/Kec. Pasar Minggu  
Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12520 Indonesia

**Keywords:**

hak buruh, perkebunan sawit, Kalimantan Barat, Sulawesi Tengah

# DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	ii
DAFTAR SINGKATAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF	1
I. PENDAHULUAN	4
1. Latar Belakang	4
2. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
3. Batasan Penelitian	5
II. HAK BURUH DALAM INDUSTRI SAWIT BERKELANJUTAN	7
1. Hubungan Kerja di Perkebunan Sawit	7
2. Ratifikasi Konvensi terkait HAM	8
3. Ham Buruh dalam Industri Sawit Berkelanjutan	9
4. HAM dan Perburuhan	10
5. Buruh Perempuan dalam Industri Perkebunan Sawit	13
III. METODOLOGI PENELITIAN	18
1. Faktor-faktor penting dalam Isu HAM dan Buruh di Perkebunan Sawit	18
2. Responden dan Instrumen	20
IV. FAKTOR-FAKTOR BERPENGARUH DALAM ISU HAM DAN PERBURUHAN DI PERKEBUNAN SAWIT	22
1. Kajian MICMAC Kalimantan Barat	22
2. Kajian MIMAC Sulawesi Tengah	36
V. KONDISI PERBURUHAN DI PERKEBUNAN SAWIT KALIMANTAN BARAT DAN SULAWESI TENGAH	47
1. PT. Palmdale Agroasia Lestari Makmur	47
2. PT Graha Agro Nusantara (PT GAN)	53
3. PT Lestari Tani Teladan	57
VI. HASIL INTERPRETATIVE STRUCTURAL MODELING (ISM)	64
1. Hasil ISM Kalimantan Barat	64



2. Hasil ISM Sulawesi Tengah	64
VII. PEMBAHASAN	81
1. Kondisi Buruh di Masa Pandemi Covid-19	82
2. Aturan Perburuhan Pasca UU No.11/2020	83
3. Buruh Perempuan di Perkebunan Sawit	92
4. Kondisi Buruh Sawit dan Capaian SDGs	98
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	102
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	109
1. Pedoman Wawancara	109
2. Pedoman Wawancara terkait Diskriminasi Gender	113
3. Profil Responden	116

# DAFTAR GAMBAR

## DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Ketenagakerjaan di Perkebunan Sawit (Pye, Saurlin, 2016)
2. Kerangka Metodologi
3. Matriks Direct Influence Map (MDI)
4. Grafik MDI
5. Grafik Indirect Influences
6. Indirect Influences Map
7. Perubahan peringkat berdasarkan pengaruh
8. Perubahan peringkat berdasarkan pengaruh
9. Hasil MICMAC Sulawesi Tengah (Matriks Direct Influence Map (MDI))
10. Peta hubungan langsung (direct influence)
11. Peta posisi Indirect Influences
12. Peta hubungan tidak langsung (indirect influences)
13. Grafik perubahan variabel menurut pengaruh
14. Peta perubahan menurut ketergantungan
15. Peta IUP PT. Palmdale (dengan batas ungu) yang berada di Desa Teluk Bakung
16. Suasana di salah satu afdeling
17. Tanah milik warga yang menjadi kebun inti Palmdale dengan pola kemitraan
18. Suasana tempat tinggal salah satu afdeling PT GAN 3
19. Peta HGU PT LTT
20. Surat Kesepakatan Borongan jangkoso
21. Pekerja borongan jangkoso
22. Buruh piringan
23. Alat garuk pembuat piringan
24. Buruh borongan jangkoso
25. Buruh borongan piringan
26. Buruh anak di Perkebunan Sawit
27. Proses izin sakit
28. Hasil analisis Driver dan Dependence Power ISM
29. Grafik hirarki variabel ISM
30. Hasil analisis Driver dan Dependence Power ISM
31. Hampan lahan siap replanting

# DAFTAR SINGKATAN

APBD	: <i>Anggaran Pendapatan Belanja Daerah</i>
APBN	: <i>Anggaran Pendapatan Belanja Negara</i>
BHL	: <i>Buruh Harian Lepas</i>
BHT	: <i>Buruh Harian Tetap</i>
BLH	: <i>Badan Lingkungan Hidup</i>
BP DAS	: <i>Badan Pengelola Daerah Aliran Sungai</i>
BPK	: Badan Pemeriksa Keuangan
BPN	: Badan Pertanahan Nasional
CPO	: Crude Palm oil
CSR	: Corporate Social Responsibility
DAS	: Daerah Aliran Sungai
FGD	: Focus Group Discussions
HBK JK	: Kepesertaan Tenaga Kerja Jasa Konstruksi
HGU	: Hak Guna Usaha
HK	: Hari Kerja
HPH	: Hak Pengelolaan Hutan
HPHH	: Hak Pemungutan Hasil Hutan
HRD	: Human Resources Department
ICESCR	: International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights
ICCPR	: International Covenant on Civil and Political Rights
ILO	: International Labor Organization
ISPA	: Infeksi Saluran Pernapasan Akut (Acute Respiratory Infection)
ISPO	: Indonesian Sustainable Palm Oil
IUP	: Izin Usaha Perkebunan
JPK	: Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
KK	: Kepala Keluarga
Komnas HAM	: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia
KPK	: Komisi Pemberantasan Korupsi
KUD	: Koperasi Unit Desa
LSM	: Lembaga Swadaya Masyarakat
MCK	: mandi, cuci, kakus

NGO	: Non-government Organization
NTB	: Nusa Tenggara Barat
NTT	: Nusa Tenggara Timur
OKB	: Orang Kaya Baru
PBS	: Perusahaan Besar Swasta
PDAM	: Perusahaan Daerah Air Minum
PDRB	: Pendapatan Domestik Regional Bruto
PKS	: Pengolahan Kelapa Sawit
PT GAN	: Graha Agro Nusantara
PT LTT	: PT Lestari Tani Teladan
PT Palmdale	: PT Palmdale Agro Makmur Lestari
RSPO	: Roundtable of Sustainable Palm Oil
RSU	: Rumah Sakit Umum
SDG's	: Sustainable Development Goals
SKU	: Syarat Kerja Utama
SMTP	: Sekolah Menengah Tingkat Pertama
SOP	: Standard Operating Procedure
SP	: Satuan Pemukiman di Wilayah Transmigrasi
TBS	: Tandan Buah Segar
TGHK	: Tata Guna Hutan Kawasan
THR	: Tunjangan Hari Raya
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota

# KATA PENGANTAR

Pada tahun 2015, seluruh negara di dunia menyepakati untuk mengadopsi 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals (SDGs)* 2030. Salah satu dari 17 Tujuan adalah Tujuan 8 yaitu mengenai upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua. Tujuan ini selaras dengan tema, agenda dan tujuan pembangunan nasional di sektor ketenagakerjaan. Beberapa paket kebijakan dan program telah disusun dan dijalankan dengan tujuan untuk penciptaan kesempatan kerja layak bagi semua sehingga semua angkatan kerja memiliki kesempatan masuk ke pasar kerja.

Namun, angka pengangguran masih cukup tinggi dan perlakuan tidak adil kepada buruh atau pekerja masih sering terjadi di Indonesia. Pelaku bisnis seringkali abai pada nilai-nilai sosial sehingga tempat dan upah kerja layak masih merupakan “barang mahal” bagi angkatan kerja di Indonesia. Salah satu sektor yang kerap kali mendapatkan kritikan adalah industri perkebunan, termasuk industri sawit yang merupakan salah satu sektor penggerak pertumbuhan ekonomi. Industri sawit secara umum memiliki proses rantai pasok yang panjang dan melibatkan berbagai pihak dalam skala sangat luas, apalagi jika volume ekspor bertambah. Hal ini kemudian dapat meningkatkan serapan angkatan kerja sehingga mengurangi jumlah pengangguran dan memperbaiki kesejahteraan (VNR, 2019).

Jumlah pekerja atau buruh di sektor perkebunan sawit sangat besar, jika perusahaan sawit menerapkan praktik bisnis yang responsif terhadap isu sosial termasuk ketenagakerjaan dan lingkungan hidup, maka industri sawit dapat berkontribusi terhadap peningkatan kondisi ekonomi Indonesia secara lebih baik dan berkelanjutan. Namun demikian, situasi di lapangan seringkali berbeda. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) terdapat 281 juta pekerja yang hidup dalam kemiskinan ekstrem di negara-negara berkembang seperti Cina, India, Malaysia, dan Thailand. Di Indonesia sendiri, terdapat 16 juta pekerja dalam rantai pasok sawit, di mana 3,78 juta di antaranya adalah pekerja perkebunan.

Buruh perkebunan sawit masih belum mendapat standar kesejahteraan dan perlindungan jaminan sosial yang memadai. Tidak sedikit buruh perusahaan sawit yang masih berstatus Buruh Harian Lepas (BHL) sehingga kondisinya sangat memprihatinkan. Berbagai laporan menunjukkan bahwa pekerja



tetap juga masih rentan kondisinya, banyak pekerja tetap di perkebunan sawit yang tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pada saat buruh mengalami kecelakaan kerja, maka mereka harus mengupayakan pengobatan secara mandiri. Hal ini tentu akan menguras tabungan atau menambah hutang sehingga mereka berkubang dalam kemiskinan yang tidak berujung. Kondisi buruh perempuan di perkebunan sawit lebih memprihatinkan jika dibanding dengan kondisi buruh laki-laki.

Sebuah laporan investigasi yang diterbitkan oleh *The Associate Press* menyebutkan bahwa hampir semua pekerja di perkebunan sawit Malaysia dan Indonesia mengeluh tentang perlakuan perusahaan terhadap mereka. Sebagian menyatakan merasa ditipu, diancam, ditahan di luar kehendak mereka atau dipaksa untuk melunasi hutang yang tidak dapat diselesaikan. Sebagian pekerja menyampaikan bahwa mereka secara teratur diganggu oleh pihak berwenang, diangkut dalam penggerebekan dan ditahan di fasilitas pemerintah (AP, 2020).

Meskipun *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) telah mengembangkan serangkaian kriteria lingkungan dan sosial yang harus dipatuhi oleh perusahaan untuk menghasilkan Minyak Sawit Berkelanjutan Bersertifikat (CSPO) namun sifatnya masih sukarela sehingga masih banyak perusahaan sawit yang tidak mengimplementasikan standar-standar RSPO. Terkait buruh perempuan, RSPO juga sudah menyusun panduan "*gender inclusivity*" namun banyak perusahaan yang tidak mengimplementasikan karena regulasi di tingkat nasional masih belum memadai terkait perlindungan buruh perempuan di sektor perkebunan sawit. *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) sebagai sistem sertifikasi minyak sawit berkelanjutan *ala* Indonesia sudah memiliki prinsip tanggung jawab kepada pekerja atau buruh, namun di lapangan banyak perusahaan yang belum menjalankannya.

Praktik bisnis sawit tentunya tidak dapat dilepaskan dari dukungan pembiayaan atau investasi, sehingga institusi keuangan atau investor memiliki keterkaitan dan turut bertanggung jawab atas praktik bisnis yang didanai, tidak terkecuali industri sawit. Dalam konteks ini, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menerbitkan Buku Kredit/Pembiayaan Perkebunan dan Industri Kelapa Sawit (2019) dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman industri perbankan/keuangan terhadap proses bisnis kelapa sawit, sehingga diharapkan penyaluran kredit/pembiayaan di industri kelapa sawit dapat berjalan dengan risiko rendah dan memperhatikan aspek Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) yang baik. Aspek perlindungan terhadap pekerja sawit mendapat pengaturan dalam buku panduan tersebut, namun masih banyak perbankan dan lembaga keuangan yang memberikan kredit kepada perusahaan sawit tanpa mempertimbangkan praktik perusahaan sawit yang abai terhadap pekerjaannya.

Meksipun permasalahan ketenagakerjaan selalu muncul dari waktu ke waktu, lembaga keuangan atau perbankan dalam dan luar negeri masih belum konsen terhadap isu perlindungan pekerja industri sawit dalam proses pengucuran kreditnya. Lembaga keuangan papan atas dunia seperti Deutsche Bank, BNY Mellon, Citigroup, HSBC dan Vanguard Group terus menggelontorkan investasinya ke perusahaan sawit sehingga produksi sawit meledak secara global dari hanya 5 juta ton pada tahun 1999 menjadi 72 juta ton pada 2020. Bahkan AS mencatat telah terjadinya lonjakan permintaan 900 persen selama 7 dekade terakhir (AP 2020).

Pada Hari Buruh Sedunia 2021, Koalisi Buruh Sawit meminta kepada pemerintah Indonesia agar memprioritaskan perlindungan, keselamatan dan kesejahteraan buruh perkebunan sawit. Koalisi Buruh Sawit memandang bahwa pemerintah masih abai terhadap kondisi dan nasib buruh perkebunan sawit, sementara pemerintah sangat “pemurah” terhadap pelaku industri sawit.

Studi ini bertujuan untuk melihat secara lebih dekat, persoalan-persoalan yang terjadi pada pekerja buruh khususnya di kawasan perkebunan sawit Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah. Selain itu, studi ini juga berupaya melacak aliran keuangan pada perusahaan yang menjadi obyek studi sebagai studi kasus yang dapat melengkapi asesmen pemeringkatan bank yang selama ini dilakukan Responsibank Indonesia. Harapannya, studi ini akan menjadi salah satu *evidences* bagi pemangku kebijakan, pelaku usaha di sektor sawit dan organisasi buruh sawit untuk melakukan langkah-langkah bersama memperbaiki kondisi pekerja atau buruh di sektor perkebunan sawit.

Terima kasih kepada tim peneliti dari Koalisi Responsibank Indonesia dan The PRAKARSA yang telah bekerja keras di tengah situasi pandemi Covid-19 yang sangat sulit ini. Tanpa keberanian dan keteguhan tim peneliti, tentu laporan ini tidak akan tersaji di hadapan kita. Selamat dan saya yakin kerja Anda semua akan berguna bagi langkah-langkah perbaikan kondisi buruh sawit ke depan.

Jakarta Selatan, Agustus 2021

Hidup Buruh!

Ah Maftuchan

Koordinator Koalisi ResponsiBank Indonesia



## Ringkasan Eksekutif

Indonesia adalah salah satu produsen dan eksportir minyak sawit terbesar di dunia. Bagi perekonomian nasional, industri sawit begitu penting. Sektor perkebunan kelapa sawit berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional dan menyediakan jumlah lapangan kerja yang besar. Di Indonesia, perkebunan sawit berkembang pesat di pulau-pulau besar seperti Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Papua.

Di level global, para pemangku kepentingan dan kebijakan mendorong praktik berkelanjutan di industri hulu sawit. Di tingkat internasional, perusahaan-perusahaan multinasional (*Multinational Corporations/MNCs*) yang bergerak di sektor produk sawit bersepakat untuk mendorong praktik berkelanjutan di seluruh jaringan rantai pasokannya melalui *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO). Di Indonesia, guna menjamin praktik keberlanjutan di perkebunan sawit, pemerintah melalui Kementerian Pertanian mengeluarkan kebijakan *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) sebagai landasan sertifikasi produk sawit berkelanjutan.

Kendati keberadaan RSPO diakui dan memiliki standar sertifikasi sawit berkelanjutan sendiri, ISPO, permasalahan Hak Asasi Manusia (HAM) yang menyangkut hak-hak buruh di perkebunan sawit di Indonesia tidak alpa. Pelanggaran terhadap hak-hak yang menyangkut isu kepastian kerja (*job security*), upah layak (*decent wage*), kerja paksa (*force labor*), keselamatan dan kesehatan kerja (K3), diskriminasi gender, buruh anak (*child labour*), dan jaminan sosial (*social security*) terjadi di lapangan. Pelanggaran terhadap prinsip-prinsip kerja layak (*decent work*) tersebut mengartikan bahwa mekanisme asesmen dalam RSPO/ISPO belum efektif melindungi buruh sebagai aktor esensial dalam proses produksi di perkebunan sawit.

Pelanggaran terhadap hak-hak normatif buruh mesti menjadi perhatian khalayak ramai, termasuk pemerintah dan khususnya lembaga keuangan serta investor selaku penyedia modal. Lembaga keuangan dan investor perlu menaruh perhatian pada perusahaan perkebunan penerima modal/pinjaman, sejauh mana mereka menghormati hak buruh (?).

Kabarnya asimetri informasi menjadi hambatan bagi lembaga keuangan/pemodal untuk mengevaluasi praktik keberlanjutan di perkebunan sawit. Asimetri yang dimaksud adalah informasi yang diterima publik atau lembaga keuangan/pemodal belum memberi gambaran menyeluruh tentang kondisi buruh di perkebunan. Oleh karena itu, perlu adanya pengamatan langsung sebagai upaya menjembatani asimetri informasi, sekaligus sebagai upaya pemeriksaan terhadap praktik berkelanjutan di perkebunan sawit terkait dengan HAM.

Penelitian ini menyorot pelanggaran HAM yang terjadi di perkebunan sawit, baik yang bersifat kasuistik maupun struktural. Penelitian ini bermaksud memberi informasi faktual kepada publik, sehingga masyarakat dapat menilai secara objektif.

Penelitian ini diselenggarakan di tiga perusahaan yang berlokasi di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah. Karakteristik pelanggaran HAM yang terjadi di kedua provinsi memiliki persamaan dan perbedaan tersendiri. Permasalahan HAM terkait hak buruh di kedua provinsi meliputi absennya mekanisme perundingan bersama (*collective bargaining*) antara buruh dan perusahaan. Kondisi demikian mengakibatkan hubungan industrial yang tidak seimbang, sehingga berdampak pada pengabaian hak-hak normatif bagi buruh yang dilakukan perusahaan. Selain itu, baik buruh di Kalimantan Barat maupun Sulawesi Tengah tidak memahami isi kontrak kerja dan tidak menerima salinan kontrak kerja. Hal ini berdampak pada ketiadaan literasi bagi buruh untuk membela hak-haknya sebagaimana tertuang di dalam kontrak kerja. Permasalahan yang serupa di kedua provinsi juga meliputi upah yang tidak layak, dan tidak memadainya jaminan K3 yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan buruh di perkebunan sawit dalam penelitian ini adalah pandemi COVID-19, peraturan turunan UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja, dan diskriminasi gender, yang kesemuanya bermuara pada pengabaian capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*). Pandemi Covid-19 mengakibatkan PHK buruh perkebunan sawit; peraturan turunan UU No 11/2020 berupa Peraturan Pemerintah (PP) 35/2021, PP 36/2021, dan PP 37/2021, selain membuat kebingungan bagi buruh oleh karena belum memahami isinya, juga memposisikan buruh semakin rentan karena muatannya yang mengarah pada fleksibilisasi hubungan kerja; diskriminasi terhadap perempuan justru ditemukan di serikat buruh, yang mengakibatkan hilangnya kesempatan perempuan untuk berperan membela hak-haknya sebagai buruh dan hak berbasis gender lainnya.

Berdasarkan temuan penelitian, Perkumpulan PRAKARSA memberi rekomendasi kepada pemerintah, lembaga keuangan penyedia modal atau investor, dan perusahaan pembeli (*buyer*).



Rekomendasi kepada pemerintah di antaranya:

1. Membuat Peraturan Pemerintah/Meneteri Tenaga Kerja tentang Perlindungan Buruh Perkebunan Sawit untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan buruh harian lepas dan borongan dalam bingkai hubungan industrial sehingga menjamin hak-hak ketenagakerjaan diterima buruh harian lepas dan borongan;
2. Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) bersama dengan Pemerintah Daerah memperkuat pengawasan ketenagakerjaan di perkebunan sawit melalui pendidikan dan pelatihan pengawasan bagi Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) terkait dengan melibatkan pemerintah desa dan serikat buruh;
3. Pemerintah melalui Kemnaker melibatkan Dewan Pengupahan di tingkat nasional dan daerah (provinsi dan kab/kota) menetapkan upah minimum sektoral di perkebunan kelapa sawit sebagai langkah menjamin upah layak bagi buruh di perkebunan kelapa sawit;

Rekomendasi kepada lembaga keuangan penyedia modal atau investor di antaranya:

1. Memerhatikan implementasi standar HAM yang tertera dalam RSPO/ISPO di perusahaan perkebunan sawit;
2. Memverifikasi proses produksi tidak melanggar HAM seperti upah layak, kerja paksa, dan buruh anak;
3. Tidak menyediakan modal atau melanjutkan permodalan bagi perusahaan yang sedang bersengketa lahan dengan masyarakat;

Rekomendasi kepada perusahaan pembeli (*buyer*) di antaranya:

1. Melakukan asesmen terkait penegakan HAM secara komprehensif di setiap perusahaan rantai pasok;
2. Menelusuri asal-usul TBS apakah berasal dari proses produksi yang melanggar HAM, seperti upah layak, kerja paksa, dan buruh anak;
3. Mewajibkan rantai pasok menyediakan APD yang memadai bagi buruh dan aspek K3 lainnya;

Perkumpulan PRAKARSA percaya penegakan HAM di perkebunan sawit akan membawa manfaat sebagai berikut:

1. Menyejahterakan rakyat Indonesia, khususnya buruh sawit;
2. Mengurangi konflik sosial dan biaya yang timbul dari konflik tersebut;
3. Membuat relasi sosial antarpemangku kepentingan lebih harmonis;
4. Perusahaan mampu meredam potensi konflik sosial yang dapat menimbulkan kerugian lebih buruk; dan
5. Berkontribusi terhadap capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan pengakuan global yang baik bagi Indonesia.

Pada akhirnya, hasil penelitian diharapkan mampu mendorong tercapainya prinsip-prinsip keberlanjutan terkait HAM di industri perkebunan kelapa sawit nasional.



# I. Pendahuluan

## 1. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia. Industri sawit begitu penting bagi perekonomian nasional, kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB) sekitar 1,5-2,5%. Dengan total area 14,8 juta hektar (ha), luas perkebunan sawit berkembang pesat di pulau-pulau besar meliputi Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua. Pulau dengan luasan kebun sawit terbesar berada di Sumatera dan Kalimantan, dengan provinsi ketergantungan tinggi pada sektor perkebunan seperti Riau, Sumatera Utara, Jambi, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat (*Coaction Indonesia & Lokadata, 2021*).

Industri sawit telah membuka lapangan kerja begitu luas. Di tahun 2017 sendiri, industri perkebunan sawit menyerap sebanyak 3,8 juta orang atau 2,4% dari total angkatan kerja nasional (*The Conversation, 2020*). Koalisi Buruh Sawit mencatat, dengan total 18 juta buruh sawit, setengahnya merupakan buruh harian lepas dan sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) menyatakan luas perkebunan sawit yang mencapai 10 juta hektare dan menyerap 21 juta orang tenaga kerja (*Bisnis.com, 2014*).

Di tingkat global, perusahaan-perusahaan multinasional (*Multinational Corporations/MNCs*) yang bergerak di sektor produk sawit bersepakat untuk mendorong praktik berkelanjutan di seluruh jaringan rantai pasokannya melalui *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO). Di Indonesia, guna menjamin praktik keberlanjutan di perkebunan sawit, pemerintah melalui Kementerian Pertanian mengeluarkan kebijakan *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) sebagai landasan sertifikasi produk sawit berkelanjutan.

Keberadaan ISPO di Indonesia tidak menjamin selesainya permasalahan Hak Asasi Manusia (HAM) di industri perkebunan sawit. Permasalahan HAM di perkebunan sawit akrab menimpa buruh perkebunan. Masalah-masalah perburuhan di perkebunan sawit di antaranya meliputi isu-isu ketidakpastian kerja, ketimpangan hubungan kerja, kerja paksa, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan upah layak. Terlebih, terdapat fakta bahwa buruh perempuan lebih beresiko mengalami pelanggaran HAM di industri perkebunan sawit. Kendati di dalam mekanisme sertifikasi RSPO/ISPO terdapat asesor untuk menilai sejauh mana perusahaan memberlakukan prinsip keberlanjutan yang meliputi pemenuhan hak-hak buruh, namun kerap kali asesor dinilai kurang berpihak pada buruh (*Gottwald, 2018*).

Di tataran permodalan, semestinya investor dan lembaga pemberi pinjaman (perbankan) yang mengadopsi prinsip keuangan berkelanjutan memerhatikan lebih teliti aktivitas produksi suatu perusahaan perkebunan sawit, sejauh mana penghormatannya terhadap lingkungan dan HAM (?). Namun, asimetri informasi menjadi hambatan bagi investor dan institusi keuangan untuk mendorong praktik keuangan berkelanjutan di sektor sawit. Upaya mengatasi asimetri informasi tersebut salah satunya dapat dijumpai dengan penelitian guna memeriksa implementasi praktik keberlanjutan di industri perkebunan sawit.

## 2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dengan operasinya yang masif di Indonesia, tidak menutup kemungkinan terdapat pelanggaran pemenuhan hak buruh perkebunan dalam industri sawit Indonesia. Oleh karenanya, perlu dilakukan pemeriksaan sejauh mana praktik pemenuhan hak buruh ditegakkan di industri sawit Tanah Air. Dengan melakukan penelitian, diharapkan publik dapat mengetahui praktik yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini menyoroti pelanggaran HAM yang mungkin terjadi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi penyeimbang asimetri informasi, sehingga publik dapat menilai lebih obyektif. Lebih lanjut, informasi yang berimbang turut mendorong tercapainya prinsip keberlanjutan di sektor industri perkebunan sawit nasional.

Penelitian ini bermaksud untuk mengamati potensi pelanggaran hak ketenagakerjaan yang mungkin terjadi, baik kasuistik maupun sistemik. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengurai kondisi ketenagakerjaan di industri perkebunan sawit yang terafiliasi dengan perusahaan tersertifikasi RSPO atau ISPO yang menerima pembiayaan, baik dari bank atau investor domestik dan/atau internasional;
2. Memelajari faktor-faktor yang berkaitan dengan hak buruh di industri perkebunan sawit dan bagaimana perusahaan memitigasi dan merespon pelanggaran HAM; dan
3. Memberikan rekomendasi tentang perbaikan pemenuhan hak buruh yang dapat ditindaklanjuti institusi keuangan domestik atau internasional selaku penyedia modal.

## 3. Batasan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada praktik pemenuhan HAM di industri perkebunan sawit, khususnya hak buruh. Adapun hak buruh yang menjadi fokus penelitian ini meliputi:

1. Upah layak, K3, kebebasan berserikat, hak atas jaminan kesehatan dan jaminan sosial, pendidikan, dan komponen hidup layak yang mencakup ketersediaan air bersih, pangan, kelayakan tempat tinggal dan sanitasi;
2. Hak buruh perempuan yang mencakup cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, cuti menyusui, manfaat jaminan kesehatan saat melahirkan, dan hak atas terhindar dari pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam batasan pemenuhan hak sebagai perempuan;
3. Hak warga negara yang meliputi hak untuk berekspresi dan menyampaikan pendapat dengan rasa aman, hak bebas dari diskriminasi dan hak untuk berpartisipasi.

Penelitian ini diselenggarakan di dua provinsi, yakni Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah. Kedua provinsi tersebut dipilih dengan mempertimbangkan tingkat kemiskinan dan ketergantungan perekonomian daerah yang tinggi pada sektor perkebunan sawit. Selain itu, peningkatan areal sawit di kedua provinsi tersebut cukup signifikan mengubah tata guna lahan. Di Kalimantan Barat 914.835 Ha menjadi 1.497.841 Ha, atau naik 583.006 Ha, sedangkan di Sulawesi Tengah selama kurun waktu 2013-2017 terjadi kenaikan dari 140.882 Ha menjadi 165.714 Ha atau naik seluas 24.832 Ha (*TUK Indonesia, 2015*).

Sedangkan pemilihan Kabupaten dipilih berdasarkan luasan area perkebunan, aliran dana untuk pembiayaan perkebunan, dan perusahaan yang terafiliasi dengan RSPO dan ISPO.

Adapun pemilihan lokasi penelitian dilakukan di wilayah operasional perusahaan-perusahaan yang terafiliasi dengan RSPO atau ISPO. Di Kalimantan Barat, perusahaan yang menjadi studi kasus adalah PT. Palmdale Agro Makmur Lestari (selanjutnya PT Palmdale) dan PT Graha Agro Nusantara (selanjutnya PT GAN) yang berlokasi di Kecamatan Ambawang, Kabupaten Kubu Raya. PT Palmdale berafiliasi dengan *First Resources* tersertifikasi RSPO sehingga ia terlibat dalam skema rantai pasok perdagangan produk sawit global. Sedangkan PT GAN tergabung dalam KPN Plantation yang memiliki sertifikat RSPO dan ISPO. Di Sulawesi Tengah, perusahaan yang dipilih adalah PT Lestari Tani Teladan (PT LTT), sebuah anak perusahaan PT Astra Agro Lestari. PT LTT berlokasi di Kecamatan Rio Pakaya, Kabupaten Donggala.

Pemilihan perusahaan-perusahaan di atas didasarkan atas kriteria berikut:

1. Perusahaan yang terafiliasi dengan ISPO dan RSPO;
2. Perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dan keuangan dengan perusahaan induk atau rantai pasok;
3. Perkebunan besar dengan luas perkebunan di atas 10.000 Ha atau dengan anak-anak perusahaan sebagai pemasok dengan jumlah luas perkebunan di atas 10.000 Ha.;
4. Arus investasi / finansial pada skala global.

## II. Hak Buruh Dalam Industri Sawit Berkelanjutan

### 1. Hubungan Kerja di Perkebunan Sawit

Hubungan kerja di perkebunan sawit antara perusahaan dengan buruh seringkali ilegal, tanpa kontrak kerja. Melalui hubungan kerja ilegal, pengusaha dapat mengelak dari kewajibannya untuk memenuhi hak-hak buruh, seperti buruh harian lepas dan pembantu. Laporan situasi HAM perkebunan kelapa sawit di Indonesia menemukan fakta bahwa kelompok buruh yang memiliki kelengkapan dokumen kerja dan haknya terjamin hanya buruh yang berstatus staf (Siagian *et al*, 2011). Sedangkan buruh tetap lainnya yang disebut dengan SKU (Syarat Kerja Utama), meski memiliki dokumen kerja lengkap, haknya masih belum terjamin. Kelompok buruh di luar status staf dapat dengan mudah dirotasi ke perkebunan lain atau diberhentikan, biasanya terjadi pada buruh lepas dan pembantu tanpa dokumen. Buruh lepas dan pembantu umumnya merupakan anggota keluarga buruh tetap (SKU) dan anggota buruh lepas lainnya. Sedikitnya terdapat enam jenis buruh di industri perkebunan sawit yaitu buruh tetap, buruh kontrak, buruh harian lepas, buruh harian borongan, buruh angkat subkontrak dan kernet atau tukang berondol. Sawit Watch mengestimasi 70% buruh di perkebunan sawit adalah buruh harian (*Info Sawit*, 2020).



Gambar 1. Struktur Ketenagakerjaan di Perkebunan Sawit (Pye, Saurlin, 2016)

## 2. Ratifikasi Konvensi terkait HAM

Pengakuan internasional atas hak-hak ekonomi, sosial dan budaya pertama kali terjadi pada tahun 1948 dengan diadopsinya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights/UDHR*) oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Pada perkembangannya, di tahun 1966 Majelis Umum PBB mengadopsi Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*). Selain UDHR dan ICESCR, kesepakatan multilateral lainnya yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB terkait dengan perlindungan HAM di antaranya: Konvensi Hak Anak (*Convention on the Rights of the Child/CRC*); Konvensi Internasional tentang Hak Pekerja Migran dan keluarganya (*The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families/ICRMWF*); Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*The Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination/CEARD*); Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women/CEDAW*); dan Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (*The International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*).

Selanjutnya, Negara pengadopsi konvensi internasional memiliki dua kewajiban. *Pertama*, mengadopsi perjanjian yang telah diratifikasi tersebut ke dalam perundang-undangan. *Kedua*, kewajiban untuk mengambil berbagai langkah dan kebijakan dalam melaksanakan kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak asasi manusia. Prinsip Ruggie (2008) menambahkan pemulihan (*remedy*) atas hak-hak yang terampas.

Dari sekian banyak konvensi terkait HAM yang telah disebutkan sebelumnya, Indonesia telah meratifikasi ICESCR dan ICCPR pada 30 September 2005. Pada Oktober 2005, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan UU No 11/2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya dan UU No 12/2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik.

Berkaitan dengan hak fundamental buruh, Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi *International Labour Organization* (ILO) sebagai berikut:

1. Konvensi Nomor 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa,
2. Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi,
3. Konvensi Nomor 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama,
4. Konvensi Nomor 100 tentang Pemberian Upah yang Sama Bagi Laki-Laki dan Perempuan,
5. Konvensi Nomor 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerjapaksa,
6. Konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan,
7. Konvensi Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja,
8. Konvensi Nomor 182 tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak.



Ratifikasi konvensi ILO di atas memiliki konsekuensi bagi Negara untuk:

1. Menghormati hak-hak pekerja mendasar, termasuk kebebasan berekspresi, tawar-menawar kolektif, dan hak untuk menyerang;
2. Mempraktikkan perekrutan etis dengan tidak membebankan biaya pekerja untuk pekerjaan atau menyita paspor atau dokumen identitas mereka;
3. Hilangkan pengemudi pekerja anak, termasuk kuota panen tinggi yang tidak realistis yang mengharuskan pekerja untuk membawa anak-anak mereka bekerja;
4. Mempraktikkan pekerjaan yang bertanggung jawab dengan mempekerjakan pekerja secara langsung pada kontrak reguler, tertulis dan membatasi penggunaan buruh harian dan subkontraktor untuk pekerjaan perkebunan non-inti yang sifatnya sementara atau musiman;
5. Memastikan hak pekerja atas kesehatan dan keselamatan kerja dengan melarang pestisida berbahaya dan memberi mereka alat pelindung yang memadai secara gratis;
6. Berkomitmen pada jam kerja yang wajar dan kemajuan menuju pembayaran upah hidup;
7. Menetapkan mekanisme keluhan yang sah, mudah diakses, dan transparan, konsisten dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia; Dan
8. Berkomitmen pada transparansi dan pengungkapan data tenaga kerja dan proses perkebunan yang bermakna.

### 3. Hak Buruh dalam Industri Sawit Berkelanjutan

Berdasarkan data sertifikasi ISPO pada bulan Agustus 2019, dari total 1.725 perusahaan hanya sekitar 566 (swasta dan nasional) dan pengusaha rakyat yang bersertifikasi ISPO dengan total luasan lahan 5,1 juta Ha. Provinsi Riau dan Kalimantan Timur merupakan dua provinsi dengan persentase terbesar untuk perusahaan yang tersertifikasi ISPO terbanyak. Masih berdasarkan data pada periode yang sama, hanya sekitar 10 usaha rakyat (6 koperasi dan 4 KUD Plasma) yang mendapatkan sertifikasi dengan luasan lahan sebesar 6.300Ha atau sekitar 0,1% dari total lahan sawit rakyat yang seluas 6 (enam) juta Ha (*Coaction Indonesia & Lokadata, 2021*).

Hidayat, Offermans, dan Glasbergen (2018) mengemukakan bahwa ISPO tidak memiliki kemampuan untuk mengorganisir para aktor untuk bekerjasama menuju tindakan bersama. Hal ini didasari turbulensi kewenangan untuk menerapkan dan menegakkan ISPO. Tumpang-tindih tersebut nampak pada lemahnya koordinasi kebijakan antarkementerian, dan kurang jelasnya pembagian tanggungjawab antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Ketidaksinkronan wewenang dan lemahnya koordinasi antarpemangku kebijakan secara struktural membuka celah terjadinya pelanggaran atas kriteria HAM yang telah ditentukan oleh ISPO.

**Tabel 1** Kriteria ISPO dan Studi Kasus yang pernah dilakukan

ISPO CRITERIA	CASE STUDY
Sengketa Lahan	Perampasan tanah dalam konflik agraria dengan petani/pekebun dan masyarakat adat sebagai korban.
Fasilitasi pembangunan kebun masyarakat	Tidak dijalankan atau pola kerja sama yang mengakibatkan hilangnya hak atas tanah masyarakat dan transparansi kredit.
Perencanaan perkebunan	Pelanggaran terhadap prinsip <i>Free, Prior and Informed Consent</i> (FPIC)
Praktik Perkebunan yang Baik	Pelanggaran hak atas lingkungan hidup akibat pembakaran Hutla, pestisida, limbah, rusaknya Kawasan dengan nilai konservasi tinggi
Diskriminasi terhadap pekerja	Permasalahan buruh harian lepas yang merupakan buruh tani.
Tanggungjawab social	Masalah transparansi dalam kemitraan usaha perkebunan
Transparansi	Rantai pasok Ketidakadilan dalam Indeks K Partisipasi dalam penetapan harga

Sumber : Gunawan (2021)

#### 4. HAM dan Perburuhan

Penelitian pada aspek HAM dapat mengacu pada Prinsip Ruggie, sebuah Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia yang disahkan pada 2011. Prinsip Ruggie merupakan sebuah inisiatif global yang mendefinisikan parameter sesuai dengan negara dan perusahaan apa yang harus menetapkan kebijakan, standar dan prosedur untuk tanggung jawab masing-masing dan keadaan tertentu. Tiga pilar Prinsip Ruggie adalah melindungi, menghormati, dan memperbaiki (Ruggie 2008). Prinsip Ruggie terdiri dari 31 arahan, yang dibingkai dalam tiga pilar utama: kewajiban negara untuk melindungi dari pelanggaran hak asasi manusia, tanggung jawab perusahaan untuk menghormati hak asasi manusia, dan kebutuhan untuk membantu korban mencapai pemulihan.

Untuk implementasi Kerangka Kerja PBB, Profesor Ruggie menyusun *Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Mengimplementasikan Kerangka Kerja 'Lindungi, Hormati dan Pemulihan* (UNGP) yang diusulkannya pada sesi ke-17 HRC pada tahun 2011. UNGP dibangun di atas kerangka tiga pilar yaitu Lindungi, Hormati, dan Perbaikan yang mengartikan bahwa: (1) negara memiliki kewajiban untuk melindungi dari pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga, termasuk bisnis, melalui kebijakan, peraturan, undang-undang, dan penegakan yang efektif; (2) perusahaan memiliki tanggung jawab independen untuk menghormati hak asasi manusia: yaitu, untuk menghindari pelanggaran hak asasi yang diakibatkan aktivitas atau hubungan bisnis, dan untuk mengatasi kerugian yang memang terjadi; (3) ketika hak asasi manusia seseorang dirugikan, mereka harus memiliki akses ke pemulihan yang efektif, dan baik negara maupun perusahaan memiliki peran untuk memungkinkan hal ini terjadi.

UNGPs terdiri dari 31 satu prinsip, masing-masing dengan komentar yang menjelaskan arti dan implikasinya terhadap hukum, kebijakan, dan praktik. Aturan tersebut mencakup semua hak yang diakui secara internasional, dan berlaku untuk semua negara dan semua perusahaan bisnis. *UN Global Compact* merumuskan level keterlibatan perusahaan dalam pelanggaran HAM dalam tiga tingkatan yakni keterlibatan langsung (*direct*), menerima manfaat dari terjadinya pelanggaran HAM (*beneficial*), dan diam-diam mengamini terjadinya pelanggaran HAM tersebut (*silent*) (ILO, 2013). UN-SRSG merumuskan bentuk keterlibatan perusahaan dalam pelanggaran HAM dalam konsep keterlibatan (*complicity*) dan lingkup pengaruh perusahaan (*sphere of influence*).

Prinsip-prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan HAM mensyaratkan komitmen negara untuk menangani dampak HAM akibat operasi perusahaan. Komitmen negara menjadi faktor determinan untuk mengimplementasikan prinsip tersebut karena adanya persinggungan norma antara hukum internasional dengan hukum nasional. Politik hukum negara terhadap HAM menjadi langkah strategis sebagai fondasi penguatan peran korporasi untuk menghormati HAM. Politik hukum ini dimanifestasikan melalui transformasi kewajiban hukum internasional dalam hukum nasional yang diikuti penyediaan sistem dan mekanisme penegakan HAM, termasuk tanggung jawab HAM bagi sektor bisnis dalam rangka mengatur pelaksanaan tanggung jawab dan akuntabilitas korporasi.

Praktik diskriminasi juga berlangsung dalam konteks ketenagakerjaan di sektor perkebunan kelapa sawit. Bentuk diskriminasi dapat dibagi menjadi dua, langsung dan tidak langsung. Diskriminasi langsung mengacu pada situasi di mana perlakuan yang berbeda terhadap pelamar pekerjaan dibuat eksplisit dengan mengacu pada dasar-dasar yang tercakup di dalam undang-undang atau Konvensi. Misalnya, iklan pekerjaan yang secara eksplisit menyatakan jenis kelamin kandidat yang bisa mengajukan lamaran merupakan bentuk diskriminasi langsung.

Diskriminasi tidak langsung terjadi bila aturan dan praktik tampak netral, tetapi dalam praktiknya menyebabkan kerugian yang diderita terutama oleh orang-orang dari satu jenis kelamin, etnis, atau orang-orang dari satu kelompok tertentu. Misalnya, iklan pekerjaan yang menyatakan persyaratan tinggi badan yang tidak relevan karena hanya pelamar laki-laki yang berpeluang untuk memenuhinya sebab mereka cenderung lebih tinggi merupakan contoh diskriminasi tidak langsung. Diskriminasi tidak langsung lebih sulit dideteksi daripada diskriminasi langsung, dan dengan demikian lebih sulit

untuk dicegah. Namun, diskriminasi ini sama-sama merugikan bagi buruh sebagaimana diskriminasi langsung. Pengusaha harus mengambil langkah-langkah aktif untuk mengidentifikasi dan menghapus diskriminasi tidak langsung dalam kebijakannya dan praktik manajemen sumber daya manusia dengan melihat dampak kebijakan dan praktik tersebut pada seluruh buruh.

Diskriminasi juga dapat terjadi pada tataran implementasi hukum. Diskriminasi secara hukum (*de jure*) berarti bahwa sebuah undang-undang atau peraturan memperlakukan berbagai kelompok pekerja secara berbeda. Misalnya, jika sebuah undang-undang mencegah perempuan bekerja pada malam hari, ini akan membatasi pilihan bebas perempuan atas pekerjaan dan merupakan diskriminasi dalam hukum terhadap perempuan. Diskriminasi secara praktik (*de facto*) mengacu pada perbedaan faktual dalam kesempatan dan perlakuan terhadap berbagai kelompok berbeda di pasar tenaga kerja atau dalam praktik sumber daya manusia perusahaan. Misalnya, stereotip gender yang kuat dan ide-ide tentang apa pekerjaan yang cocok untuk perempuan dan laki-laki dapat membatasi pilihan dan ketersediaan pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan di Indonesia.

Pengungkapan pelanggaran HAM di Indonesia terbilang tidak lazim, sehingga kesulitan identifikasi dinamika menjadi layak dibahas (Mullen et al., 2019). Isu penting tentang pelanggaran HAM di Indonesia adalah mengenai mekanisme keluhan. Meskipun 44% perusahaan di Indonesia memiliki mekanisme pelayanan keluhan langsung di tempat kerja, tetapi mekanisme tersebut tidak bersandarkan pada standar internasional seperti yang tertuang dalam agenda UNGP's (*United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework* (UNGPs)). Indonesia menempati posisi kedua terendah (terendah Filipina) dalam pengungkapan agenda UNGP yang dipromosikan Prinsip Ruggie (2011). Hanya 22% perusahaan di Indonesia yang memiliki kebijakan tentang HAM (Mullen et al. 2019).

Kompleksitas industri perkebunan kelapa sawit memungkinkan terjadinya 'perbudakan modern'. Menurut *Anti Slavery International*, perbudakan modern adalah istilah umum yang digunakan untuk mencakup pelanggaran paling serius yang terkait dengan eksploitasi kerja, termasuk pekerjaan dalam kondisi seperti perbudakan, kerja paksa atau wajib, kerja terikat, bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan perdagangan manusia ([www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)). Lebih lanjut, *Anti Slavery* mengkategorikan seseorang diperbudak jika mereka:

1. Forced to work – through intimidation or mental or physical threat;
2. Owned or controlled by 'employer', through mental or physical harassment or harassment threat
3. Treated inhumane, treated as commodities, or bought and sold as 'property'
4. Dibatasi secara fisik atau memiliki pembatasan terhadap kebebasan bergerak mereka. Bentuk eksploitasi dapat berkisar dari prostitusi paksa dan kerja paksa hingga kawin paksa dan pengambilan organ secara paksa.
5. Kerja paksa - pekerjaan atau layanan apa pun yang dipaksa untuk dilakukan di bawah keinginan mereka di bawah ancaman beberapa bentuk hukuman.
6. Jeratan hutang atau kerja terikat - bentuk perbudakan yang paling luas di dunia, ketika orang meminjam uang mereka tidak dapat membayar kembali dan diharuskan bekerja untuk melunasi hutang, kemudian kehilangan kendali atas kondisi pekerjaan dan hutang mereka.

7. Perdagangan manusia - melibatkan pengangkutan, perekrutan atau perlindungan orang untuk tujuan eksploitasi, menggunakan kekerasan, ancaman atau paksaan.

## 5. Buruh Perempuan dalam Industri Perkebunan Sawit

Menjadi buruh harian lepas atau membantu suami tanpa ada ikatan kerja dengan perusahaan perkebunan merupakan satu-satunya sumber penghasilan dan penghidupan bagi beberapa perempuan untuk bebas dari himpitan ekonomi. Hal demikian dilatari penghasilan suami (buruh kebun) yang tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kondisi semacam itu mendorong para perempuan terlibat di sektor perkebunan dengan membantu suami memanen agar mendapatkan premi, atau dengan bekerja menjadi buruh harian lepas pada pekerjaan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan pemeliharaan seperti pemupuk, penyemprot dan membatat di kebun (Lentera, 2015).

Secara umum terdapat kondisi yang berbeda antara buruh laki-laki dan perempuan, walaupun pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan di perkebunan sawit tidak setajam dan sekaku seperti pada sector pertanian di pedesaan. Para buruh perempuan di perkebunan sawit terlibat dalam proses produksi seperti *memberondol* (mengambil buah kelapa sawit yang lepas dari tandan), ikut kerja sebagai *menol* (buruh harian lepas), walaupun laki-laki (suami) menganggap bahwa jerih payah mereka (perempuan) sebagai pelengkap sumber pendapatan keluarga, yang seringkali kurang dihargai perannya dalam keluarga (Lentera, 2015).

Terdapat dua jenis diskriminasi yang dialami buruh perempuan di perkebunan sawit. *Pertama*, diskriminasi berbasis gender, di mana perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang upahnya rendah. Buruh perempuan dinilai sebagai suplemen, karena itu perempuan dalam sistem sistem penggajian atau upah dibayar lebih rendah. Hak-hak perempuan dalam perlakuan khusus seperti sewaktu haid, melahirkan, menyusui juga tidak dipenuhi. *Kedua*, diskriminasi structural, di mana buruh perempuan mengalami kekerasan, khususnya oleh suami. Walaupun perempuan memiliki akses pada pekerjaan di kebun sawit, namun mereka memiliki kontrol yang terbatas pada penghasilan rumah tangga. Pembagian peran secara seksual yang menempatkan lelaki sebagai kepala keluarga memposisikan perempuan sebagai tenaga pelengkap dalam pemenuhan kebutuhan keluarga.

Sebagai aktor sosial, perempuan (dan laki-laki) terus menyusun strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi mereka sendiri dalam hubungan gender dan hierarki kekuasaan lainnya, dengan memilih di antara opsi yang tersedia saat ini untuk mereka. Penulis pascakolonial mengambil aspek dinamis ekspresi gender dengan memeriksa implikasinya dalam hubungan kekuasaan dan dominasi (Mohanty *et al.* 1991 dalam Clark (2003), baik di rumah maupun di lingkungan kerja.

Penelitian Julia & Ben White (2012) di sebuah komunitas Dayak Hibun di Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat meneumkan fakta bahwa perluasan perkebunan perusahaan sawit dan sistem pertanian kontrak menggerogoti posisi dan mata pencaharian perempuan adat di dalam sistem patriarki. Pergeseran penguasaan lahan masyarakat adat ke tangan negara dan praktik pencatatan kepala keluarga (laki-laki) dalam pendaftaran hak penguasaan lahan pertanian mengikis hak



perempuan atas tanah. Dengan demikian, peran perempuan terbatas pada buruh perkebunan. Struktur demikian berimplikasi pada hilangnya kesempatan perempuan untuk mengolah lahan dan hilangnya otonomi untuk mencari mata pencaharian berkelanjutan.

Selain diskriminasi, buruh perempuan rentan terhadap berbagai bentuk pelecehan seksual. Menurut ILO (2017), terdapat lima bentuk pelecehan seksual, yaitu : 1) pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu; 2) pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual; 3) pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir; 4) pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi , gambar, *screensaver* atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya; dan 5) pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus.

Dalam penelitian lain, McInnes (2017) menemukan bahwa pengaturan tentang buruh di perkebunan melanggar hampir semua standar yang memiliki ketentuan bagi buruh kontrak, yaitu: (1) harus adil dan dipahami dengan jelas, (2) memberikan persyaratan upah minimum, (3) mendukung hak pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan berunding secara kolektif.

Peluang eksploitasi buruh perkebunan sawit begitu terbuka. Hal ini ditengarai lemahnya kerangka ISPO dalam mengatur standar ketenagakerjaan. Sebagai missal, salah satu standar ketenagakerjaan dalam ISPO adalah tidak boleh menggunakan buruh anak. Namun, ISPO hanya menyatakan pelarangan tersebut, tetapi tidak merinci kelompok umur berapa yang dilarang secara tegas.

Standar ISPO dan RSPO dalam hal perlindungan hak ketenagakerjaan pun berbeda. Perbedaan tersebut dapat diamati pada table berikut (Tabel 2 dan 3).

**Tabel 2** Perbedaan Standar RSPO dan ISPO tentang Diskriminasi dan Gender

DISKRIMINASI DAN GENDER	PERBEDAAN RSPO DAN ISPO
Melarang Diskriminasi	Semua standar memiliki kriteria wajib melarang diskriminasi (ras, agama, kasta, kelas sosial, asal usul, disabilitas, asal seksual, disabilitas, orientasi, keanggotaan serikat pekerja, afiliasi politik, usia, jenis kelamin, warna, status sipil atau kelompok etnis). RSPO memerlukan kebijakan kesempatan yang sama yang tersedia untuk umum dan yang dapat diakses, transparan dan diterjemahkan ke dalam bahasa lokal di mana diperlukan.

Prosedur pengaduan sensitif gender / Perlindungan wanita	RSPO menyediakan mekanisme pengaduan sensitif gender dan mekanisme keluhan anonim dan perlindungan pelapor jika diminta. ISPO memiliki referensi gender dalam kebijakan non-diskriminasi mereka, namun dalam standar mereka tidak ada pengakuan perlunya indikator khusus untuk melindungi perempuan di tempat kerja.
Tidak ada pelecehan seksual/ Perlindungan hak reproduksi	RSPO menawarkan perlindungan yang kuat terhadap pelecehan dan pelecehan di tempat kerja. RSPO telah membuat ketentuan tambahan untuk mempromosikan kesetaraan bagi perempuan. ISPO kekurangan indikator terkait dengan pelecehan atau kekerasan terhadap perempuan, hanya mengandalkan hukum Indonesia untuk bertindak sebagai pedoman dalam kasus tersebut.

Sumber : McInnes (2017)

**Tabel 3** Perbedaan RSPO dan ISPO tentang Standar Ketenagakerjaan

STANDAR UTAMA KETENAGAKERJAAN	PERBEDAAN RSPO DAN ISPO
Kondisi dan Manfaat	Kondisi dan manfaat berbagai perlindungan yang membutuhkan kondisi kerja yang aman, adil kondisi kerja dan tunjangan sosial. Kisaran manfaat dari akses layanan kesehatan dan pendidikan bagi keluarga anggota untuk ketentuan kondisi kerja yang aman melalui program pelatihan dan pendidikan yang diintegrasikan ke standar atau sebagai kebijakan ketenagakerjaan mandiri.
Upah Minimum	RSPO punya daftar manfaat yang perlu diperhitungkan (termasuk lembur, asuransi, cuti sakit dan melahirkan) menjadi satu indikatornya tetapi gagal memberikan panduan lebih lanjut tentang manfaat ini. ISPO mewajibkan karyawan / pekerja untuk terdaftar di program jaminan sosial karyawan sesuai peraturan Indonesia.

<p>Hak Membentuk Serikat Kerja</p>	<p>Semua standar memiliki kriteria yang mendukung hak karyawan/pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan tawar-menawar secara kolektif. RSPO dan ISPO menyebutkan bahwa perusahaan harus memfasilitasi sarana bagi pekerja untuk membangun serikat pekerja tersebut.</p>
<p>Pekerjaan Anak</p>	<p>RSPO memberikan Batasan jelas tentang pekerja anak sesuai konvensi ILO. ISPO memiliki kriteria umum yang melarang tenaga kerja anak, tetapi tidak memberikan informasi apa pun tentang kategori dan pembatasan terkait usia anak.</p>
<p>Praktek Mirip Perbudakan / Kerja Paksa</p>	<p>RSPO Memiliki kriteria wajib melarang kerja paksa. ISPO tidak menyebutkan kerja paksa sebagai indikator standar</p>
<p>Perlindungan bagi pihak ketiga</p>	<p>RSPO menyediakan perlindungan bagi kontraktor pihak ketiga tetapi tidak ada acuan mekanisme untuk menjamin diterapkan perusahaan. RSPO berkomitmen untuk melakukan perilaku etis operasi bisnis termasuk kebijakan yang berdiri sendiri hak-hak pekerja untuk dikomunikasikan dengan semua tingkat tenaga kerja. Namun demikian, ada sangat sedikit khusus untuk pekerja sementara.</p> <p>Standar ISPO tidak mengandung indikator yang secara khusus mendefinisikan kebijakan ketenagakerjaan atau hak asasi manusia. Kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pekerja sementara. Meskipun operasional perusahaan diharapkan sejalan dengan hukum nasional.</p>
<p>Mekanisme Keluhan</p>	<p>RSPO menyediakan mekanisme keluhan terbuka untuk semua pekerja dan pekerja kontrakan. RSPO menyediakan sistem yang transparan bahwa ini adalah disepakati bersama dan diterima oleh semua pihak di mana keluhan dapat disampaikan secara anonim.</p>

	<p>ISPO tidak menawarkan mekanisme keluhan untuk pekerja. Satu-satunya mekanisme keluhan terkait dengan sengketa lahan dan ganti rugi. Hukum nasional Indonesia memberikan perlindungan kepada pekerja tetapi ini tidak secara eksplisit dinyatakan dalam standar.</p>
Proteksi Pekerja Migran	<p>RSPO menawarkan perlindungan paling komprehensif untuk pekerja migran dan transmigran, melindungi hak mereka untuk tawar-menawar secara kolektif, mewajibkan perjanjian dilakukan memenuhi persyaratan untuk pekerja asing dan observasi standar internasional.</p> <p>ISPO tidak memiliki sama sekali ketentuan pekerja migran.</p>

## III. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelanggaran HAM di industri perkebunan sawit. Pengungkapan praktik penegakan dan potensi pelanggaran HAM dalam bentuk studi kasus penting sebagai penyeimbang informasi kepada publik, khususnya penyandang dana dan perusahaan. Penelitian ini menggunakan konsep ISPO dan RSPO sebagai instrumen analisis.

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk menggali dan mengidentifikasi sebuah hubungan sebab-akibat dalam konteks *multicausal explanatory* (Vayda and Bradley, 2011) . Metode ini menjawab pertanyaan “Mengapa” (*Why*) sesuatu terjadi dan “Bagaimana” (*How*) dapat terjadi.

Penelitian ini juga menggunakan perspektif feminis, perempuan sebagai titik tolak. Perspektif ini mengambil posisi dan pengalaman perempuan dalam masyarakat dan budaya (Harding dalam Hidayat, 2006) termasuk di tempat kerja. Ciri-ciri pendekatan ini adalah :

1. Pengalaman perempuan sebagai sumber empiris dan teoritis;
2. Analisis bertujuan menguntungkan perempuan; dan
3. Peneliti berada dalam ruang kritik yang sama dengan materinya.

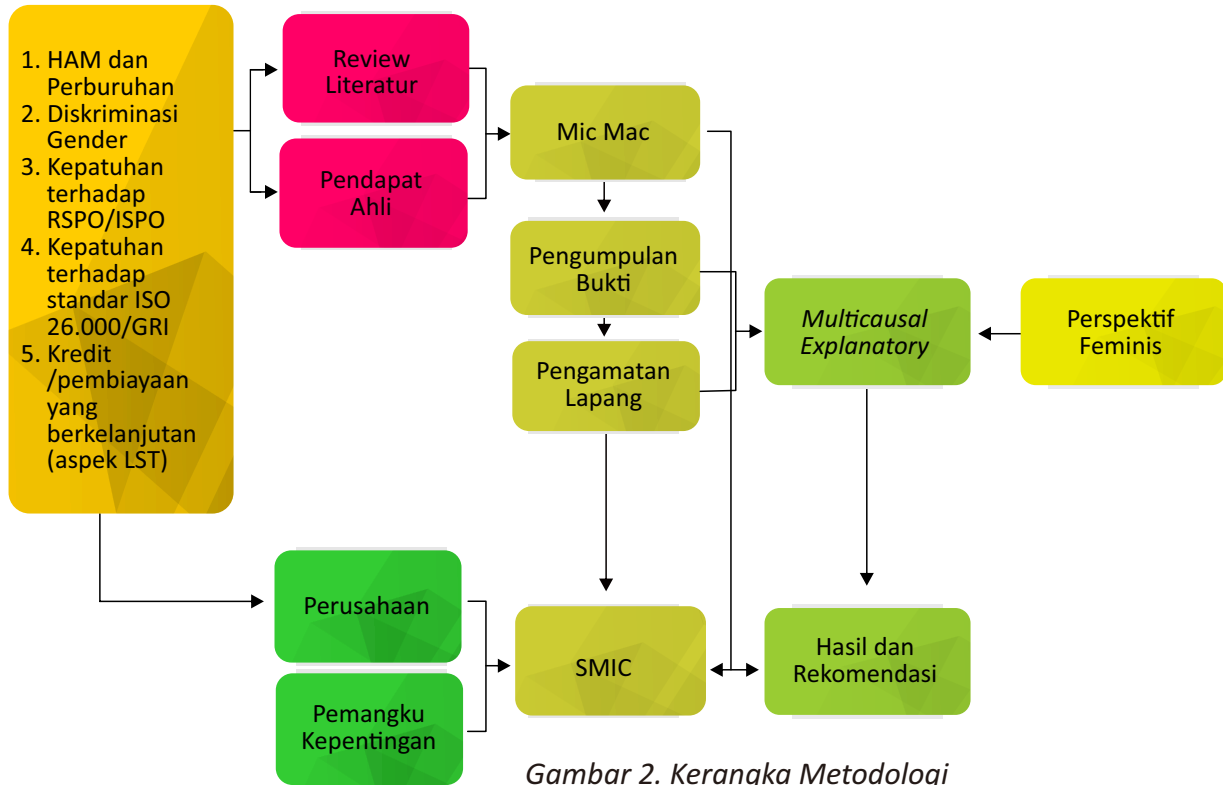
Untuk nomor tiga artinya pra konsepsi tentang kelas, ras, gender, keyakinan dan pengandaian harus ditempatkan sebagai bagian dari kritik. Pendekatan ini juga menempatkan subjektivitas sebagai prosedur 'mengetahui' (*to know*), hal ini untuk menghindari objektivitas seperti dalam pendekatan positivis. Pendekatan ini sejajar dengan apa yang disebut Soyani (2005) sebagai etnografi pascakritik (*postcritical ethnography*). Peneliti dalam etnografis kritis memiliki kewajiban moral untuk memberikan kontribusi terhadap perubahan kondisi *status quo* ke arah kebebasan dan kesetaraan. Oleh karena itu, etnografer kritis menolak domestikasi dan bergerak dari "Apa yang terjadi" kepada "Apa yang bisa".

### 1. Faktor-faktor Penting dalam Isu HAM dan Buruh di Perkebunan Sawit

Metodologi penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka untuk melihat hasil-hasil penelitian terdahulu yang digunakan untuk menentukan variabel-variabel yang dijadikan unit analisis. Identifikasi variabel kunci juga menggunakan pendapat ahli yang meliputi pemangku kepentingan, akademisi dan pihak swasta yang berkecimpung dalam industri sawit.



Penelitian ini menggunakan dua kali penapisan. Penapisan pertama menggunakan analisis MICMAC (*Matrice d'impacts croisés multiplication appliquée á un classment*), yaitu melihat hubungan antar variabel melalui *cross-matrix*. Pengisian matrik dilakukan dgn mengkuantifikasi hubungan antarvariabel. Skala yang digunakan mengikuti metode Godet (1994,1996).



Hasil analisis MICMAC kemudian menjadi panduan untuk mengamati variabel apa saja yang menjadi fokus kajian. Selanjutnya dilakukan pengumpulan bukti dan pengamatan lapangan dengan pendekatan *multicausal explanatory* yang dikembangkan oleh Vayda, termasuk menggunakan perspektif feminis.

Penapisan kedua menggunakan perangkat *Interpretative Structural Modeling (ISM)* untuk menganalisis hasil pengamatan langsung (*direct observation*). ISM adalah teknik pemodelan yang dikembangkan untuk perencanaan kebijakan strategis. ISM merupakan sebuah metodologi perencanaan yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menyimpulkan aneka macam hubungan antarfaktor sebuah permasalahan atau isu tertentu dengan menghubungkan dan mengorganisasi ide ke dalam peta visual berbentuk struktur menyeluruh dan memiliki output model grafis berupa kuadran dan level variabel. Sebelum dianalisis, variabel yang telah diidentifikasi didiskusikan bersama perusahaan dan pemangku kepentingan.

Langkah pertama dalam pengolahan ISM adalah membuat *Structural Self Interaction Matrix (SSIM)*, di mana variabel-variabel tersebut dibuat hubungan konstektualnya dengan menjadikan satu variabel *i* dan variabel *j*. Selanjutnya adalah membuat *reachability matrix (RM)* dengan mengubah V, A, X dan O dengan bilangan 1 dan 0.

Dalam teknik ISM, terdapat aturan *transivity* sebagai aturan kelengkapan dari lingkaran sebab akibat (*casual-loop*), sebagai misal:

A mempengaruhi B

B mempengaruhi C

Maka A (seharusnya) mempengaruhi C

D meningkatkan E

E meningkatkan F, maka D (tidak seharusnya) memperkecil F

**Tabel 4** Keterkaitan antarsub-elemen pada teknik ISM

NO.	JENIS	INTERPRESTASI
1	Pembandingan( <i>Comparative</i> )	A lebih penting/besar/indah, daripada B
2	Pernyataan ( <i>Definitive</i> )	A adalah atribut B A termasuk didalam B A mengartikan B
3	Pengaruh ( <i>Influence</i> )	A menyebabkan B A adalah sebagai penyebab B A mengembangkan B A menggerakkan B A meningkatkan B
4	Ruang ( <i>Spiral</i> )	A adalah selatan/ utara B A diatas B A sebelah kiri B
5	Waktu ( <i>Temporate/Time Scale</i> )	A mendahului B A mengikuti B A mempunyai prioritas lebih dari B

## 2. Responden dan Instrumen

Pemilihan responden dilakuan dengan *purposive sampling* dan *snowball exponential* untuk *hidden population*. *Puroposive sampling* adalah salah satu teknik sampling non random di mana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik ini digunakan karena sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya berdasarkan pengalaman peneliti dan lieteratur yang digunakan.

Sedangkan teknik *snowball exponential* adalah teknik pengambilan sampel non probabilitas, di mana sampel jarang ditemukan atau tersembunyi atau terbatas pada subkelompok populasi yang relatif lebih kecil. Instrumen ini dipilih karena penelitian ini memiliki ciri *hidden population* (populasi tersembunyi) seperti kasus pekerja anak.

Responden dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Individu anggota komunitas adat, komunitas setempat, dan komunitas transmigran yang berada di sekitar area perkebunan sawit, baik yang mengalami masalah maupun yang tidak mengalami masalah dengan pihak perusahaan sawit.

Kriteria ini dipilih karena sebagian besar masyarakat dalam lokasi penelitian (Kalimantan Barat) merupakan lokasi masyarakat adat Dayak, dan komunitas setempat di wilayah penelitian Sulawesi Tengah merupakan bauran dari masyarakat setempat yang didominasi suku Kaili dan Bugis, serta lokasi transmigrasi dari Nusa Tenggara timur dan Jawa Timur.

2. Individu yang bekerja sebagai buruh perkebunan sawit.

Kriteria ini dipilih karena mereka adalah aktor yang mengalami dampak langsung dari suatu kebijakan, baik kebijakan politik maupun perusahaan.

3. Manajer kantor dan manajer kebun, termasuk aparat keamanan perusahaan.

Kriteria ini dipilih karena perusahaan merupakan aktor yang mengeluarkan keputusan manajerial yang memiliki dampak terhadap kondisi HAM di perkebunan. Sedangkan aparat keamanan perusahaan dipilih karena mereka merupakan alat perusahaan yang bertanggungjawab menjamin terlaksananya keputusan manajerial di perkebunan.

4. Pejabat pemerintah daerah di tingkat provinsi dan kabupaten terpilih, yang terkait secara langsung dan tidak langsung dengan industri perkebunan sawit.

Kriteria ini dipilih karena permasalahan sawit seperti penerbitan ijin usaha perkebunan, mediasi perselisihan industrial merupakan bagian dari peran negara (pemerintah daerah).

5. Asosiasi industri sawit dan asosiasi petani sawit mandiri.

Kriteria ini dipilih karena mereka bagian dari pemangku kepentingan dalam industri sawit.

## IV. Faktor-faktor Berpengaruh Dalam Isu HAM Perburuhan di Perkebunan Sawit

Bagian ini menjelaskan penapisan pertama untuk mencari factor yang paling menentukan dalam sistem rantai pasok global perkebunan sawit terkait pelanggaran HAM. Analisa ini menggunakan aplikasi MICMAC (*Matrice d'impacts croisés multiplication appliquée á un classment*) untuk melihat hubungan antar variabel melalui *cross-matrix*.

Penapisan pertama menganalisa isu-isu yang paling dianggap strategis oleh para aktor langsung (perusahaan dan buruh) dan para pemangku kepentingan lain. Analisis Micmac menggunakan *expert judgement* (penilaian ahli). Analisa ini akan melihat faktor-faktor kunci dalam perbaikan kondisi HAM dan kesejahteraan buruh.

### 1. Kajian MICMAC Kalimantan Barat

#### 1.1. Hasil MICMAC

Responden para pemangku kepentingan pada penapisan pertama adalah sebagai berikut: (1) Akademisi Perkebunan dari IPB, (2) Buruh perempuan dari Federasi Serikat Buruh, dan (3) Kepala Dinas Perkebunan Kabupaten Kubu Raya. Penapisan ini menganalisis isu-isu yang dianggap strategis, dengan melihat faktor-faktor kunci dalam perbaikan kondisi HAM dan kesejahteraan buruh.

Faktor kunci tersebut berupa variabel berikut: (1) determinan, pendorong, (2) variabel yang dipengaruhi, pengungkit, (3) variabel terdampak, dan (4) variabel rentan. Di bawah ini adalah variabel yang memiliki pengaruh dalam pelaksanaan HAM dan peningkatan kesejahteraan buruh dan petani sawit. Matrik ini terdiri dari 22 variabel yang terdiri dari 6 tema utama.

1. Buruh (Memastikan adanya peneguhan hak-hak pekerja oleh perusahaan (HAKB))
2. Serikat Kerja (memastikan Serikat Kerja menerapkan keterbukaan dan bebas diskriminasi gender (DISK))
3. Perusahaan Memastikan adanya standar yang berlaku sesuai dengan peraturan yang berlaku IPO/RSPO (TAAT)
4. Petani Plasma (Memastikan pembagian keuntungan yang diketahui oleh petani plasma/petani mandiri (PLSM))
5. Komisi RSPO/ISPO Memastikan hak masyarakat atas prinsip kehati-hatian dan keterbukaan informasi publik (SERT)
6. Negara Memastikan aspek kebijakan Perlindungan dan Pemberdayaan Petani Perkebunan dan (STAT)

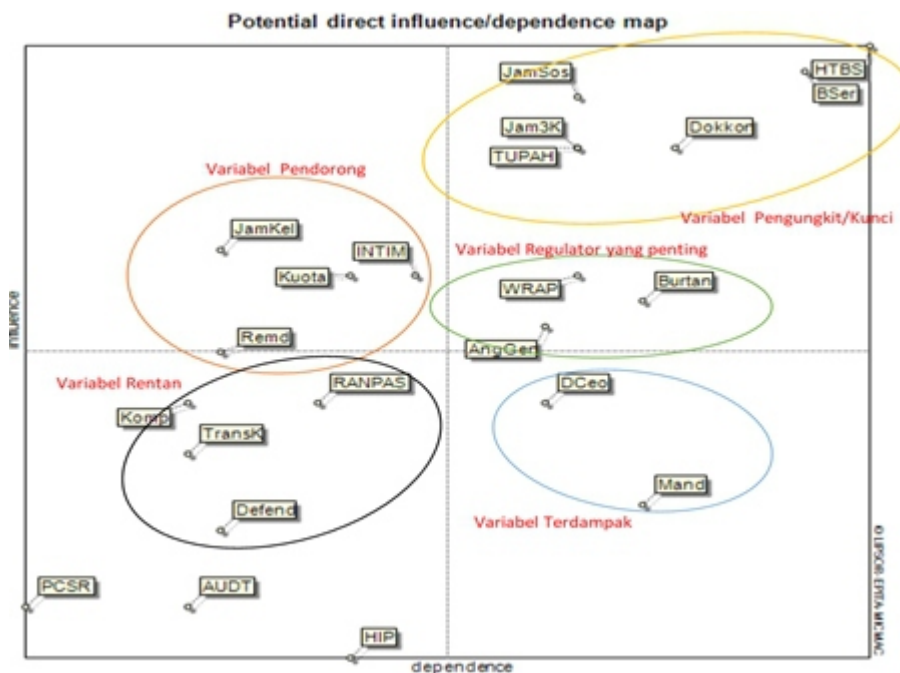
**Tabel 5**

**Identifikasi variabel yang memengaruhi perbaikan HAM dan kesejahteraan buruh**

NO	LONG LABEL	SHORT LABEL	DESCRIPTION	THEME
1	Dokumen Kontrak Tertulis	Dokkon	Adanya dokumen kontrak tertulis perjanjian kerja	HAKB
2	Jaminan 3K	Jam3K	Adanya jaminan keselamatan dan keamanan kerja	HAKB
3	Tingkat Upah	TUPAH	Kepastian tingkat upah sesuai dengan beban kerja	HAKB
4	Jaminan Sosial Kesehatan	JamSos	Adanya jaminan sosial dan kesehatan	HAKB
5	Kebebasan Serikat	Bser	Kebebasan dalam berserikat	HAKB
6	Jaminan Kepastian Keluhan	JamKel	Jaminan kepastian jangka waktu penyelesaian keluhan dan konflik perburuhan	HAKB
7	Remediasi	Remd	Pemulihan atas dampak buruk pelanggaran HAM	HAKB
8	Diskriminasi Anggota Gender	AngGen	Tidak ada diskriminasi gender dalam keanggotaan Serikat Kerja	DISK
9	Kuota Pengurus	Kuota	Kuota kepengurusan berbasis gender dalam Serikat Kerja	DISK
10	Waktu Rapat	WRAP	Pemilihan waktu rapat dan perundingan yang ramah bagi pekerja perempuan	DISK
11	Intimidasi asesmen	INTIM	Unit sertifikasi tidak melakukan kekerasan dan intimidasi dalam proses sertifikasi	TAAT



12	Dukungan CEO	Dceo	Dukungan dari pemegang saham dan manajemen atas (CEO) terhadap SOP sesuai standar ISPO/RSPO dan GRI/ISO 26.000	TAAT
13	Asesmen Rantai Pasok	RANPAS	Asesmen terhadap pemasok dan kontraktor signifikan yang telah menjalani proses skrining/filtrasi atas aspek HAM	TAAT
14	Sistem Komplain	Komp	Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan	TAA
15	Partisipatif CSR	PCSR	Proses partisipatif dalam program CSR	TAAT
16	Transparansi Kredit	TransK	Transpransi kredit	PLSM
17	Harga TBS	HTBS	Ikut dalam penentuan harga TBS	PLSM
18	Auditor tidak memihak	AUDT	Memastikan ketidakberpihakan auditor dalam proses sertifikasi	SERT
19	Hak Informasi Publik	HIP	Menjamin hak atas informasi publik dalam penilaian dan evaluasi	SERT
20	Penyesuaian Aturan Buruh Tani	Burtan	Penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani	STAT
21	Sertifikasi Sawit Mandiri	Mand	Bantuan terhadap sertifikasi bagi petani sawit mandiri	STAT
22	Human Right Defender	Defend	Memastikan perlindungan bagi human right defenders	STAT



Gambar 3. Matriks Direct Influence Map (MDI)

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa variabel pendorong terbesar adalah (semakin mendekati pusat kuadran): (a) Bebas intimidasi dalam pensertifikasian (ISPO/RSPo), (b) Kuota kepengurusan yang adil (gender), (c) Jaminan Kepastian Keluhan, dan (d) Pemulihan atas dampak buruh pelanggaran HAM. Keempat variabel ini merupakan variabel Hak-hak dasar buruh dan kewajiban perusahaan ketika terjadi pelanggaran HAM (Prinsip Grigg, 2011).

Sedangkan variabel paling strategis (variabel di kanan-atas) adalah: (a) Ikut dalam penentuan harga TBS, (b) Kebebasan dalam berserikat, (c) Adanya dokumen kontrak tertulis perjanjian kerja, (d) Adanya jaminan sosial dan kesehatan, (e) Adanya jaminan keselamatan dan keamanan kerja, dan (f) Tingkat upah. Keenam variabel ini akan sangat memengaruhi tingkat kesejahteraan buruh.

Variabel regulator adalah variabel yang dapat menjadi pengungkit atau mengubah keadaan jika variabel ini dilaksanakan. Variabel yang paling penting sebagai berikut: (a) Tidak ada diskriminasi gender dalam keanggotaan Serikat Kerja, (b) Pemilihan waktu rapat dan perundingan yang ramah bagi pekerja perempuan, dan (c) Penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani.

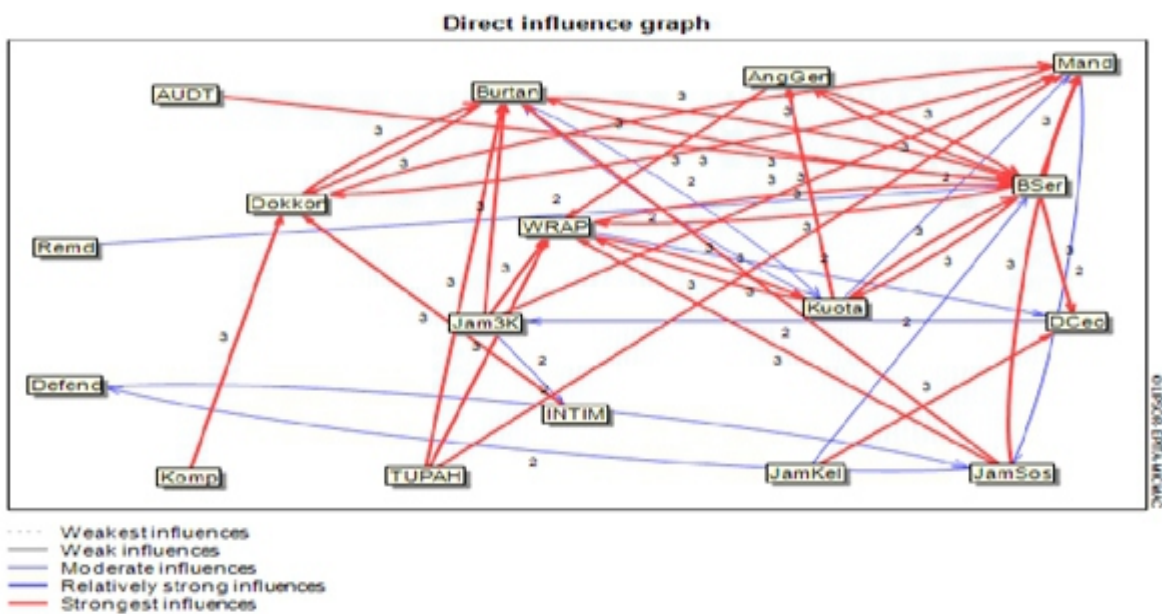
Sedangkan variabel paling terdampak adalah: (a) Dukungan dari pemegang saham dan manajemen atas (CEO) terhadap SOP sesuai standar ISPO/RSPo dan GRI/ISO 26.000, dan (b) Bantuan terhadap sertifikasi bagi petani sawit mandiri. Kedua variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel rentan yang dipengaruhi oleh seluruh variabel di sebelah kanan-dan kiri atas dalam MDI adalah: (a) Asesmen terhadap pemasok dan kontraktor signifikan yang telah menjalani proses

skrining/filtrasi atas aspek HAM, (b) Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, (c) Memastikan perlindungan bagi *human right defenders*, dan (d) Transparansi Kredit.

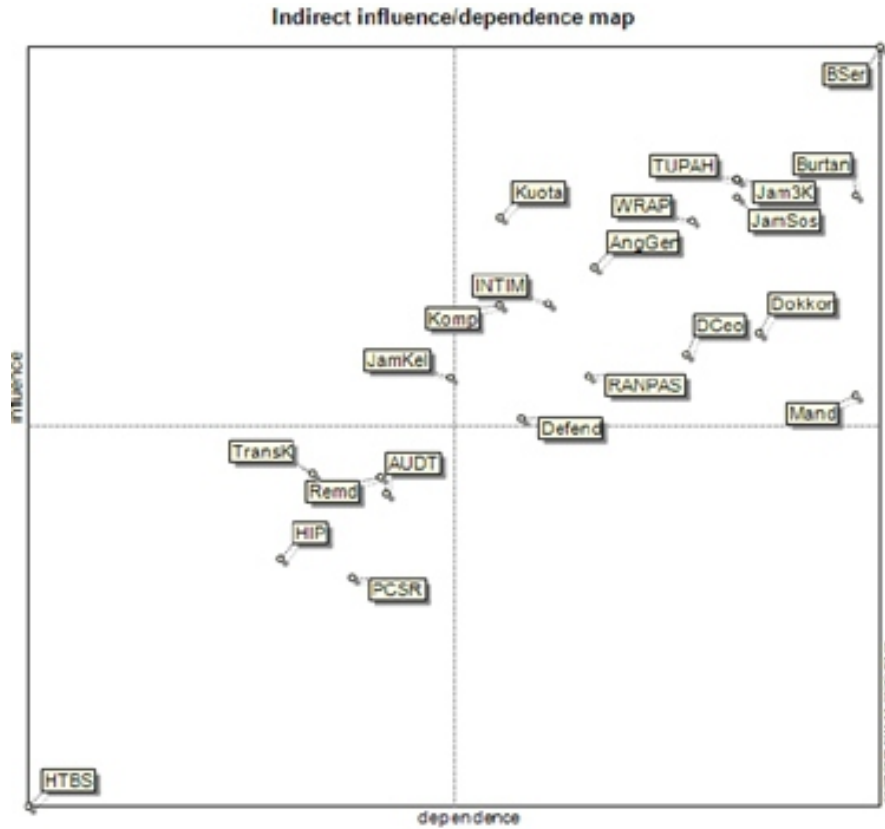
Variabel yang paling sedikit pengaruhnya terdapat di sudut kiri-bawah MDI, yaitu: (a) Proses partisipatif dalam program CSR, (b) Memastikan ketidakberpihakan auditor dalam proses sertifikasi, dan (c) Menjamin hak atas informasi publik dalam penilaian dan evaluasi. Artinya ketiga hal ini jauh dari isu buruh sehari-hari.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di grafik di bawah ini. Dengan melihat tanda panah yang berarti pengaruh langsung, dapat dilihat isu terpenting adalah isu yang menjadi variabel regulator.

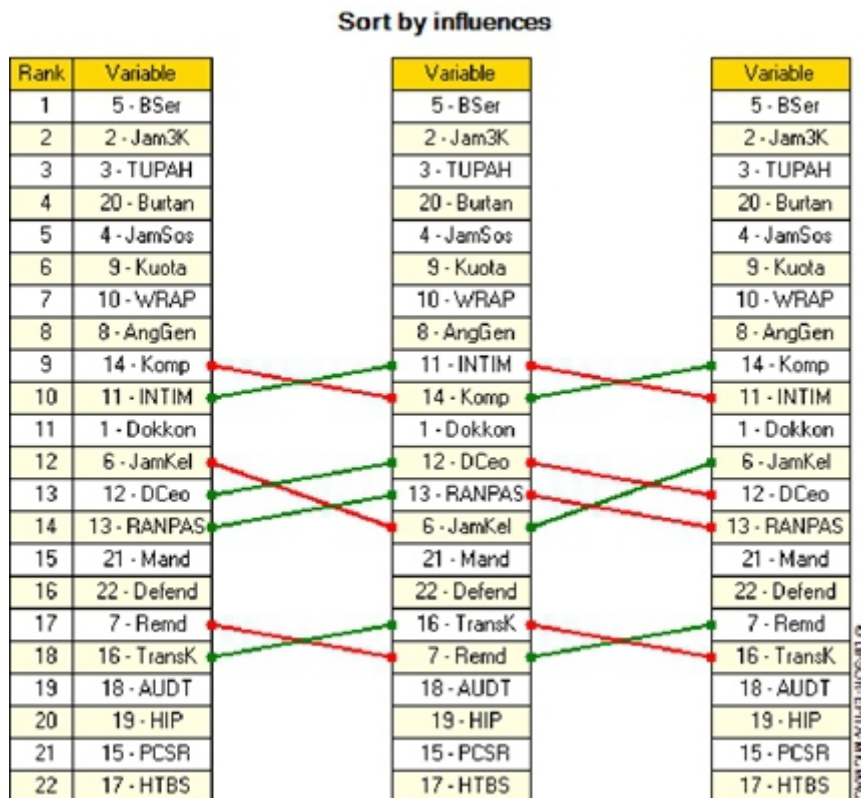


Gambar 4. Grafik MDI



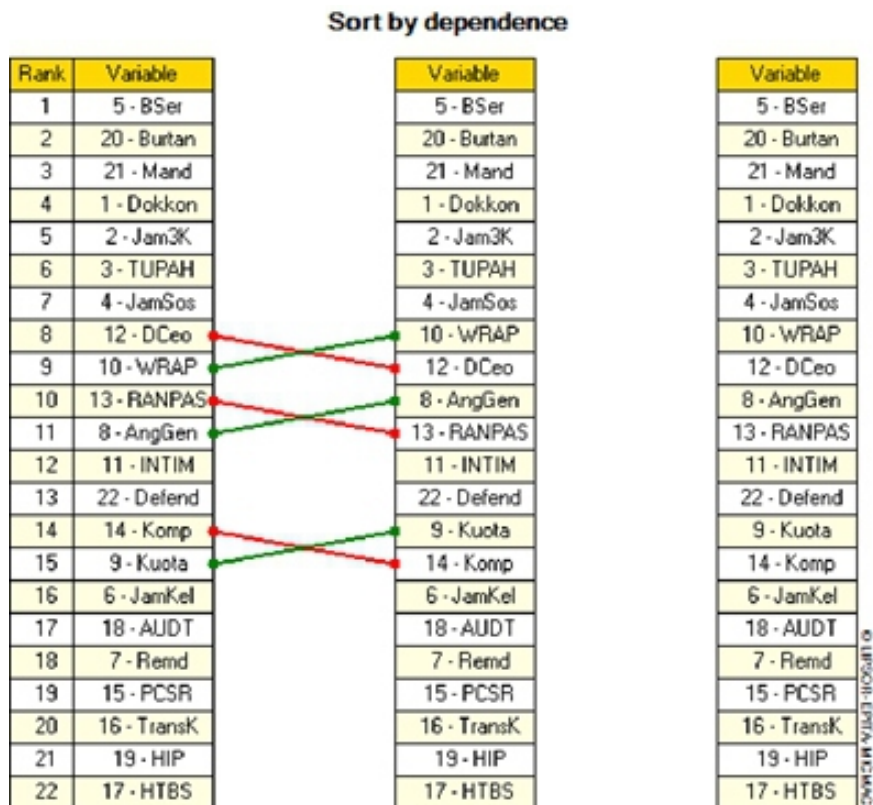


Gambar 6. Indirect Influences Map



Gambar 7. Perubahan peringkat berdasarkan pengaruh





Gambar 8. Perubahan peringkat berdasarkan ketergantungan

Dalam Gambar 7. Sorot Berdasarkan Pengaruh dijelaskan perbandingan peringkat antar variabel menurut pengaruhnya, hal ini terjadi setelah pengaruh tidak langsung dihitung. Ada beberapa perpindahan antar variabel, sebagai contoh sistem komplain dan intimidasi dalam asesmen RSPO/ISPO secara bergantian berubah tingkat kepentingannya. Begitu juga jaminan keluhan dengan dukungan CEO dan asesmen terhadap rantai pasok berubah tingkat kepentingannya. Begitu pula dengan pemulihan terhadap pelanggaran dengan transparansi dalam kontrak.

Variabel yang berubah setelah pengaruh tidak langsung dihitung dalam ketergantungan adalah dukungan CEO digantikan dengan waktu yang ramah kepada perempuan dalam forum pengambilan keputusan. Kemudian variabel asesmen pada sub kontrak rantai pasok berubah tingkat kepentingannya menjadi tidak ada diskriminasi gender dalam serikat pekerja. Terakhir, mekanisme komplain tergantikan tingkat kepentingannya dengan kuota anggota/pengurus perempuan dalam serikat pekerja.

Hasil analisis MICMAC ini memengaruhi jalannya pengambilan data selanjutnya, yaitu dengan penekanan terhadap:

1. Kebebasan berserikat;
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
3. Peraturan terkait kesejahteraan petani dan buruh tani;
4. Sertifikasi terhadap petani sawit mandiri;

5. Tingkat upah;
6. Kontrak Kerja;
7. Diskriminasi dalam serikat buruh;
8. Keterwakilan perempuan dalam serikat buruh;
9. Asesmen subkontrak terkait pememuan HAM dan standar RSPO/ISPO.

## 1.2 Analisis MICMAC

Dari hasil MICMAC di atas, variabel yang memengaruhi rekomendasi dalam temuan ini adalah: (a) Bebas intimidasi, (b) Kuota kepengurusan Serikat Buruh tidak bias gender, (c) Jaminan Kepastian Keluhan, dan (d) Pemulihan atas dampak buruh pelanggaran HAM. Artinya, kesejahteraan pekerja bergantung pada variabel ini jika perusahaan ingin memperbaiki kinerja mereka, karena variabel ini penyebab kelembaman (*inertia*).

Sedangkan variabel kunci/pengungkit yang memengaruhi kesejahteraan buruh, yaitu: (a) harga TBS, (b) dokumen kontrak, dan (c) sertifikasi petani. Variabel kunci lainnya adalah tingkat upah, jaminan K3, dan jaminan ketenagakerjaan.

Variabel (a) Dukungan dari manajemen puncak (CEO) terhadap SOP sesuai standar ISPO/RSPO dan GRI/ISO 26.000 dan (b) Bantuan terhadap sertifikasi bagi petani sawit mandiri adalah variabel terdampak yang berada di luar pengaruh variabel pendorong. Namun dipengaruhi oleh beberapa variabel kunci/pengungkit.

Variabel yang bisa mengubah kondisi variabel menjadi ke arah atas atau semakin ke bawah titik sumbu adalah: (a) Tidak ada diskriminasi gender dalam keanggotaan Serikat Kerja, (b) Pemilihan waktu rapat dan perundingan yang ramah bagi pekerja perempuan, dan (c) Penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani.

Terakhir adalah variabel otonomus yang terbagi menjadi variabel yang mendekati sumbu dasar sebelah kiri matriks yang bisa menjadi variabel yang berpengaruh, yaitu: (a) Asesmen terhadap pemasok dan kontraktor signifikan yang telah menjalani proses skrining/filtrasi atas aspek HAM, (b) Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan, (c) Memastikan perlindungan bagi *human right defenders*, dan (d) Transparansi Kredit. Variabel ini disebut sebagai tuas sekunder, yang bisa mengubah variabel di sepanjang garis diagonal.

Variabel yang paling sedikit pengaruhnya, yaitu: (a) Proses partisipatif dalam program CSR, (b) Memastikan ketidakberpihakan auditor dalam proses sertifikasi, (c) Menjamin hak atas informasi publik dalam penilaian dan evaluasi. Artinya, ketiga variabel ini jauh dari isu buruh sehari-hari.

Tabel 6. Proyeksi dalam Analisis MICMAC

VARIABEL BERPENGARUH	KECENDERUNGAN	PROYEKSI MASA DEPAN
<b>Pengaruh Tinggi, Ketergantungan Rendah</b>		
Jaminan Kepastian Keluhan	<p>Semakin menguat jika perusahaan mengalami kelembaman endogen (tidak memperbaiki diri).</p> <p>Memengaruhi keputusan manajemen puncak untuk melakukan respon/ perubahan dalam manajemen</p>	<p>Menjadi bagian dari variabel regulator yang artinya memiliki fungsi sebagai tuas yang mengubah posisi vairbale alin di sepanjang diagonal, terutama bagian kanan atas dan kiri bawah.</p> <p><b>Strategi</b> yang dibutuhkan memperbaiki SOP dan bagian yang memroses keluhan.</p>
Bebas intimidasi, Kuota kepengurusan Serikat Buruh tidak bias gender, Pemulihan atas dampak buruh pelanggaran HAM	Kecenderungan menguat menjadi variabel kunci yang bergerak ke sebelah kanan-atas dan saling memengaruhi terhadap partisipasi dalam pembuatan keputusan	<p>Bebas intimidasi dipengaruhi oleh mekanisme komplain sebagai variabel tuas sekunder yang juga mengubah posisi sepanjang diagonal.</p> <p><b>Strategi</b> perubahan terhadap mekanisme komplain (yang memengaruhi dokumen kontrak juga) akan mengubah suasana penuh intimidasi dalam operasional perusahaan.</p>
Kuota perempuan dalam kepengurusan Serikat Buruh dan manajemen perusahaan	Kecenderungan menguat menjadi variabel kunci yang bergerak ke sebelah kanan-atas dan saling memengaruhi terhadap partisipasi dalam pembuatan keputusan	<b>Strategi</b> Kuota perempuan tidak diatur dalam perjanjian ketenagakerjaan di Indonesia namun organisasi Serikat Buruh menyarankan adanya tindakan afirmatif terhadap keberadaan buruh perempuan dalam proses negosiasi

Pengaruh Tinggi, Ketergantungan Tinggi		
Dokumen kontrak	Semakin dipengaruhi oleh isu tingkat upah, jaminan sosial, dan jaminan ketenagakerjaan	<p>Dokumen kontrak mengatur hak dan kewajiban, serta deskripsi kerja utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Sedangkan produktivitas buruh dipengaruhi oleh kesejahteraan mereka.</p> <p><b>Strategi</b> Membuat dokumen kontrak dan memberi salinan kepada semua pegawai tanpa pengecualian. Menjelaskan kepada rekanan untuk melakukan hal yang sama, tentang pentingnya dokumen kontrak yang menjamin kepastian hak dan kewajiban buruh.</p>
Harga TBS	Harga Tandan Buah Segar menjadi faktor penting untuk kesejahteraan petani mandiri/plasma perusahaan.	<p>Kecenderungan ke depan harga TBS akan memengaruhi sertifikasi petani mandiri dengan ISPO/RSPO, sehingga petani mandiri dapat diterima di pasar.</p> <p><b>Strategi</b> Memberikan pelayanan/fasilitasi kepada petani mandiri untuk mengadopsi ISPO/RSPO terutama terkait peraturan perburuhan.</p>
Kebebasan Berserikat	Kebebasan Berserikat dipengaruhi oleh semua elemen terkait dengan partisipasi buruh perempuan dalam Serikat Buruh. Kebebasan berserikat menjadi faktor kunci yang memegang peranan dalam kesejahteraan buruh	<p>Kecenderungan ke depan kebebasan berserikat akan memengaruhi pekerja di petani sawit mandiri dan peraturan/kebijakan peningkatan kesejahteraan pada buruh dan petani.</p> <p><b>Strategi</b> penguatan kepada petani sawit mandiri dibutuhkan untuk sertifikasi. Pola kerja yang eksploitatif tidak hanya ditemukan dalam perusahaan besar, namun juga kepada buruh tani tanpa lahan.</p>

### Ketergantungan Tinggi Pengaruh Rendah

<p>Dukungan dari manajemen puncak (CEO) terhadap SOP sesuai standar ISPO/RSPO</p>	<p>Kecenderungan saat ini adalah manajemen puncak dipengaruhi oleh Kebebasan Berserikat dan Manajemen Keluhan yang reponsif</p>	<p>Proyeksi masa depan jika permasalahan pada manajemen keluhan selesai maka hubungan biparti perusahaan dan serikat buruh menjadi penentu kesejahteraan buruh.</p> <p><b>Strategi</b> Membentuk dan menaati seluruh UU Ketegakerjaa dan perburuhan dalam penyelesaian hubungan industrial</p>
<p>Sertifikasi petani sawit mandiri</p>	<p>Kecenderungan saat ini adalah sertifikasi dipengaruhi oleh tuntutan terhadap petani sawit mandiri untuk memenuhi mekanisme ISPO/RSPO sebagai bagian dari rantai pasok</p>	<p>Proyeksi ke depan peran sertifikasi dipengaruhi oleh tuntutan akan dipenuhiny hak-hakburuh menyangkut kesejahteraan.</p> <p><b>Strategi</b> Melakukan sosialisasi dan pendampingan kepada petani sawit mandiri untuk memnuhi aspek HAM dalam bisnis mereka.</p>

### Ketergantungan Rendah, Pengaruh Rendah

<p>Proses partisipatif dalam program CSR</p>	<p>Kecenderungan saat ini keterlibatan masyarakat rendah, sehingga variabel ini tidak terkait dengan sistem yang sekarang</p>	<p>Proyeksi ke depan adalah proses partisipatif ini mengarah ke tengah matriks, menjadi bagian dari variabel regulator</p> <p><b>Strategi</b> Perlibatan masyarakat dalam pembuatan program CSR menghindari bias elit yang cenderung mengambil keuntungan probadi dan kelompoknya. Buruh tani dan kaum marjnal lainnya perlu didengar kebutuhan dan aspirasinya untuk penghidupan berkelanjutan</p>
<p>Memastikan ketidakberpihakan auditor dalam proses sertifikasi ISPO/RSPO</p>	<p>Kecenderungan saat ini independensi auditor memengaruhi kerja pada Serikat Buruh</p>	<p>Proyeksi ke depan hasil auditor ini akan menjadi bagian dari variabel regulator</p>



		<p><b>Strategi</b> hasil audit auditor terhadap sistem sertifikasi menjadi penting. Kecepatan Komisi ISPO/RSPO untuk merespon berbagai temuan faktor penentu dalam penyelesaian berbagai kasus pelanggaran HAM di perusahaan</p>
Menjamin hak atas informasi publik dalam penilaian dan evaluasi	Kecenderungan saat ini HIP tidak dijadikan bagian dari sistem	<p>Proyeksi ke depan Hak Atas Informasi Publik menjadi variabel regulator</p> <p><b>Strategi</b> UU No.14/2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan PP No. 61/2010 tentang Keterbukaan Informasi Publik telah mengatur mekanisme informasi yang bisa diakses dan yang dikecualikan dari pemohon informasi publik.</p> <p>Informasi Hak Guna Usaha (HGU) menjadi penting, karena terkait percepatan penyelesaian permasalahan pertanahan, khususnya konflik agraria, sangat terkait dengan informasi HGU.</p> <p>Perusahaan dan pihak terkait (BPN) dituntut untuk membuka informasi publik tersebut untuk mengurangi kasus sengketa lahan dan demi keadilan agraria lewat reforma agraria</p>
Asesmen terhadap pemasok dan kontraktor signifikan yang telah menjalani proses skrining/filtrasi atas aspek HAM	Kecenderungan saat ini rantai pasok terkait perburuhan menjadi variabel rentan yang dikeluarkan dari sistem.	<p>Proyeksi ke depan rantai pasok tenaga kerja menjadi variabel regulasi yang penting</p> <p><b>Strategi</b> Memastikan rekanan pemborong memerhatikan UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa model alih daya atau PKWT mendapatkan perlakuan yang</p>

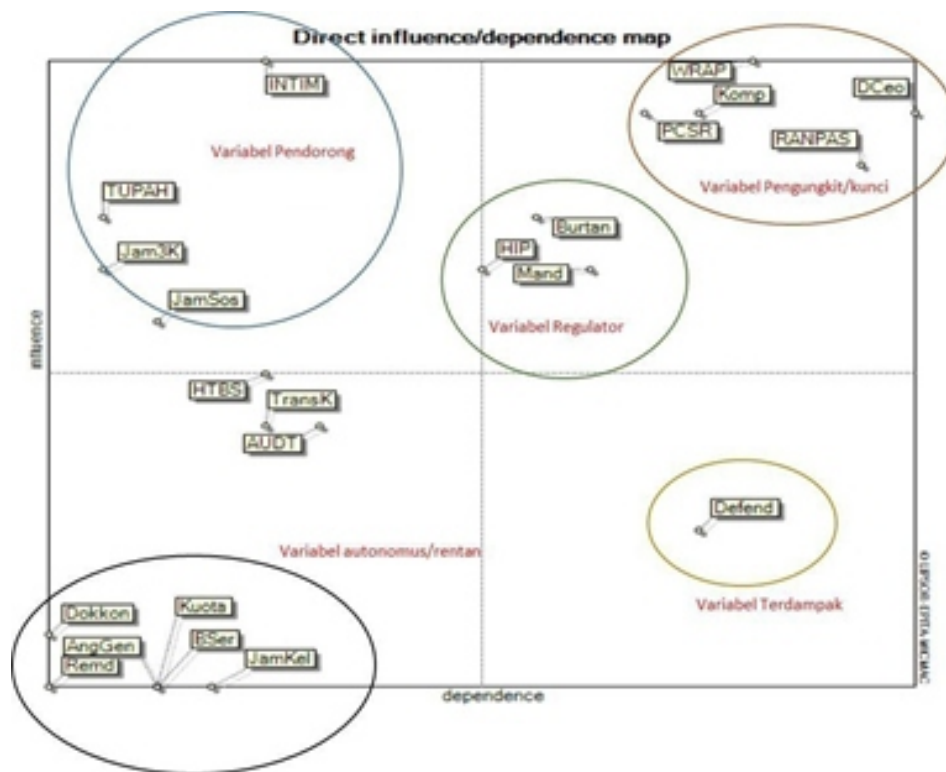
		sama (dalam syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban) Jika model ini diberlakukan, hak buruh tidak terpenuhi maka pemborong sudah mendekati konsep perdagangan manusia.
Adanya sistem yang disepakati bersama dan terdokumentasi untuk menangani pengaduan dan keluhan	Kecenderungan saat ini sistem penanganan keluhan tidak menjadi bagian dari kebijakan perusahaan.	<p>Proyeksi ke depan sistem penanganan keluhan menjadi variabel regulator dan memengaruhi kebebasan berserikat</p> <p><b>Strategi</b> Memperbaiki SOP dan staf yang menangani keluhan dan hubungan perusahaan dengan pekerja.</p>
Memastikan perlindungan bagi <i>human right defenders</i>	Kecenderungan saat ini sistem dalam perusahaan memandang <i>human right defenders</i> sebagai variabel yang sama sekali tidak memiliki hubungan dengan kebijakan perusahaan.	<p>Proyeksi masa depan <i>human right defender</i> menjadi variabel regulator dan erat berhubungan dengan pembelaan hak-hak buruh di perusahaan</p> <p><b>Strategi</b> Membuat SOP dan kebijakan mengenai penanganan pelanggaran dan keluhan</p> <p>Melaporkan Laporan Keberlanjutan secara terbuka dan berkala sehingga bisa diakses oleh publik</p>
Transparansi Kredit	Kecenderungan saat ini mejadi tuas pengungkit sekunder untuk variabel regulator.	<p>Proyeksi massa depan menjadi variabel regulator penting untuk pemenuhan kesejahteraan</p> <p><b>Strategi</b> kerjasama inti plasma, pembentukan koperasi, dan mekanisme pembayaran hasil kebun, program replanting dibuat berdasarkan pelibatan banyak pihak sehingga tepat sasaran.</p>

Variabel Regulator		
1. Tidak ada diskriminasi gender dalam keanggotaan Serikat Kerja	Kecenderungan saat ini terjadi Serikat Buruh tidak memiliki peran dan mati suri di PT	Proyeksi di masa depan isu partisipasi perempuan memengaruhi kesejahteraan dari sisi pengaturan buruh dan petani sawit mandiri, karena model <i>unpaid labor</i> juga terjadi dalam sawit masyarakat
2. Pemilihan waktu rapat dan perundingan yang ramah bagi pekerja perempuan	GAN3, di PT Palmdale Serikat Buruh diancam pengurus dan anggotanya.	<b>Strategi</b> mengenalkan aturan sertifikasi ISPO/RSPO sebagai bagian dari rantai pasok sawit kepada petani sawit mandiri  Membentuk Serikat Kerja secara terbuka yang keanggotaannya tidak dibatasi oleh yurisdiksi perusahaan which the association is not limited by company's jurisdiction
3. Penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani.	Kecenderungan saat ini kesejahteraan petani dan buruh dipengaruhi oleh dokumen kontrak dan sertifikasi petani sawit mandiri	Proyeksi ke depan kesejahteraan buruh dan petani secara signifikan dipengaruhi oleh kebebasan berserikat dan memengaruhi sertifikasi petani mandiri  <b>Strategi</b> Penguatan organisasi buruh dan kelompok tani

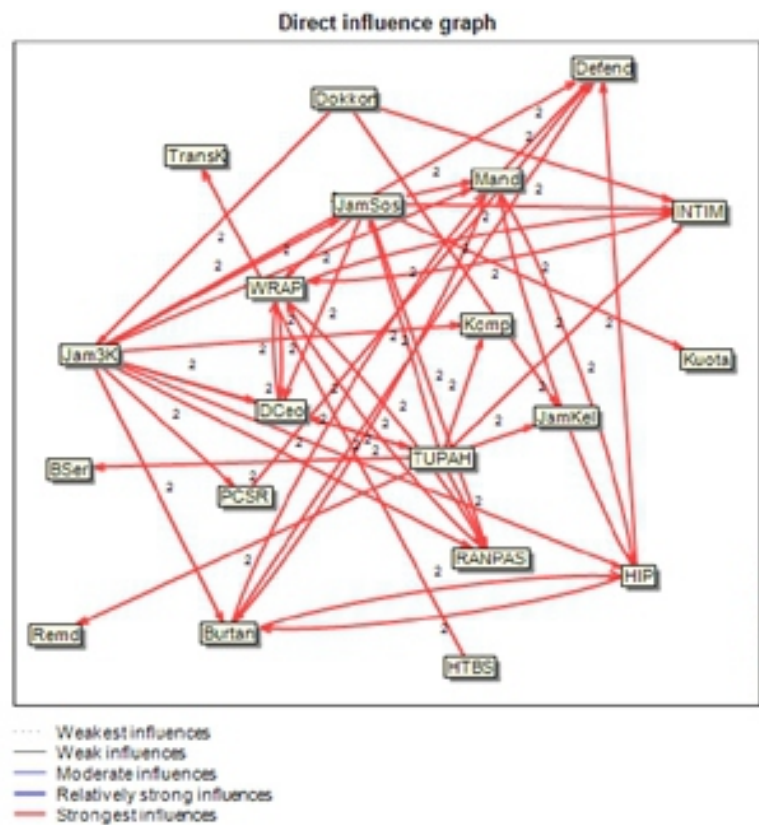
## 2. Kajian MICMAC Sulawesi Tengah

### 2.1 Hasil MICMAC

Responden berupa para pemangku kepentingan dalam penapisan pertama untuk Sulawesi Tengah adalah sebagai berikut: (1) Akademisi Perkebunan dari IPB, (2) Buruh perempuan dari Federasi Serikat Buruh, (3) Aktivistis Walhi, dan (4) Aktivistis Serikat Perempuan. Penapisan ini menganalisis isu-isu yang dianggap strategis, dengan melihat faktor-faktor kunci untuk perbaikan kondisi HAM dan kesejahteraan buruh. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut (Gambar 9).



Gambar 9. Hasil MICMAC Sulawesi Tengah (Matriks Direct Influence Map (MDI))



Gambar 10. Peta hubungan langsung (direct influence)

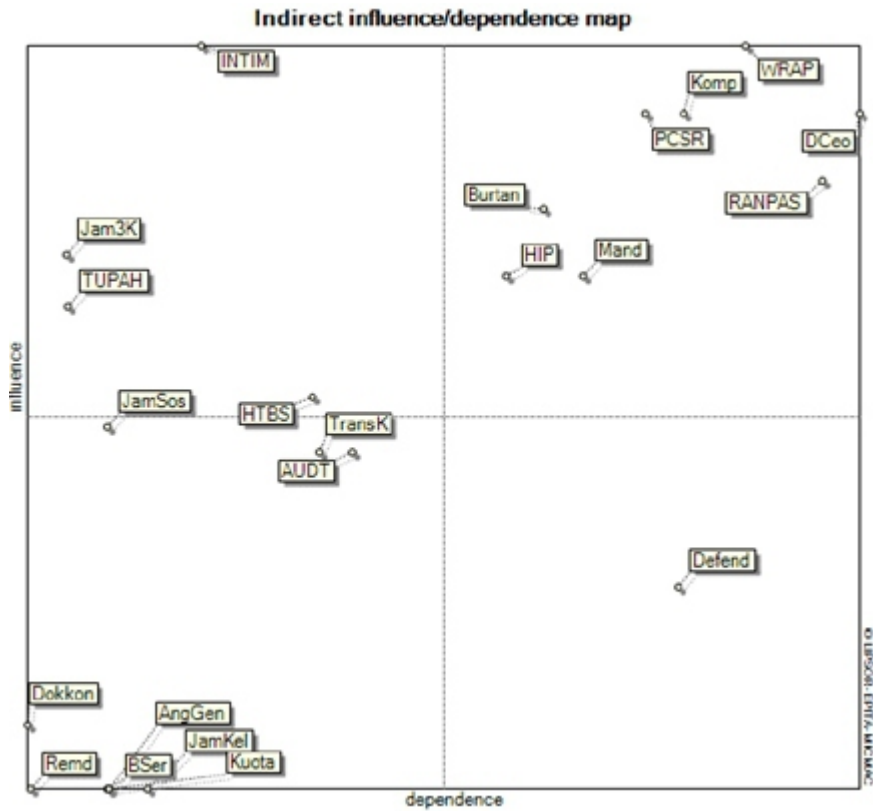
Gambar 9 menunjukkan bahwa dalam upaya mencapai kesejahteraan, persepsi pemangku kepentingan melihat bahwa variabel pendorong (Kuadran Kiri – Atas) yang paling penting adalah bebas dari intimidasi. Di lokasi penelitian dan hampir di seluruh perkebunan di Sulteng terdapat cerita tentang perampasan tanah lewat intimidasi militer (dan Brimob) sejak awal Orde Baru sampai medio 2018 (sekarang dilakukan oleh Brimob). Variabel pendorong lain adalah (a) Tingkat upah, (b) Jaminan K3, dan (c) Jaminan sosial.

Sedangkan variabel pengkungkkit (Gambar 9, Kuadran kanan-atas) adalah: (a) Dukungan CEO atau manajer puncak untuk menjalankan sepenuhnya ketentuan dalam RSPO/ISPO, (b) asesmen terhadap rantai pasok dalam pemenuhan HAM, (c) Proses partisipatif dalam perencanaan dan implementasi CSR, (d) Sistem pengaduan (mekanisme komplain) yang efektif, dan (e) Kemudian waktu rapat dalam Serikat Pekerja yang bisa dihadiri oleh perwakilan buruh perempuan.

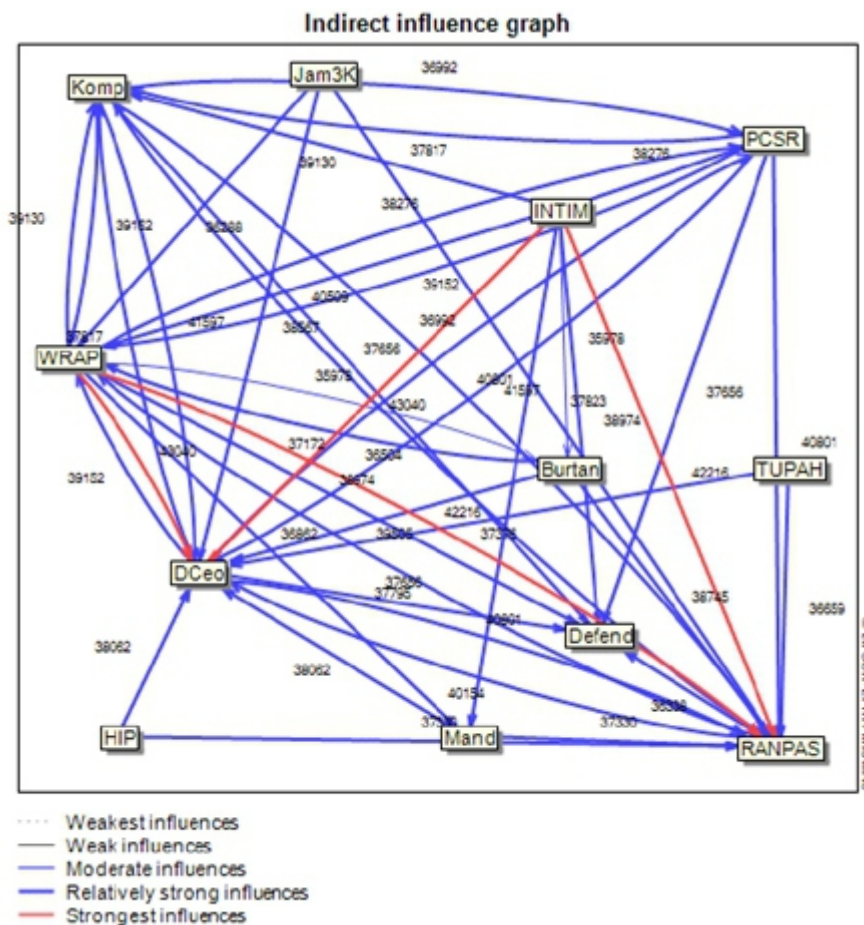
Variabel regulator (Gambar 9, Kuadran tengah) yang dianggap penting untuk diteguhkan/diimplementasikan adalah: (a) Hak Atas Informasi Publik, (b) Sertifikasi bagi petani sawit mandiri, dan (c) Penyesuaian antara aturan buruh dan petani mandiri.

Variabel yang terdampak dari atau memiliki ketergantungan yang tinggi adalah variabel perlindungan bagi pekerja kemanusiaan dalam perlindungan hak azasi manusia.

Variabel rentan yang dipengaruhi variabel pendorong adalah: (a) Dokumen Kontrak yaitu adanya perjanjian kerja yang dipahami oleh kedua belah pihak, (b) Pemulihan atau remediasi terhadap korban pelanggaran HAM, (c) Diskriminasi gender dalam serikat buruh, (d) kuota perempuan dalam pengurus Serikat Buruh, (e) Jaminan Keluarga, (f) Kebebasan berserikat, (g) Harga TBS yang adil (yang dalam Grafik Indirect/pengaruh tidak langsung) berubah menjadi variabel pendorong, (h) Transparansi Kredit untuk petani mandiri, dan (i) Audit terhadap hasil (dan konsultan) asesmen.



Gambar 11. Peta posisi Indirect Influences



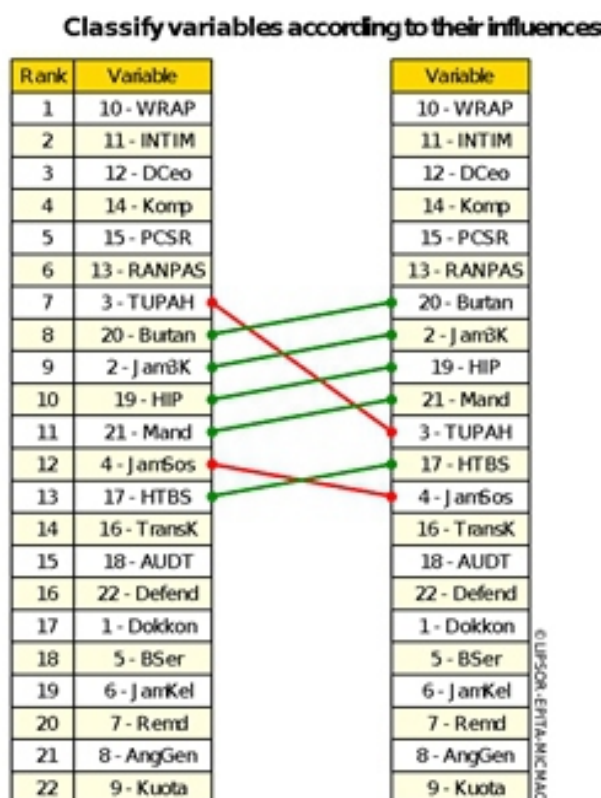
Gambar 12. Peta hubungan tidak langsung (indirect influences)



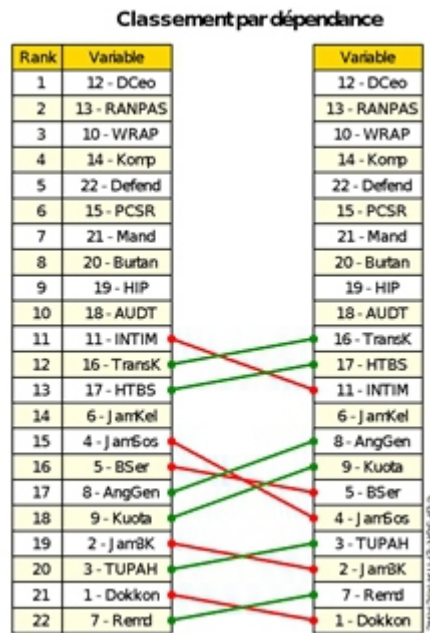
Dalam Gambar 12 terdapat hubungan yang kuat antara Intimidasi dalam operasi perusahaan terhadap rantai pasok (dalam penelitian ini adalah pemasok tenaga kerja dan petani sawit mandiri) dan terhadap pimpinan perkebunan (*on site management*). Kemudian terdapat hubungan kuat antara penentuan waktu rapat anggota terhadap pekerja kemanusiaan di bidang HAM, penjelasan yang mungkin dalam hubungan ini adalah waktu kerja rapat yang ramah bagi perempuan (sesuai jadwal) berhubungan secara tidak langsung terhadap keberadaan pekerja kemanusiaan yang melakukan monitoring terhadap pelanggaran terhadap pekerja di perkebunan.

Jika dilihat pada Gambar 13, perbandingan peringkat berdasarkan pengaruh mengalami pergeseran, misalnya variabel tingkat upah berganti posisi dengan variabel: (a) Penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani, (2) Jaminan K3, (c) Hak Atas Informasi Publik, dan (d) Bantuan sertifikasi terhadap petani sawit mandiri. Sebelumnya tingkat upah berada di posisi di atas variabel-variabel tersebut (ranking 7). Begitu juga variabel jaminan sosial yang bergeser ke bawah, digantikan oleh variabel harga TBS.

Dari perubahan tingkat ketergantungan (lihat Gambar 14), maka variabel Intimidasi berganti posisi dengan variabel (a) Transparansi kredit dan (b) Harga Tandan Buah Segar. Variabel Jaminan sosial dan variabel Kebebasan Berserikat berganti posisi dengan variabel (a) Keanggotaan perempuan dalam Serikat Kerja dan (b) Kuota Perempuan. Sedangkan untuk variabel Jaminan K3 berubah posisinya dengan variabel Tingkat Upah, dan variabel Dokumen kontrak dengan variabel Remediasi atau pemulihan hak.



Gambar 13. Grafik perubahan variabel menurut pengaruh



Gambar 14. Peta perubahan menurut ketergantungan

Hasil MICMAC Sulawesi Tengah ini memiliki titik berat atau penekanan pada masalah berikut:

1. Dukungan CEO atas penegakan HAM dan sertifikasi RSPO/ISPO;
2. Intimidasi dalam operasi perusahaan;
3. Asesmen terhadap rantai pasok (untuk buruh dan TBS);
4. Pemilihan waktu rapat bagi perempuan anggota Serikat Kerja;
5. Mekanisme komplain;
6. Jaminan bagi aktivis kemanusiaan di bidang hak azasi manusia;
7. Penyesuaian aturan kesejahteraan buruh perkebunan dengan petani perkebunan;
8. Tingkat upah;
9. Keterbukaan informasi publik;
10. Jaminan Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3).

## 2.1 Analisis MICMAC

Hasil MICMAC di atas menunjukkan kecenderungan sistem yang tidak stabil. Variabel Intimidasi dalam perusahaan adalah variabel yang mempengaruhi seluruh rekomendasi dalam penelitian ini. Artinya kesejahteraan buruh bergantung pada variabel ini jika perusahaan hendak memperbaiki kinerja mereka dan tidak memiliki kelembaman (inertia). Variabel lain yang berpengaruh adalah Tingkat Upah, Jaminan Sosial, dan Jaminan K3.

Sedangkan variabel kunci/pengungkit di sepanjang diagonal kanan-atas (Gambar 9) memengaruhi kesejahteraan buruh melalui variabel rantai pasok (termasuk di dalamnya rantai pasok buruh dan TBS) dan variabel keputusan manajemen puncak

Variabel disebelah kiri diagonal atas memiliki pengaruh sekaligus ketergantungan yang tinggi, karena selain dipengaruhi oleh variabel lain, juga memengaruhi variabel lain. Variabel tersebut adalah waktu rapat yang tepat bagi buruh perempuan untuk berpartisipasi. Mekanisme komplain dan partisipasi masyarakat dalam pembuatan program CSR masuk dalam variabel kunci.

Variabel pegiat kemanusiaan hak azasi manusia (*human right defenders*) adalah variabel terdampak yang berada di luar pengaruh variabel di sisi kiri atas matriks. Namun dipengaruhi oleh beberapa variabel di tengah dan di sisi kanan – atas matriks (Gambar 9).

Variabel di tengah bertindak sebagai tuas utama, yang bisa mengubah kondisi variabel menjadi ke arah atas atau semakin ke bawah titik sumbu. Variabel tersebut adalah (a) Menjamin hak atas informasi publik dalam penilaian dan evaluasi, (b) penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani, dan (c) bantuan terhadap sertifikasi bagi petani sawit mandiri.

Terakhir adalah variabel auotonomus yang terbagi menjadi variabel yang mendekati sumbu dasar sebelah kiri matriks yang bisa menjadi variabel yang berpengaruh, yaitu adalah: (a) Dokumen Kontrak yaitu adanya perjanjian kerja yang dipahami oleh kedua belah pihak, (b) Pemulihan atau remediasi terhadap korban pelanggaran HAM, (c) Diskriminasi gender dalam serikat buruh kuota perempuan dalam pengurus Serikat Buruh, (d) Jaminan penyelesaian keluhan, dan (e) Kebebasan berserikat. Sementara itu, variabel yang menjadi tuas sekunder yaitu Harga TBS, auditor independen dan tranparansi kredit.

**Tabel 7. Projection in the MICMAC Analysis**

VARIABEL BERPENGARUH	KECENDERUNGAN	PROYEKSI MASA DEPAN
<b>Pengaruh Tinggi, Ketergantungan Rendah</b>		
Intimidasi	Semakin menguat jika perusahaan mengalami kelembaman endogen (tidak memperbaiki diri)	Saling memengaruhi antara rantai pasok dan manajemen puncak  Strategi yang dibutuhkan memperbaiki manajemen rantai pasok dan kebijakan manajemen puncak

<p>Tingkat Upah, Jaminan Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial dan Kesehatan</p>	<p>Semakin dipengaruhi oleh isu di luar kebijakan perusahaan</p>	<p>Tingkat upah memengaruhi variabel dalam klaster sama, yaitu Jaminan Sosial dan Jaminan Ketenagakerjaan dan dipengaruhi oleh kebijakan manajemen puncak</p> <p>Strategi perusahaan menetapkan tingkat upah dengan tunjangan tetap lainnya berdasarkan aspek kewilayahan (pengeluaran riil Kebutuhan Hidup Layak)</p> <p>Kebijakan Pengupahan hanya mengatur Upah Minimum saja, sedangkan upah di atas Upah Minimum –yang naik secara berjenjang- adalah murni merupakan domain dan wilayah kesepakatan di antara para pihak yang -senantiasa- merujuk dan mengacu pada struktur dan skala upah yang ditetapkan perusahaan (vide Pasal 17 [baru] Permenakertrans No. 01/1999)</p> <p>Tingkat upah juga memengaruhi remediasi ketika karyawan merasa hak-haknya dilanggar.</p> <p>Strategi pemberian remediasi kepada pekerja yang haknya dilanggar</p>
--	--	---

**Pengaruh Tinggi, Ketergantungan Tinggi**

<p>Keputusan manajemen puncak</p>	<p>Semakin dipengaruhi oleh Hak Atas Informasi Publik, Kebijakan pengaturan buruh dan tani,</p>	<p>Keputusan manajemen puncak menjadi faktor paling menentukan dalam kesejahteraan buruh.</p>
-----------------------------------	---	---

	kebijakan terhadap petani sawit mandiri	Strategi melakukan penyesuaian secara cepat terhadap tuntutan kesejahteraan dan membuka akses kepada aktor lain, seperti pemerintah daerah dan publik yang memiliki minat pada peningkatan kesejahteraan buruh
Rantai pasok	Dipengaruhi oleh semua variabel yang berpengaruh dan variabel regulator. Kecenderungan perubahan tergantung faktor ada tidaknya intimidasi dari perusahaan terkait pembuatan kontrak kerjasama dan partisipasi butuh perempuan	<p>Rantai pasok dalam perburuhan adalah pihak yang menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan. Dalam konteks PT LTT perusahaan tidak memerhatikan rekanannya.</p> <p>Strategi melakukan asesmen mengenai HAM terhadap rekanan pemborong atau perusahaan alih daya.</p> <p>Pemenuhan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan di tingkat manajemen dan memfasilitasi partisipasi perempuan pada Serikat Buruh.</p>
Waktu rapat yang tepat bagi buruh perempuan untuk berpartisipasi. Mekanisme komplain dan partisipasi masyarakat dalam pembuatan program CSR	Kecenderungan dipengaruhi oleh intimidasi	<p>Mekanisme komplain adalah faktor yang paling dipengaruhi oleh intimidasi.</p> <p>Strategi memperbaiki mekanisme perusahaan terhadap mekanisme komplain dan petugas yang bertanggungjawab untuk menerima dan memroses laporan.</p> <p>Partisipasi masyarakat dalam program CSR juga dipengaruhi bagian dalam klasternya sendiri seperti mekanisme komplain dan partisipasi perempuan.</p> <p>Strategi melibatkan perspektif gender dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang tidak bias kelompok dalam pengelolaan CSR,</p>

### Ketertgantungan Tinggi Pengaruh Rendah

<p>Pembela Hak Azasi Manusia (<i>Human Right Defender</i>)</p>	<p>Kecenderungan dipengaruhi kuat oleh keputusan manajemen puncak dan intimidasi</p>	<p>Kebijakan untuk menggunakan ancaman atau intimidasi dipengaruhi oleh sikap manajemen puncak terhadap bagaimana melakukan operasi perusahaan yang memenuhi hak-hak azasi manusia.</p> <p>Strategi mengadopsi secara penuh kerangka HAM dalam bisnis</p>
--	--	---

### Ketertgantungan Rendah, Pengaruh Rendah

<p>Dokumen Kontrak yaitu adanya perjanjian kerja yang dipahami oleh kedua belah pihak, Pemulihan atau remediasi terhadap korban pelanggaran HAM, Diskriminasi gender dalam serikat buruh kuota perempuan dalam pengurus Serikat Buruh, jaminan keluarga, Kebebasan berserikat</p>	<p>Kecenderungan semakin dipengaruhi oleh variabel kunci</p>	<p>Keputusan manajemen puncak berpengaruh pada perbaikan di kelompok ini, terutama untuk pembuatan dokumen kontrak, remediasi.</p> <p>Strategi: Ruang perubahan terbuka yang dapat dilakukan oleh manajemen puncak adalah jaminan keluarga, memperbesar kebebasan berserikat dalam hal ini pembuatan perjanjian dan penyelesaian perselisihan buruh.</p>
<p>Harga TBS, auditor independen dan transparansi kredit.</p>	<p>Kecenderungan menjadi variabel berpengaruh atau variabel regulator. Harga TBS kecenderungannya menjadi variabel pengaruh. Sedangkan transparansi kredit dan audit independen memiliki kecenderungan menjadi variabel regulator</p>	<p>Kebijakan TBS dalam hal ini kepada petani mandiri dan plasma dalam rantai pasok perusahaan memiliki peran sebagai pengungkit kesejahteraan bagi buruh dan petani.</p> <p>Strategi menghitung harga TBS secara <i>bottom up</i>, dengan memerhatikan input produksi.</p>



		<p>Auditor Independen dalam hal ini untuk memastikan pelaksanaan konvensi HAM dan Bisnis dan peraturan yang terkait ketenagakerjaan menjadi variabel yang memiliki gerakan ke arah variabel pengaruh atau regulator.</p> <p>Strategi melibatkan variabel regulator penting yaitu keterbukaan terhadap informasi publik untuk mereview hasil asesmen.</p>
--	--	--

### Variabel Regulator

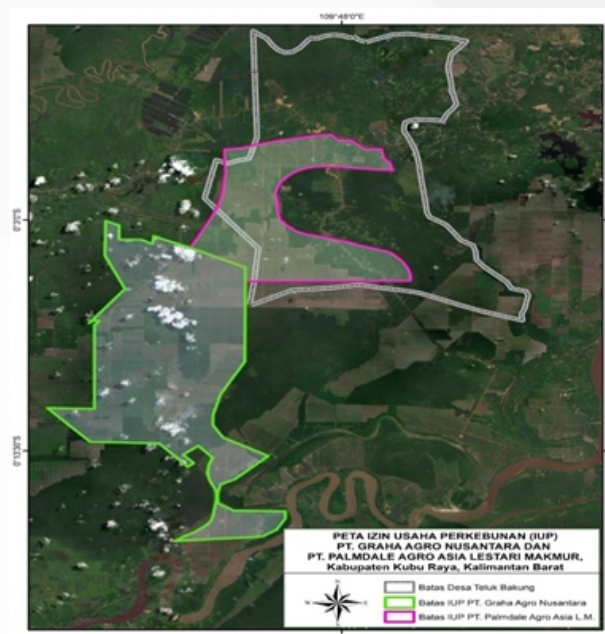
Hak Atas Informasi, Pengaturan Penyesuaian aturan kesejahteraan antara buruh perkebunan dengan petani, Bantuan terhadap sertifikasi bagi petani sawit mandiri	Kecenderungan menjadi variabel kunci dan sebaliknya variabel yang yang paling berpengaruh jika tidak ada intimidasi dalam perusahaan.	Strategi mengadopsi secara penuh peraturan mengenai hal ini.
---	---	--

## V. Kondisi Perburuhan di Perkebunan Sawit Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah

### 1. PT. Palmdale Agroasia Lestari Makmur

#### 1.1 Profil Perusahaan

PT. PALMDALE AGROASIA LESTARI MAKMUR (selanjutnya PT Palmdale) beroperasi di Kabupaten Kubu Raya. PT Palmdale berkedudukan di Jakarta dan memiliki kantor cabang di Kabupaten Sungai Raya, Kalimantan Barat. PT Palmdale memiliki izin usaha pertambangan (IUP) No 503/1941/BKPPM C tertanggal 20 September 2007, dengan luasan plasma TBM 779,82 ha dan luas TM 2040,34 ha.<sup>1</sup> IUP kedua terbit dengan No 331 tahun 2008 tertanggal 10 Desember 2008 dengan luasan IUP 12.806 ha. Sampai Juni 2018, izin usaha PT Palmdale tidak teridentifikasi lokasinya. PT Palmdale termasuk dalam kelompok Fangiono (*First Resources*) (Jong, H. N., *Mongabay.com*, 11/2/2021). Sejak disosialisasikan ke wargam PT Palmdael telah berganti ,anajemen tiga kali: Gozco, First Resources dan sekarang Borneo Agri atau PT Kalimantan Agro Sejahtera.



Gambar 15. Peta IUP PT. Palmdale (dengan batas ungu) yang berada di Desa Teluk Bakung

<sup>1</sup> Badan Pemeriksa Keuangan (2019) Laporan Hasil Pemeriksaan Untuk Tujuan Tertentu. Atas Perijinan, Sertifikasi, dan Implementasi Perkebunan Kelapa Sawit Yang Berkelanjutan serta kesesuaiannya dengan Kebijakan Internasional Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pertanian dan Instansi Terkait Lainnya di DKI Jakarta, Sumatera Utara, Riau, Sumatera Selatan, Kamliamtan Barat, Kalimantan Tengah, dan Papua Barat. Dipublikasikan oleh Auditorat Utama Keuangan Negara IV. 28 Februari 2019.

## 1.2 Sistem Rekrutmen dan Kontrak Kerja

Setelah kejadian demonstrasi di tahun 2018 yang melibatkan sekitar 500 (lima ratus) warga desa yang tergabung dalam Koperasi Palm Permai Lestari terkait permasalahan *refinancing dan konversi* (pengembalian inventasi perusahaan terhadap perkebunan plasma) kepada PT Palmdale, hubungan PT Palmdale dengan warga Desa Teluk Bakung, yang merupakan petani plasma, agak renggang. Menurut warga dusun Loncek dan Re'es, pascademosntrasi PT Palmdale sekarang lebih banyak mengambil pekerja dari luar desa, paling banyak dari sekitar Kabupaten Landak dan kabupaten Bengkayang.

Sistem rekrutmen buruh dari Kabupaten Landak melibatkan agen pencari kerja yang beroperasi di desa-desa. Buruh dari Kabupaten Landak biasanya dikontrak selama tiga tahun. Menurut kesaksian seorang buruh perempuan (*INT.12.01*), agen pencari kerja memotong upah tiga bulan pertama buruh dari Kabupaten Landak.

Lain halnya dengan buruh yang langsung melamar ke perusahaan, untuk tiga bulan pertama mereka bekerja sebagai buruh borongan. Setelah kinerja tiga bulan dievaluasi dengan kriteria mampu memanen dengan volume 250 janjang per hari di bagian pemanenan atau tiga gawang di bagian pemeliharaan, mereka yang lolos diangkat menjadi Buruh Harian Tetap (BHT) (*INT.13.01*).

Menurut seorang responden (*INT.002.01*), proses rekrutmen dilalui dengan proses wawancara yang 'keras' dan proses pengangkatan sebagai BHT juga dilewati dengan pemberian beban kerja yang berlebihan. Tiga hari pertama sebagai BHT, buruh menerima pelatihan berupa pemakaian alat dan cara bekerja. Di hari selanjutnya, buruh memasuki prosedur kerja harian dengan apel setiap pukul 5 pagi dan mulai bekerja pukul 07.00 hingga 12.00.

*“... waktu proses interview keras juga, sampai terjatuh dan dipukul papan blackboard, mungkin teknik orang menguji kesabaran, hasilnya dua minggu keluar, dan seiring dengan waktu cukup berat, sempat mau mundur, tekanan bagi kita tidak sesuai antara hasil dan pekerjaan... (INT 002.01)”*

Baik buruh yang bekerja melalui agen maupun melamar langsung ke perusahaan, keduanya tidak memegang kontrak kerja berupa SPK. Sejak ada pembaruan manajemen, buruh bekerja tanpa kontrak kerja.

Kerja tanpa kontrak kerja juga dialami buruh di bagian transportasi. Responden (*INT.04.01*) yang bekerja sebagai supir truk di PT Palmdale menyatakan tidak memiliki kontrak kerja dan bekerja dengan status buruh borongan. Padahal, tugas di bagian transportasi memainkan peran penting seperti mengangkut buruh sawit, mengantar pupuk dari gudang ke kebun, dan sebagainya. Selain itu, jam kerja lebih juga tidak dikompensasi dengan upah lembur.

## 1.3 Pengupahan

Tingkat upah untuk BHT disesuaikan dengan harga TBS (tandan buah segar) dan diperbarui setahun sekali. Kendati demikian, jika harga TBS naik, tingkat upah tidak otomatis naik. Tetapi jika harga TBS turun, maka upah ikut turu, seperti yang terjadi di tahun 2019 di mana nilai upah turun 50 persen.

*“... kami pemborong sempat protes juga, kenapa harga TBS dan CPO naik, tetapi perusahaan membayar karyawan sangat rendah, bahkan bisa turun 50%, dengan spek pekerjaan yang sangat tinggi. Kenapa saya katakan sangat tinggi, kita mengerjakan pekerjaan seperti tunas, kita juga mengerjakan tunas yang sudah busuk, yang sisa tahun kemarin, jadi dua kali lipat, seharusnya dengan pekerjaan seperti itu mereka bisa membayar lebih tinggi...harga jatuh untuk borongan di bagian tunas, tebas, tebang anak kayu. Kita ambil semua pekerjaan yang pantas dan bisa dikerjakan (perempuan), dan harga sesuai. Mau bagaimana lagi, kita sesuai. Mau bagaimana lagi, kita butuh pekerjaan. Walaupun capek, tapi ini untuk orang lain yang butuh kerja juga” (INT 08.01).*

Setiap pemborong (kontraktor pemasok buruh) diwajibkan memberitahukan nilai upah dan aturan kerja terbaru dari perusahaan kepada BHL di bulan Agustus. Kerap kali buruh menerima keterlambatan pembayaran komisi 10 persen atas target borongan. Biasanya pemborong menunda komisi satu bulan, namun kali ini komisi bulan Maret dan April 2021 (dua bulan) belum dibayar (INT.08.01).

Selain itu, juga terjadi pemotongan upah. Pemotongan berdasarkan penilaian kinerja oleh asisten (pemborong). Setiap kesalahan kerja berdampak pada pemotongan upah HK. Rata-rata upah terpotong 30 persen. Padahal, menurut buruh borongan, upah harian tergolong rendah, hanya Rp97.500. Hal demikian sangat memberatkan BHL, karena mereka juga harus mengocek biaya transportasi sendiri.

*Untuk bensin sehari bisa habis 1.5 liter, dan itu tidak dibiayai perusahaan. Tekor juga, apa boleh buat, tahan-tahan saja. Susah sekarang mencari kerja. Kesalahan dalam panen sangat banyak, seperti memotong tandan belum masak, brondolan buah tersisa, salah meletakkan pelapah yang dipotong, tandan tidak tersusun dengan benar, tandan tidak dibersihkan, masih banyak lagi kriteranya. Dan itu akan memotong upah: (INT 02.01).*

Sementara itu, target kerja yang ditentukan perusahaan tidak realistis dengan kondisi sumber daya manusia yang ada, baik dari segi jumlah buruh maupun kemampuan fisik buruh untuk bekerja. Semisal, target pemanenan ditentukan sesuai umur dan kualitas pohon. Bagi para pemanen hal ini terasa berat, terlebih jika umur pohon di atas 10 tahun, dengan berat TBS 25-40 kg, mereka sulit mencapai target perusahaan. Tetapi, jika target tidak terpenuhi, perusahaan akan memberi sanksi berupa pemotongan upah harian.

Upah murah juga diterima buruh di bagian transportasi. Seperti yang dialami Responden (INT.04.01), ia mulai bekerja pukul 07.00 hingga pekerjaan selesai. Meskipun sering bekerja melebihi jam kerja normal, ia tidak pernah menerima upah lembur. Tetapi, jika ia cuti, maka upahnya terpotong. Dengan sistem pengupahan demikian, ia mengantongi upah Rp80.000 per hari yang jika dikalkulasi di bawah UMK Kubu Raya sebesar Rp2.443.000.

#### 1.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Selain harus membayar sendiri alat kerja yang digunakan seperti angkong (gerobak pengangkut TBS), yang dipotong dari upah selama enam bulan, kualitas alat kerjanya pun buruk. Semisal sarung tangan yang tidak sesuai peruntukan menimbulkan luka di telapak tangan seperti lecet atau melepuh. Hal ini tentunya mengganggu aktivitas kerja, baik di kebun maupun di luar kebun. Terlebih, jika alat rusak, maka buruh harus mengusahakan sendiri sebelum ada pengganti (*INT.12.01*). Artinya, jika mau mengganti sarung tangan harus dengan biaya sendiri. Sementara bagi buruh borongan, mereka menggunakan alat K3 sendiri. Terkait pemupukan yang mengakibatkan luka lepuh dan bengkak, seorang buruh (*INT.18.01*) menyarankan agar mandi sehabis bekerja, jangan menunda mandi di rumah, terlebih bagi yang kulitnya sensitif atau alergi, setelah mandi ditambah baluran minyak kayu putih.

#### 1.5. Kebebasan Berserikat

Di tahun 2014-2016, terdapat serikat buruh di PT Palmdale yang bernaung di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Namun, ketika First Resource mengambil kendali manajemen di tahun 2016, serikat buruh dihapuskan. Selain itu, terdapat pembaruan klausa dalam perjanjian kerja yang menyatakan bahwa buruh tidak boleh mengikuti serikat buruh. Oleh karena sedari awal buruh tidak memegang perjanjian kerja, hal tersebut tidak bisa dibuktikan oleh buruh (*INT.011.01*).

Meski dilarang perusahaan di tahun 2016, serikat buruh masih melakukan proters hingga Oktober 2017 sampai akhirnya ketua serikat buruh di-PHK secara sepihak. Selama perjuangan mempertahankan kebebasan berserikat (2016-2017), selama itu pula para aktivis serikat buruh menerima intimidasi aparat Brimob yang turut menjaga kawasan perkebunan. Menurut seorang responden (*INT.015.01*), hubungan Brimob dengan PT Palmdale juga sampai pada pelatihan satuan regu petugas keamanan perusahaan. Tak hanya Brimob, intimidasi juga dilakukan oleh perusahaan melalui beban kerja berlebih kepada buruh atau merotasi posisi buruh dari posisi semula yang tertera di SPK (*INT.14.01*). Terdapat fakta bahwa perusahaan memutasi buruh yang 'vokal', sehingga tidak betah untuk bekerja (*INT.02.01*).

*Saya dimutasi ke Afdeling untuk jaga malam, kemudian dijadikan buruh panen, karyawan lain yang dulu bersama dilarang komunikasi, semua itu tidak sesuai dengan dokumen kerja yang saya tanda tangani. Kemudian tanpa tahu ada kesalahan muncul SP1, SP2, SP3. Saya dianggap mendukung Ketua Serikat Buruh yang akhirnya dipecat (*INT.14.01*).*

Padahal, pembentukan serikat buruh dijamin UU No 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Selain itu, Konvensi ILO No 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, dan Konvensi ILO No 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan perundingan Bersama, telah diratifikasi oleh pemerintah. Tetapi fakta di lapangan menggambarkan bahwa norma hukum nasional dan internasional yang berlaku tidak berlaku.

*Ya memang gak ada, kalau dulu tahun 2014 di Palmdale 2014-2016 dibentuk termasuk saya pun waktu itu pengurusnya juga, kita ikut SPSI kemarin, cuma udah kurang aktif pas 2016 takeover perusahaannya jadi kaya gini lah cuma kemarin pas tandatangan perjanjian kerja gak difoto juga tapi ada di intinya itu yang masih aktif ikut serikat buruh itu silakan disuruh mengundurkan diri sama perusahaan, memang sih kalau diliat-liat agak banyak kejanggalan yang kita alami, PT ini adalah PT koboi mereka sukanya memakai aparat. Soalnya memang perusahaan dari orangtua-nya dulu kan memang suka pakai aparat mereka. (INT12.01)*

### 1.6. Kerja Paksa

Seorang BHT yang telah bekerja selama dua tahun tanpa pernah mengajukan komplain pekerjaan tinggal di perumahan afdeling suatu hari mengajukan komplain terkait kondisi rumah yang ditempatinya, seperti kerusakan jaringan listrik dan air, serta atap bocor. Alih-alih komplain didengar, buruh ini justru menerima ancaman skorsing empat hari kerja, artinya akan kehilangan Rp388.000 (INT.12.01).

Selain itu, jam kerja panjang tanpa dihitung lembur dengan target kerja yang berat pun kerap dialami buruh, baik BHT maupun BHL.

*".. Berangkat dari rumah jam 3 pagi. Apel pagi jam 04.45, dengan asisten, setelah itu briefing evaluasi hasil kerja kemarin dengan yang mau dikerjakan hari ini dan besok, menentukan strategi, setelah itu ke lapangan dengan karyawan, dan start ke posisi tempat kita bekerja, sekitar jam 05.15 kita di lapangan. Karyawan sudah nunggu, karyawan tetap dan karyawan lepas. Setelah itu absen lagi. Baik mandor maupun karyawan dengan sistem yang baru, pertama mengemas pelepah yang berserakan. Kemudian baru aktivitas ke pekerjaan rutin. Maksimal di lapangan jam 15.00. Ada kelebihan jam kerja tidak dihitung lembur tapi dengan memakai target, yaitu premi. Target 1 ton, mereka harus mencapai 1.5 ton. Setengah ton dianggap sebagai premi. Biasanya mengejar premi sampai jam 22.00 ... Tidak ada lembur, terkadang asisten memberikan kue atau vitamin. Ini standar dan dianggap sebagai loyalitas Gaji setara UMR (sekitar 2.4 juta), jaminan kesehatan dipotong dari gaji untuk BPJS (INT002.01)."*

### 1.7. Mekanisme Keluhan

Di perusahaan tidak ada mekanisme keluhan. Biasanya keluhan dialamatkan ke mandor, lalu mandor menyampaikan ke asisten.<sup>2</sup> Kendati terdapat keluhan, asisten tetap berwenang memberi perintah lisan tanpa boleh diprotes. Kemandegan mekanisme keluhan di lapangan seperti ini diakui oleh buruh terjadi sejak First Resource mengambil-alih manajemen. (INT.12.01). Bagi buruh borongan, keluhan dapat disampaikan ke manajer umum sebagai pembuat kontrak kerja melalui kontraktor.

*Kalau sanggup lanjutkan, kalau gak sanggup udah silakan mengundurkan diri di kantor ada berkasnya tinggal ditandatangani langsung urus dengan perusahaan, kaya gitu aja mereka langsung terang-terangan gak ada basa-basinya (INT.12.01)*

<sup>2</sup> Asisten adalah atasan mandor yang merupakan staf perusahaan.



Satu contoh mandegnya mekanisme keluhan saat buruh mengajukan keluhan sakit. Jika sakit, buruh mesti menyampaikan surat dari klinik perusahaan dan sekalipun buruh tidak mampu bekerja karena sakit dengan menunjukkan surat dokter Puskesmas, perusahaan tetap tidak menerima, perusahaan tetap melakukan pemotongan upah Rp97.750 (upah harian).

### 1.8. Pesangon

Di PT Palmdale, buruh yang sudah tua di-PHK tanpa pesangon. Terdapat juga kasus buruh yang mengundurkan diri karena faktor usia yang tidak berbanding dengan bobot pekerjaan, biasanya ini dialami buruh di usia 55 tahun. Terlebih, perusahaan tidak menyediakan jaminan hari tua bagi buruh, sehingga memberatkan bagi buruh berumur untuk berhenti bekerja (INT.12.01).

*Di PT ini gak ada cerita udah berapa tahun lah satu orangpun yang dibayar pesangon, semua dipaksa untuk mengundurkan diri istilahnya dengan mutasi lah yang jauh-jauh, ke Kaltim, ke Riau jadi otomatis kalau yang gak sanggup mengundurkan diri kaya gitu mereka, trus kalau gak dicari kesalahannya sedikit dia langsung emosi, kaya gitu mereka trik nya kadang kita-kita pengawas dijadikan pekerja langsung (INT.12.01)*

### 1.9. Tunjangan Tempat Tinggal

Tempat tinggal (afdeling) tersedia bagi BHT. Namun, tempat tinggal tersebut tanpa perabotan rumah tangga. Sehingga buruh harus membeli sendiri perlengkapan yang dibutuhkan, mulai dari gorden, kasur, kompor, gas, bahkan memperbaiki sendiri atap bocor. Segala permasalahan teknis rumah tangga diatur bersama sesama buruh penghuni afdeling. Semisal, mereka patungan pompa air untuk memenuhi kebutuhan air bersih. Dengan kondisi tempat tinggal yang tidak layak tersebut, beberapa buruh lebih memilih pulang kampung (berhenti bekerja).



Gambar 16. Suasana di salah satu afdeling

### 1.10. Perlindungan bagi Pegiat HAM

Salah satu anggota petani plasma di Desa Teluk Bakung, dianggap melanggar dan merugikan perusahaan Palmdale, dihukum 4 tahun penjara sesuai dengan Putusan Nomor 540/Pid. B/2019/PN Mpw. Hal ini bermula saat demo terkait kesimpangsiuran hak petani plasma atas transparansi dana *refinancing* dan konversi (pengembalian inventasi perusahaan terhadap perkebunan plasma) seluas 2877,95 ha di tahun 2018.



Gambar 17. Tanah milik warga yang menjadi kebun inti Palmdale dengan pola kemitraan

Sebelumnya, di tahun 2014 terdapat kasus serupa, permasalahan mengenai ketidakadilan bagi hasil petani plasma yang digugat masyarakat. Awalnya, masyarakat berusaha berdialog untuk mendapat keadilan, namun PT Palmdale merespon dengan lambat dan tidak transparan sehingga menyebabkan masyarakat melakukan mobilisasi demonstrasi, ancaman pemogokan dan sabotase seperti menyita truk pengangkut TBS. Namun, hal ini berujung perkara, seorang Kepala Dusun Lintang Batang dipenjara 100 hari melalui putusan kasasi No 26 L/PID/2018. Ketika Kepala Dusun tersebut menjabat Kepala Desa Teluk Bakung, yang bersangkutan menempuh jalur hukum dengan menggugat PT Palmdale dan pada akhirnya memenangkan kasus bagi hasil plasma antara pemliki lahan dengan PT Palmdale di tahun 2019 (*TribunKubuRaya.com*, 2/7/2019).

Namun, tantangan pembelaan HAM buruh dan masyarakat adat di masa depan nampaknya semakin sulit dengan dimasukkannya perkebunan sawit ke dalam Objek Vital Nasional (*SawitIndonesia.com*, 12/6/2018).

## 2. PT Graha Agro Nusantara (PT GAN)

### 2.1 Profil Perusahaan

PT GRAHA AGRO NUSANTARA (PT GAN) memiliki IUP No 248/2010 tertanggal 7 September 2010 dengan luas 3.605 ha dan luasan plasma TBM 162 serta TM 163. IUP kedua terbit dengan Nomor 343 Tahun 2010 tertanggal 8 Desember 2010 dengan luas 14.273 ha dan luasan plasma TBM 1.552 serta TM 184. Sampai Juni 2018, ijin usaha PT GAN tidak teridentifikasi lokasinya.

Perusahaan ini tergabung dalam KPN Plantation (*Spott.org, 2020*) dan memiliki sertifikasi RSPO dan ISPO untuk kelompok grup. PT GAN dalam penelitian ini tidak terbuka untuk mengisi kuisisioner swamandiri yang diberikan kepada staf di kantornya di Ambawang, Kalimantan Barat. Pihak manajemen lewat manajer CSR-nya menyarankan kuisisioner diberikan ke Kantor Pusat di Jakarta.

## 2.2. Sistem Rekrutmen dan Kontrak Kerja

Sistem kenaikan jabatan belum jelas, apakah berdasarkan prestasi atau berdasarkan tahun kerja. Namun orang yang bekerja sebelumnya, dan sudah mendapatkan status BHT dapat meminta asisten untuk mempromosikan seseorang menjadi BHT. Hal ini sering dibicarakan BHL yang sudah bekerja, bahkan selama tiga tahun di perusahaan (*Informan Kunci, INT.02.02, INT.05.02*).

Buruh perlu meminta salinan kontrak kerja, karena perusahaan tidak memberikan jika tidak dipinta. Ketiadaan kontrak kerja di tangan buruh dapat mengakibatkan kerentanan posisi buruh dalam hubungan kerja (*INT.05.02*). Sebagai misal, tanpa kontrak kerja, buruh ter-PHK tidak mendapat pesangon.

*Pengalaman saya sewaktu wawancara unik. Orang yang mewawancarai tidak pernah melihat ke arah saya, membelakangi saya sambil merendahkan kemampuan saya, mungkin dia sedang baca cv. Sambil terus membelakangi saya dia terus mengatakan bahwa saya tak pantas diterima bekerja disini, walau akhirnya saya diterima. Untuk diterima saya mengatakan bahwa saya butuh kerja dan akan loyal ke perusahaan. Tanggapan si pewawancara selalu mengatakan jika tidak betah silakan keluar*

## 2.3. Pengupahan

Gaji pokok mandor berstatus BHT sebesar Rp2.400.000 dengan lembur Rp12.000 per jam. Sebulan mandor BHT mendapat Rp3.100.000. Di PT GAN, absen kerja per hari dipotong gaji lebih dari Rp100.000, melebihi upah minimum harian senilai Rp97.500 (*INT.05.02*). Untuk BPJS dibayarkan sendiri Rp. 24.000,- dan ada jaminan hari tua (JHT)

Sepasang suami-istri yang bekerja mendapat Rp3.000.000 per bulan untuk berdua. Gaji yang mereka terima seringkali tidak cukup karena sering dipotong sebagai sanksi (*INT.02.02, INT.03.02*).

*Seringkali bagian panen diberikan sanksi padahal kesalahan ada pada perusahaan, buruh tetap pun diberikan target 170 janjang TBS, namun karena posisi blok belum jadi, tak ada yang dipanen. Mau protes tetap yang menang asisten (INT.03.02)*

Situasi perkebunan di PT GAN masih banyak belukar tua, tumbuhannya dan alang-langnya lebih tinggi dari manusia. Sedangkan anakan kayu ada yang sebesar pohon sawitnya, sekitar 2.5 meter. Sementara alatnya hanya sederhana yaitu parang, sehingga untuk perawatan bagi perempuan terasa berat dibandingkan hasilnya (sekitar Rp. 1.462.500,-/15 hari kerja).

## 2.4. Serikat Buruh

Di PT GAN pernah ada serikat buruh yang bernaung di SBSI dengan ketua serikatnya Tony, sekarang Kepala Dusun Rees. Lambat laun, serikat buruh mati suri karena tidak ada pengakuan (*Informan Kunci, INT.02.02*).

Di tahun 2019, PT GAN membentuk sendiri serikat buruh dengan salah satu kerani menjabat Sekretaris Jenderal. Meskipun demikian, hingga saat ini buruh tidak pernah didata, tidak menerima kartu anggota serikat atau diajak rapat. Jika ada keluhan, buruh tetap menyampaikan ke mandor.

*“Sampai saat ini belum pernah ada informasi mengenai keanggotaan, baik penerimaan anggota maupun pertemuan anggota Serikat Pekerja. Jika ada protes, biasanya orang yang pernah ikut di SBSI lah yang disuruh maju untuk menenangkan suasana, namun SBSI pun yang merupakan cabang dari Pontianak tidak pernah bertemu anggota serikat pekerja, jadi kami tidak mengetahui aturan main dari sistem ketenagakerjaan sekarang seperti apa” (INT.02.02)*

## 2.5. Status Kerja dan Pesangon

Peralihan status dari BHL ke BHT tidak memiliki standar yang jelas, misalnya mengenai lama waktu status BHL untuk dapat berlain menjadi BHT. Ada yang sudah bekerja selama lima tahun namun tak kunjung diangkat sebagai BHT. Artinya, buruh tidak mengetahui syarat dan ketentuan peralihan status kerja.

*Iya, kalau kami kebanyakan sampai 5 tahun lebih belum HT (harian tetap – penulis), udah sampai tua pekerja, sampai berumur. Iya, tetap KHL. Kecuali dia jadi mandor gitu baru diangkat jadi HT (INT.06.02).*

Sebagian besar buruh yang berumur 50 tahun ke atas ingin tetap bekerja ketimbang mundur dengan nilai pesangon rendah. Seorang buruh berusia 51 tahun (*INT.05.02*) menyatakan ingin tetap bekerja, karena jika ia berhenti maka pesangon yang akan ia terima hanya senilai satu bulan gaji. Bagi buruh yang sudah bekerja lebih dari lima tahun pun, jika mereka berhenti maka nilai pesangon yang akan diterima sudah ditetapkan Rp3 juta.

## 2.6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jika menderita sakit, buruh wajib mendapatkan surat dari klinik perusahaan. Tanpa surat klinik perusahaan, maka buruh dianggap tidak masuk kerja dan dikurangi satu hari kerja. Walaupun klinik di perusahaan selalu ada perawat, tetapi obat yang sering tersedia cuma parasetamol. Bagi buruh sakit yang memerlukan obat yang tidak tersedia di klinik perusahaan, mereka membeli sendiri di warung yang menjual obat lebih lengkap. Jika perawat klinik tidak dapat menangani, maka buruh dirujuk ke Puskesmas Lingga tanpa dikenai biaya.

Alat kerja berupa sepatu diberikan perusahaan untuk setahun. Tetapi biasanya rusak sebelum setahun karena kualitas sepatu yang buruk. Sehingga buruh lebih sering membeli sepatu sendiri, khususnya buruh di bagian panen.



*Bidan (perawat) selalu ada, namun obat-obatan yang tersedia biasanya macam paracetamol saja, ada warung di afdeling yang menyediakan obat lebih banyak. Biasanya kesana saja (INT 05.02).*

*kesana saja (INT 05.02).*

*Bekerja di perkebunan masih banyak alang-alangnya, banyak hama tikus, banyak ular berbisa semacam kobra, kalau ular sawah tinggal kami parang, bisa dimakan. Risikonya tinggi, walaupun belum pernah ada yang tergigit, karena berhasil menghindar (INT. 04.02, INT 05.02)*

## 2.7. Mekanisme Keluhan

Dengan mengetahui pengalaman yang ada di PT Palmdale, para buruh PT GAN tidak berani protes (mengeluh) kecuali kepada mandornya. Mandor mendiskusikan keluhan kepada asisten yang juga sebagai pemberi perintah lisan. Rata-rata pekerja dianjurkan bersabar menghadapi beban kerja yang berat, yang mereka anggap tidak sesuai dengan kontrak yang pernah dibicarakan di awal, baik oleh mandor, maupun oleh sub kontraktor pagi buruh borongan.

*Kami pikir kalian (peneliti) akan membuat pengaduan atas kesalahan perusahaan, itu akan mengancam pekerjaan kami, tamatlah. Bisa dipecat atau dimutasikan seperti kasus Palmdale. Dua orang kawan saya mengatakan saya dicari-cari orang, saya takut. Kawan saya juga takut ditanya-tanya. (INT. 01.02, INT. 04.02)*

## 2.8. Tunjangan Tempat Tinggal

Tempat tinggal yang tersedia bagi buruh panen, baik BHL maupun BHT kurang memadai. Untuk perbaikan rumah, buruh memperbaiki sendiri sejak pertama kali menempati. Pemakaian listrik dibatasi sampai dengan pukul 23.00, dan menyala kembali pukul 03.00. Fasilitas sanitasi serba kurang dengan ketiadaan fasilitas MCK, sehingga buruh membersihkan diri di parit-parit.



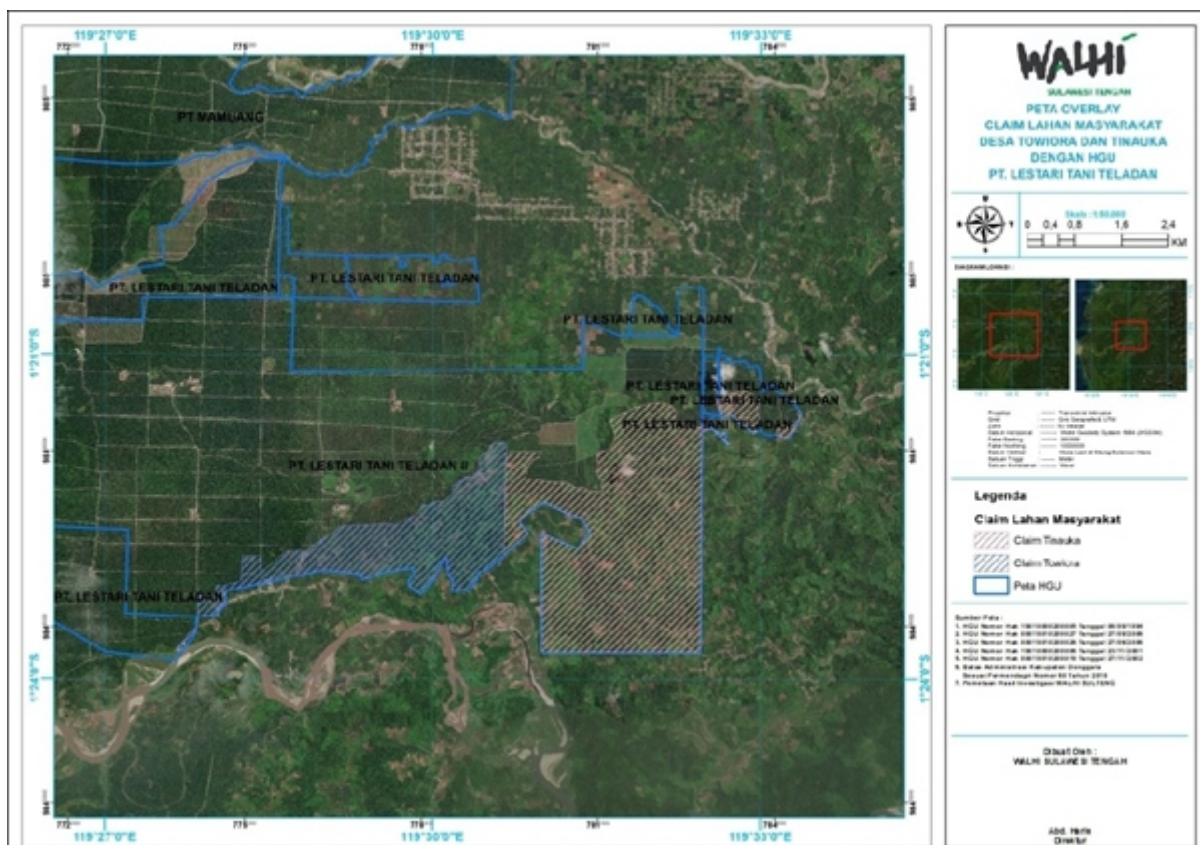
Gambar 18. Suasana tempat tinggal salah satu afdeling PT GAN 3

### 3. PT. Lestari Tani Teladan

#### 3.1. Profil Perusahaan

PT Lestari Tani Teladan (PT LTT) adalah anak perusahaan Astra yang telah berkiprah sejak tahun 1993 di Kecamatan Rio Pakava, Kabupaten Donggala dengan luas lahan 6/254,325 ha (Mongabay.co.id, 2018). Di mulai tahun 2006 tidak kurang dari 1.200 ha lahan masyarakat telah ditanami kelapa sawit sebagai upaya kerja sama perusahaan dengan masyarakat melalui program IGA (*Income Generating Activity*), pinjaman bibit kelapa sawit untuk masyarakat sekitar. Berawal dari 1.200 ha, program IGA saat ini mencakup luas kebun kelapa sawit masyarakat yang luasnya sudah mencapai angka lebih dari 4.000 ha, hasil dari swasembada masyarakat petani (Astra-agro.co.id, 2021).

PT LTT adalah pionir Astra Group yang mendapatkan hak kelola perkebunan sawit di lintas batas, tepatnya Desa Taviora, Kecamatan Rio Pakava. Hak itu diterbitkan BPN dengan Nomor 47/HGU/BPN/1994 dengan luas lahan 6.254, 325 hektar di Kabupaten Donggala (Mongabay.co.id, 2018).



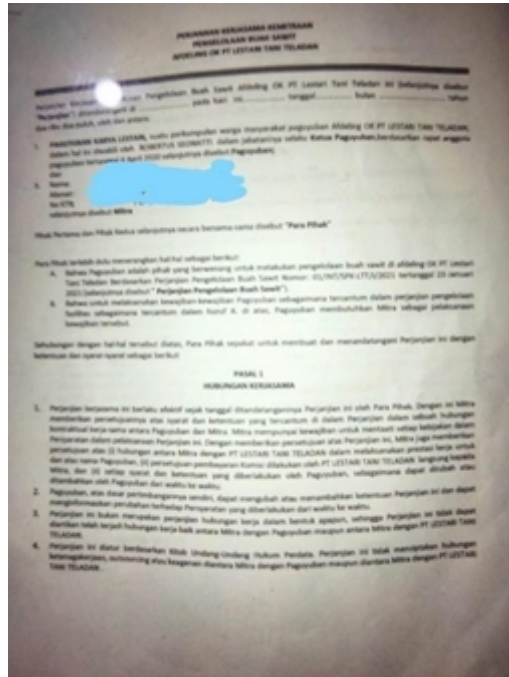
Gambar 19. Rights to Cultivate Map of PT LTT

#### 3.2. Kontrak Kerja dan Status Buruh

Buruh di PT LTT di antaranya diurus oleh Paguyuban Afdeling, yang merupakan bagian dari manajemen kebun. Buruh yang dianggap mitra kerja terlepas dari peraturan ketenagakerjaan dan dalam perjanjian kerja disebut sebagai perjanjian perdata. Kelemahan dari perjanjian ini adalah: (1) syarat perjanjian yang memberikan kewenangan penuh perubahan kapan pun kepada pemberi kerja dalam hal ini Afdeling PT LTT; (2) perubahan yang dilakukan secara lisan dapat dilakukan kapan pun



sebagai bagian dari instruksi kerja; dan (3) perjanjian yang hakikatnya merupakan hubungan kerja menafikan hubungan ketenagkerjaan dengan menyebutkan sebagai 'bukan hubungan kerja dalam bentuk apapun'.



Gambar 20. Surat Kesepakatan Kerja Perdata

Berdasarkan keterangan seorang buruh (INT.07.04), perpanjangan kontrak dilakukan tiga bulan sekali, dengan rata-rata hari kerja lebih dari 20 hari. Responden telah memperpanjang kontrak (dalam persepsi responden tetap sebagai kontrak kerja), sehingga berdasarkan pengalaman yang telah ada, bisa diangkat sebagai SKU.

*Sebelum masuk kerja disini, bantu-bantu Bapak yang telah lebih dulu kerja di AAB. Bapak saja yang digaji, hasilnya bagi dua. Pekerjaannya paras, piringan. Kalau piringan 54 pokok pohon sehari. Kalau paras 82 pokok per hari. Untuk piringan dibayar Rp. 2.209 per pokok, untuk paras lebih murah, saya sudah lupa. Kontrak hanya tanda tangan saja, tidak diberikan salinan, tapi bisa saya foto. Sekarang bekerja sebagai buruh infilled, tadi dapat 150 janjang, per janjang 930 rupiah. (INT.07.04).*

Sedangkan untuk buruh borongan mereka tidak memiliki kontrak kerja, hanya menyerahkan KK dan KTP untuk mendapatkan kerja. Seorang buruh (INT.02.01) memulai kerja dari bagian perawatan, kemudian lewat AAB (Adalah Anak Bangsa: perusahaan alih daya di bawah PT Astra). Setelah bekerja satu tahun diangkat menjadi mandor. Ada tiga orang mandor perawatan untuk semua afdeling LTT, bagian perawatan berpindah-pindah ke seluruh afdeling. Kemampuan mencapai premi tergantung kondisi lapangan, dan seringkali kondisi lapangan tidak memungkinkan untuk mencapai target premi dengan memenuhi 1 HK (lihat gambar di bawah).



*Gambar 21. Pekerja borongan jangkos*



*Gambar 22. Buruh piringan*



*Gambar 23. Alat garuk pembuat piringan*

BHL di bagian perawatan umumnya bekerja 8 jam sehari. Namun, merujuk pada Kepmen No 100/2004, semestinya BHL di bagian perawatan diangkat sebagai BHK, karena menurut Kepmen No 100/2004:

1. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

### 3.3 Pengupahan

Sistem pengupahan tidak menjamin upah lembur walaupun sudah melewati jam kerja. Ketiadaan upah lembur dikarenakan sistem pengupahan berdasarkan target kerja. Hubungan kerja melalui pemborong/kontraktor sebagai pihak ketiga mengakibatkan perusahaan mengalihkan kewajiban pemenuhan hak buruh kepada pihak ketiga, seperti upah dan tunjangan tetap lainnya. Hubungan kerja alih-daya seperti ini juga menghilangkan kesempatan buruh beralih menjadi BHT dan juga tidak memungkinkan terlibat dalam serikat buruh.

Diskriminasi terhadap buruh perempuan dilakukan melalui praktek spesifikasi pekerjaan, di mana pekerjaan perawatan lebih banyak dilakukan oleh pemborong, sementara pekerja perempuan lebih banyak di bidang perawatan. Hubungan kerja ini selain rentan, juga diskriminatif, karena sebagian besar buruh perempuan tidak mungkin menjadi SKU/BHT (Syarat Kerja Utama/Buruh Harian Tetap) ketika terikat kontrak sebagai BHL dalam sistem borongan.

Dengan pendapatan pokok Rp55.225 sampai Rp88.360, buruh borongan menerima upah di bawah ketentuan UMK Donggala senilai Rp2.303.711 atau Rp92.148 per hari (UMK 2020).

*Membuat piringan seperti ini, bergerombol seperti ini tidak bisa memenuhi 1 HK, karena kita melakukan paras juga. Ini masih cuaca kering, kalau basah lebih sulit lagi. Karena susah untuk digaruk rumput dan gulmanya. Setelah itu semakin tinggi pohon piringan semakin lebar, karena untuk memudahkan mengambil berondolan. (INT. 06.02, INT.06.03). Jika tidak memenuhi maka dihitung jumlah pokok. Setahun lalu dihitung cuma 41 pokok atau sekitar Rp. 2.900/pokok. Seakrang dengan medan belukar didapat 25-40 pokok atau sekitar Rp. 55.225- 88.360,-*

Menurut buruh bagian perawatan (INT. 06.03) yang telah bekerja selama 2 tahun, pertama kali di LTT sekitar tahun 2019 mereka mendapatkan gaji pokok Rp. 3.020.000,- (diberikan dengan jumlah tetap setiap bulan), kemudian ada PHK, dan dibuatlah kontrak baru. Tidak ada lagi model gaji pokok, melainkan menggunakan target 54 piringan. Dengan target seperti ini per bulan hanya dapat dua juta rupiah, karena kinerja dipengaruhi cuaca (kalau hujan sulit membuat piringan karena tanahnya lembek), kemiringan lahan, dan kondisi lahan (belukar atau rumput)

### 3.4. Kerja Paksa

Nilai upah untuk buruh kontrak dan BHL sama dengan nilai UMK. Namun, target kerja dinilai terlalu tinggi untuk dipenuhi seorang diri, sehingga hanya segelintir buruh muda yang mampu memenuhi target. Konsekuensi dari target kerja berlebih menghasilkan tenaga kerja yang tidak dibayar (*unpaid labor*).

Seorang buruh (INT.08.01) mengemukakan butuh waktu satu hari setengah untuk memenuhi satu tumpuk jangkos sebagai target kerja. Adapun target kerja harian dapat dipenuhi dengan bantuan sang istri.



*Gambar 24. Buruh borongan jangkos*



*Gambar 25. Buruh borongan piringan*

### **3.5. Mekanismen Keluhan**

Keluhan buruh borongan biasanya ditanggapi dengan ancaman PHK oleh mandor (INT.05.03). Seyogyanya, ancaman PHK tidak bisa dilakukan semena-mena, ada prosedur peringatan yang diawali dengan teguran lisan, surat peringatan 1 (SP-1) sampai surat peringatan 3. Namun prosedur peringatan tersebut tidak berlaku bagi sebagian buruh yang tidak memahami prosedur PHK. Sehingga ancaman PHK sering terjadi dan hal demikian membuat buruh takut kehilangan pekerjaan.

### **3.6 Buruh Anak**

Target kerja yang terlalu tinggi mengakibatkan beberapa buruh melibatkan anggota keluarganya, termasuk anak-anak, untuk memenuhi target kerja. Hal demikian terjadi juga dilatari faktor modus manipulasi usia dalam pembuatan KTP, sehingga anak bisa bekerja.

Terdapat sebuah keluarga yang bekerja sejak tahun 2012 yang melibatkan anggota keluarga mereka yang masih anak-anak. Keluarga ini telah berpindah-pindah perusahaan dan berpindah-pindah dari satu afdeling ke afdeling lainnya. Adapun alasan utama mereka karena upah riil yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja, sehingga perlu melibatkan anggota keluarga lainnya. Kejadian ini banyak menimpa buruh borongan.

Kasus buruh anak di perkebunan sawit dalam sistem kerja borongan juga disebabkan kelalaian pihak pemborong dalam mengawasi buruh-buruhnya. kelalaian pihak pemborong dalam mengawasi buruh-buruhnya. Padahal, pemborong berkewajiban menaati peraturan perusahaan untuk tidak melibatkan buruh anak. Kendati demikian, faktor utama buruh borongan melibatkan anak-anaknya karena beban kerja yang terlampau berat. Di sisi lain, perusahaan terkesan membiarkan praktik buruh anak terjadi di perkebunan sawit.

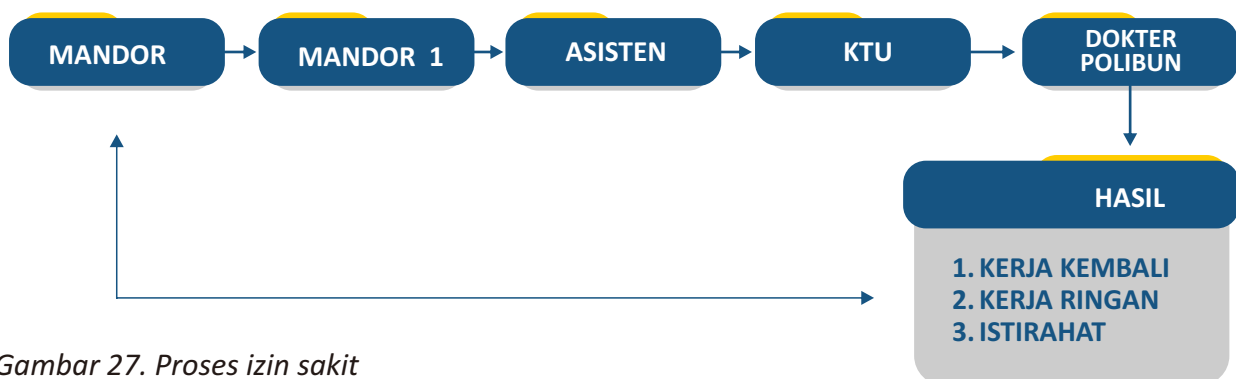




Gambar 26. Buruh anak di Perkebunan Sawit

### 3.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Proses pemeriksaan kesehatan menurut buruh merugikan buruh. Hampir setiap pemeriksaan sakit hasilnya selalu disuruh bekerja kembali. Responden (INT.03.01) menyatakan dirinya pernah sakit gigi dengan gusi yang sudah bengkak besar, tetapi dokter merekomendasikan untuk bekerja kembali, dengan diberikan tablet paracetamol. Buruh panen lain (INT.03.02) menyatakan dia pernah sakit dan tidak bisa bangun, istrinya mengurus (melapor ke mandor) karena tidak kuat bangun, maka ia harus rela kehilangan HK senilai Rp120 ribu.



Gambar 27. Proses izin sakit

Seorang buruh perempuan (INT.07.04) berstatus kontrak menyatakan tidak mendapat hak cuti haid. Jika haid dan tidak bekerja maka konsekuensinya kehilangan upah harian. Ia pernah menanyakan perihal cuti haid, namun perusahaan tetap menyuruh buruh haid bekerja.

Untuk alat kerja, perusahaan tidak menyediakan. Buruh jangkos membeli dan membuat sendiri alat kerja seperti topi, sepatu dan alat penggaruk (INT.06.01).

*Alat-alat kerja pada buruh jangkos tidak disediakan oleh perusahaan. Topi, sepatu, alat penggaruk, dibeli dan dibuat sendiri, pribadi. AAB khusus yang hutan-hutan, sehingga dibutuhkan alat untuk bekerja. (INT. 06.01)*

### **3.8. Serikat Buruh**

Menurut ketua serikat, peran serikat buruh dinilai cukup baik. Namun terdapat kecenderungan serikat buruh hanya berperan sebagai mediator konflik hubungan industrial antara buruh dengan perusahaan. Dalam hal ini, peran serikat buruh terbatas pada pengelolaan keluhan (mekanisme keluhan). Serikat buruh memiliki Tim Unit di setiap afdeling sebagai saluran keluhan dan melakukan rapat dengan Tim Sembilan tiga bulan sekali. Sementara itu Tim Sembilan memiliki agenda rapat rutin dengan perusahaan untuk mendiskusikan permasalahan perburuhan.

### **3.9. Diskriminasi Gender**

Diskriminasi gender justru terjadi di dalam tubuh serikat buruh. Pasalnya, menurut serikat buruh, keterlibatan buruh perempuan dalam Tim Sembilan akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi gerak serikat buruh, karena rata-rata status buruh perempuan adalah BHL yang tidak memiliki hubungan kerja langsung. Selain itu, keterlibatan buruh perempuan dalam serikat pun dinilai akan menjadi beban bagi keluarga, misalnya ketika ada rapat di daerah maka keluarga akan ditinggal. Namun, hal demikian dibantah oleh seorang mantan BHT perempuan yang menyatakan bahwa perempuan selalu siap berpartisipasi dalam serikat buruh.



## VI. Hasil Interpretative Structural Modeling (ISMM)

### 1. Hasil ISM Kalimantan Barat

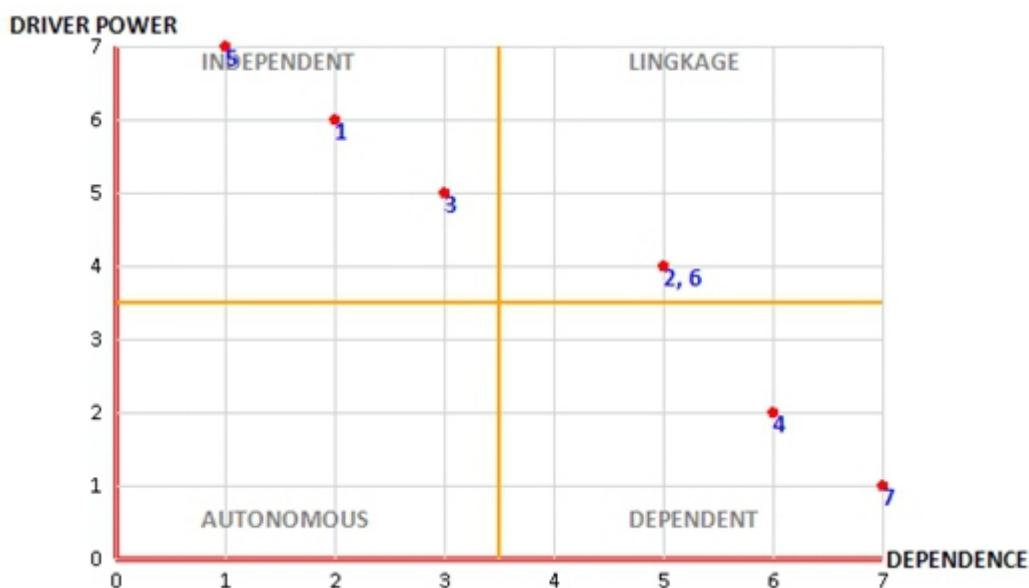
Berdasarkan temuan data di lapangan, terdapat tujuh variabel yang memengaruhi kesejahteraan buruh dalam kaitannya dengan praktik HAM. Tujuh variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Variabel yang memengaruhi kesejahteraan buruh

NO	ELEMENT	KETERANGAN
1	Surat Perjanjian Kerja	Adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja yang memuat deskripsi tugas dan jenjang karier
2	Manfaat dan Tunjangan	Adalah keuntungan yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang, benda, dengan jangka waktu sekarang dan masa depan.
3	Mekanisme Keluhan	Adalah urutan dan penanggungjawab keluhan terdokumentasi dan respon cepat
4	Praktek Mirip Perbudakan	Adalah kondisi kerja yang memaksa pekerja bekerja melebihi kemampuan atau jam kerja yang diatur oleh perundangan yang berlaku
5	Serikat Pekerja	Adalah organisasi pekerja independen yang berada di perusahaan
6	Upah Minimum	Adalah sistem pengupahan yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku (UMR) dan kertebukaaan dalam hal pemotongan denda
7	Keamanan dan Keselamatan Kerja	Adalah kondisi kerja yang mengurangi risiko kecelakaan kerja

Berdasarkan 'driving power' dan 'dependence power', enabler dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam empat kelompok berikut:

1. Variabel Autonomous: Variabel-variabel ini tidak memiliki daya pengaruh yang tinggi atau ketergantungan yang tinggi. Mereka terlepas dari sistem, dimana mereka memiliki beberapa tautan yang mungkin sangat kuat. Kuadran I mewakili variabel otonom (autonomous). Dalam penelitian ini tidak ditemukan variabel autonomus.
2. Variabel Dependent: Kuadran II merupakan variabel dependen yang memiliki kekuatan mempengaruhi rendah dan ketergantungan tinggi: (1) Praktek mirip perbudakan tergantung dari variabel linkage dan variabel independen. Jika pengaturannya keliru maka praktek mirip perbudakan akan berlangsung (terjadi). Demikian pula dengan K3, risiko kecelakaan kerja dipengaruhi oleh variabel linkage dan independen.
3. Variabel Linkage: Variabel-variabel ini memiliki daya pengaruh yang tinggi sekaligus ketergantungan yang tinggi pula. Karakteristiknya adalah bahwa setiap tindakan pada mereka akan memiliki efek pada variabel di atas tingkat mereka dan efek umpan balik pada diri mereka sendiri. Kuadran III merupakan variabel linkage: (1) Manfaat dan tunjangan dan (2) Upah minimum. Variabel ini akan dipengaruhi oleh pergeseran kebijakan dari variabel independen.
4. Variabel Independent: Variabel-variabel ini memiliki daya memengaruhi yang tinggi dan ketergantungan yang rendah. Variabel ini dapat dikatakan sebagai variabel perubah. Mereka mewakili Kuadran IV. Dalam penelitian ini adalah: (1) Kondisi kebebasan berserikat pada perusahaan, (2) Kondisi rekrutmen dan surat perjanjian kerja (dokumen kontrak kerja) antara pekerja dan perusahaan, dan (3) Mekanisme keluhan yang responsif

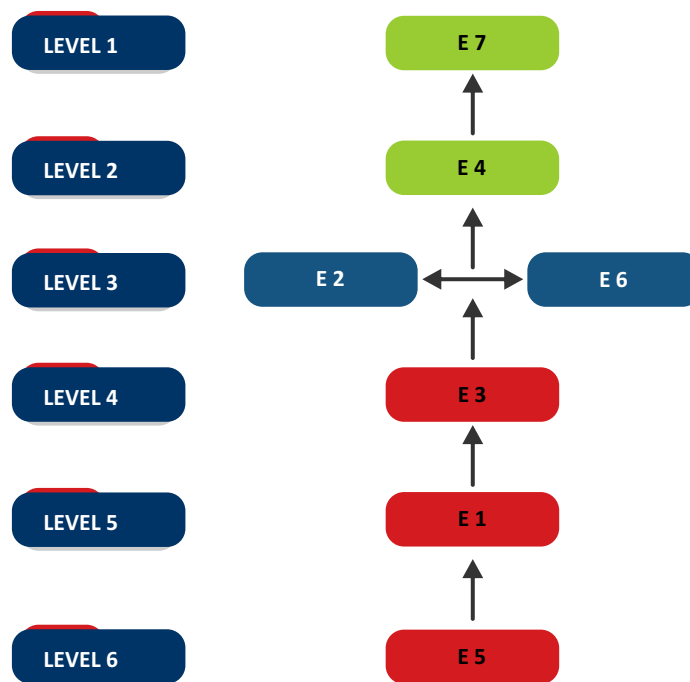


Gambar 28. Hasil analisis Driver dan Dependence Power ISM

Hirarki kepentingan dan pengaruh analisis ISM tersebut dapat dilihat pada Gambar 28 di atas. Pada level dasar (yaitu level 5) yang harus berubah adalah: 1) Kondisi kebebasan berserikat pada perusahaan (E5), 2) Kondisi rekrutmen dan surat perjanjian kerja (dokumen kontrak kerja) antara pekerja dan perusahaan (E1), dan 3) Mekanisme keluhan yang responsif (E3).

Pada level selanjutnya adalah variabel mengenai: 1) Manfaat dan tunjangan (E2) dan 2) Upah minimum akan memengaruhi kesejahteraan buruh (E6). Kedua hal ini dipengaruhi oleh tiga variabel sebelumnya. Dan terakhir, 1) Praktek mirip perbudakan (E4) akan ada jika tidak jelas ukuran dari upah yang diberikan dan manfaat dan tunjangan. Level terakhir adalah Keamanan dan Keselamatan Kerja (E7).

Analisis ISM ini dapat dibaca sebagaimana tergambar di Gambar 26, perubahan prioritas yang akan berpengaruh terhadap perubahan sistem keseluruhan dimulai dari perubahan kondisi kebebasan berserikat pada buruh. Perubahan ini akan mendorong perubahan lainnya sesuai dengan hirarki kepentingan seperti penjelasan di atas.



**Gambar 29. Grafik hirarki variabel ISM**

Jika dihubungkan dengan konteks pembangunan wilayah di daerah Kalimantan Barat dengan salah satu daerah dengan luas sawit cukup besar, desa Teluk Bakung adalah desa Berkembang sementara cadangan tenaga kerja terbanyak dari kabupaten sekitarnya, yaitu Ketapang dan Mempawah. Menurut Lokadata (2021), di Kalimantan Barat hanya terdapat 3% desa maju, 6 % desa mandiri, 31% desa berkembang, selebihnya 41% desa tertinggal dan 18% desa sangat tertinggal. Pembangunan sektor perkebunan sawit secara berkelanjutan erat terkait dengan kebijakan negara antara lain; a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan; b. Inpres No.6 tahun 2019 tentang Rencana Aksi Daerah Kelapa Sawit Berkelanjutan (RAD-KSB); c. Inpres No. 8 tahun 2018 tentang Penundaan dan Evaluasi Perizinan Perkebunan Sawit serta peningkatan Produktivitas Perkebunan

Sawit; d. Perpres No.44 tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia; e. Perpres No. 86 Tahun 2018 tentang Reforma Agraria; f. Perpres No. 88 tahun 2017 tentang Penyelesaian Penguasaan Tanah dalam Kawasan Hutan.

Dengan demikian, negara wajib memenuhi aspek HAM dalam bisnis melalui langkah-langkah berikut:

1. Tersedianya berbagai alternatif pekerjaan untuk memberi kebebasan kepada masyarakat dalam memilih pekerjaan yang dikehendaki
2. Memastikan bahwa para pekerja merasakan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, termasuk upah yang wajar, upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta waktu kerja dan istirahat yang layak.
3. Memberi kekuatan hukum kepada pekerja untuk mengorganisasikan diri dan melakukan negosiasi secara kolektif dengan majikan, sehingga para majikan tidak menggunakan kekuatan tawar mereka yang lebih kuat untuk memberikan aturan-aturan kerja yang tidak menguntungkan.

**Tabel 9. Recommendations for policy makers and stakeholders.**

N O	Prioritas	Poin ISPO	Indikator	Panduan	Kelemahan/ Kekurangan	Rekomendasi	Aktor
1	Kondisi kebebasan berserikat pada perusahaan	5.4	<p>1. Tersedia dan menerapkan kebijakan terkait dengan serikat pekerja.</p> <p>2. Tersedia daftar pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja.</p> <p>3. Tersedia dokumen pembentukan serikat pekerja dan pertemuan-pertemuan baik antara Perusahaan</p>	<p>a. Perusahaan Perkebunan melakukan pembinaan dan dukungan kepada serikat pekerja</p> <p>b. Perusahaan Perkebunan memberikan fasilitas untuk kegiatan serikat pekerja</p> <p>c. Serikat pekerja yang telah terbentuk harus memenuhi peraturan yang berlaku.</p>	Menurut karyawan Serikat Kerja dibubarkan	Perusahaan wajib membuat / memfasilitasi Serikat Buruh independen	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Federasi</p> <p>Serikat Buruh Tingkat Kabupaten</p> <p>Komisi ISPO</p>

			Perkebunan dengan serikat pekerja maupun intern serikat pekerja				
2	Kondisi rekrutmen dan surat perjanjian kerja (dokumen kontrak kerja). Pekerja dengan perusahaan dan pekerja dengan agen tenaga kerja	5.3	<p>2. Menerapkan kebijakan tentang peluang dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan kesempatan kerja.</p> <p>3. Tersedia dokumen daftar karyawan</p>	<p>a. SOP penerimaan pekerja/pegawai.</p> <p>b. Memiliki rekaman daftar karyawan berisi informasi tentang nama, pendidikan, jabatan, tempat dan tanggal lahir dan lain sebagainya</p>	<p>Rekrutmen dilakukan dengan intimidasi, sehingga calon pkerja menerima dengan kondisi terpaksa</p> <p>Pekerja tidak memahami hak dan kewajiban karena tidak sempat membaca teliti dokumen kontrak</p> <p>Tidak semua pekerja memiliki salinan dokumen kontrak Rekanan tidak taat pada aturan ketenagakerjaan, dokumen dan daftar karywan tidak terbaru</p>	<p>Menghilangkan segala bentuk intimidasi dalam sistem rekrutmen</p> <p>Perusahaan membacakan <u>inform consent</u> kepada calon buruh sampai dimengerti</p> <p>Perusahaan memberikan salinan dokumen kontrak kepada semua pekerja Perusahaan membuat SOP yang mewajibkan rekanan memiliki dokumen kontrak yang sesuai dengan aturan ketenagakerjaan</p>	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>

3	Mekanisme keluhan yang responsif	5.3	<p>4. Tersedia mekanisme penyampaian pengaduan dan keluhan pekerja.</p> <p>5. Tersedia dokumen pengaduan dan keluhan pekerja.</p>	c. Perusahaan Perkebunan wajib menjaga keamanan dan kenyamanan bekerja.	Pekerja yang memiliki keluhan diancam di PHK Komplain yang dilakukan tidak ditanggapi dengan cepat	<p>Perusahaan membuat sistem keluhan (pengaduan) secara rahasia dan bebas dari ancaman/intimidasi.</p> <p>Perusahaan membuat norma Standar Pelayanan Minimal untuk dalam mekanisme pengaduan</p>	Perusahaan Disnaker Komisi ISPO
4	Manfaat dan tunjangan		<p>4. Tersedia kebijakan Perusahaan Perkebunan untuk mengikut sertakan karyawan dalam program Jamsostek sesuai peraturan perundang-undangan.</p> <p>5. Tersedia program pelatihan untuk peningkatan kemampuan karyawan dan dokumen pelaksanaannya</p>	<p>b. Daftar karyawan yang mengikuti program Jamsostek.</p> <p>c. Daftar kebutuhan dan rencana pelatihan karyawan.</p> <p>d. Daftar karyawan yang telah mengikuti pelatihan.</p> <p>e. Sarana dan prasarana pekerja antara lain perumahan, poliklinik, sarana ibadah, sarana</p>	<p>Sarana dan prasarana pekerja tidak memadai, air bersih kurang dan harus disediakan oleh karyawan</p> <p>Karyawan baru menempati rumah yang rusak. Kerusakan pada emplasmen/perumahan perkebunan dilakukan oleh karyawan.</p>	<p>Penyediaan saran dan prasarana kebutuhan dasar pekerja.</p> <p>Membuat sistem pengendalian dan pemantauan air bersih</p>	Perusahaan Disnaker BLHD Komisi ISPO



				pendidikan dan sarana olahraga.	Keluhan terhadap kerusakan rumah (jaringan listrik dan air) jarang ditanggapi. Sumber air bersih yang ada (parit pada PT GAN) berpotensi tercemar oleh kontaminan dari kegiatan perkebunan		
5	Upah minimum	5.2	<p>1. Diterapkannya peraturan tentang upah minimum</p> <p>2. Tersedianya sistem penggajian baku yang ditetapkan</p>	a. Upah minimum yang dibayarkan sesuai dengan upah minimum daerah bersangkutan	<p>1. Upah minimum yang diterapkan terdiskon perhitungannya oleh target yang tidak manusiawi dan sanksi.</p>	<p>1. Menerapkan sistem upah minimum yang sesuai dengan beban kerja</p> <p>2. Merevisi kembali aturan premi dan sanksi</p>	<p>perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>
6	Praktek mirip perbudakan				Praktek mirip perbudakan tidak memiliki NSP (Norma Standar dan Prosedur) spesifik dalam ISPO	Menghilangkan segala bentuk praktek kerja paksa	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>

					Target, sanksi yang tidak wajar terjadi di kedua perusahaan.		
7	K3	5.1	<p>1. Tersedianya dokumentasi K3 yang ditetapkan oleh Perusahaan Perkebunan</p> <p>2. Telah dibentuk organisasi K3 yang didukung sarana dan prasarana.</p> <p>3. Tersedia dokumen penerapan K3 termasuk pelaporan.</p>	<p>a. Perlu dilakukan pelatihan dan kampanye mengenai K3</p> <p>b. Dilakukan identifikasi bahaya, penilai bahaya, penilai dan pengendalian resiko kecelakaan.</p> <p>c. Dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi pekerja dengan resiko kecelakaan kerja tinggi.</p> <p>d. Riwayat kejadian kecelakaan / cedera harus disimpan.</p> <p>e. Adanya pelaporan penerapan SMK3 secara periodik kepada</p>	<p>Tidak ada pemeriksaan berkala pada pekerja dengan risiko tinggi (buruh panen dan angkut)</p> <p>Pekerja yang melaporkan sakit diberikan opsi kerja ringan atau bekerja kembali walaupun pada pekerjaan dengan risiko tinggi</p>	<p>Memastikan terlaksananya SOP K3 yang dibuat terkait pekerja dengan risiko tinggi atau pernah mengalami sakit/kecelakaan kerja sehingga produktivitas menurun. Melakukan diagnosis yang fair terhadap setiap kasus keluhan askit</p>	<p>Perusahaan Disnaker Komisi ISPO Dokter polibun</p>

				kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan.			
--	--	--	--	---	--	--	--

## 2. Hasil ISM Sulawesi Tengah

Berdasarkan temuan data di lapangan, terdapat tujuh variabel yang mempengaruhi kesejahteraan buruh dalam kaitannya dengan praktik HAM. Tujuh variabel tersebut adalah sebagai berikut:

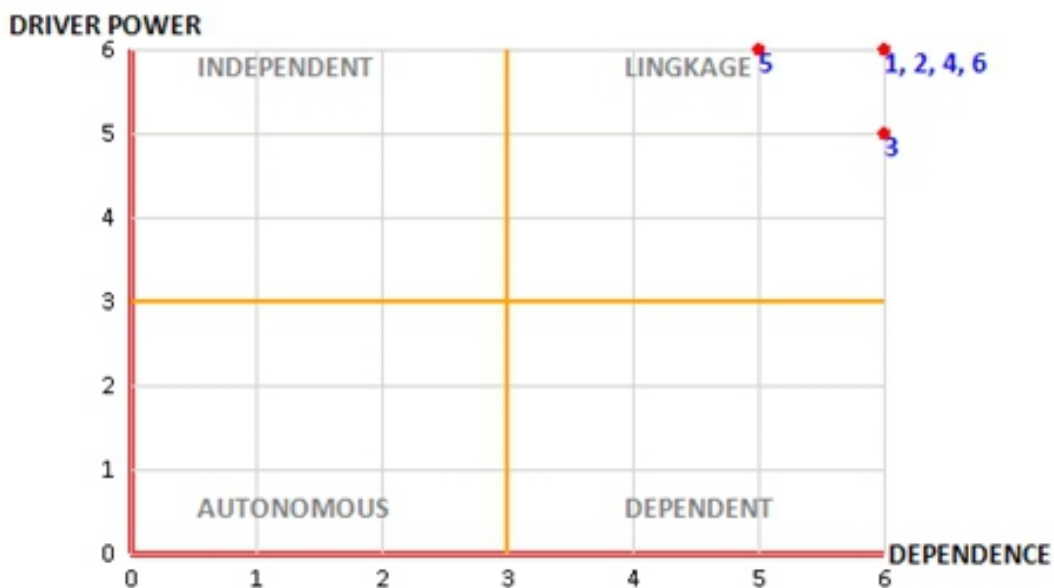
**Tabel 10. Variabel yang mempengaruhi kesejahteraan buruh**

NO	INTITULÉ LONG	INTITULÉ COURT	DESCRIPTION
1	Alih daya	OutSources	Tenaga kerja yang merupakan bagian dari TK alih daya, PKWT, pemborong / kontraktor.
2	Sistem pengupahan	Upah	Sistem Pengupahan adalah bagaimana upah dihitung secara adil, termasuk premi/bonus dan pengurangan denda
3	Isu Gender Dalam Serikat Kerja	PerSP	keterwakilan perempuan dalam Serikat kerja
4	Pekerja Anak dan Kerja Paksa	Anak	Pekerja anak adalah pekerja yang tidak dibayar. Kerja paksa adalah praktek mirip perbudakan, unpaid labour.
5	Dokumen Kontrak	Dokon	Dokumen yang dipahami isinya oleh pekerja
6	K3	K3	Kondisi dan manfaat berbagai perlindungan yang membutuhkan kondisi kerja yang aman, nyaman sehat.

Jika dilihat berdasarkan 'driving power' dan 'dependence power', *enabler* dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam empat kelompok sebagai berikut:

1. Variabel Autonomous: Variabel-variabel ini tidak memiliki daya pengaruh yang tinggi atau ketergantungan yang tinggi. Mereka terlepas dari sistem, di mana mereka memiliki beberapa tautan yang mungkin sangat kuat. Kuadran I mewakili variabel otonom (autonomous). Dalam penelitian ISM Sulteng tidak ditemukan variabel autonomus.
2. Variabel Dependent: Kuadran II merupakan variabel dependen yang memiliki kekuatan mempengaruhi rendah dan ketergantungan tinggi. Dalam penelitian ISM Sulteng tidak ditemukan variabel dependen.
3. Variabel Linkage: Variabel-variabel ini memiliki daya pengaruh yang tinggi sekaligus ketergantungan yang tinggi pula. Karakteristiknya adalah bahwa setiap tindakan pada mereka akan memiliki efek pada variabel di atas tingkat mereka dan efek umpan balik pada diri mereka sendiri. Kuadran III merupakan variabel linkage. Keenam variabel di atas adalah variabel linkage. effect on themselves. Quadrant III is a linkage variable. Six variables above are linkage variables.

4. Variabel Independent: Variabel-variabel ini memiliki daya mempengaruhi yang tinggi dan ketergantungan yang rendah. Variabel ini dapat dikatakan sebagai variabel perubah. Mereka mewakili Kuadran IV. Dalam penelitian ISM Sulteng tidak ditemukan variabel dependen.



**Gambar 30. Hasil analisis Driver dan Dependence Power ISM**

Hasil dari analisis ISM tersebut dapat dilihat dalam Gambar 30. Pada level pertama yang harus berubah adalah (1) Dokumen kontrak (E5). Pada level selanjutnya peraturan mengenai 1) Tenaga alih daya, PKWT, dan borongan (E1) dan 2) Upah minimum akan memengaruhi kesejahteraan buruh/upah dihitung secara adil, termasuk premi/bonus dan pengurangan denda (E2), (3) Pekerja anak dan Kerja paksa, pekerja anak adalah pekerja yang tidak dibayar. Kerja paksa adalah praktek mirip perbudakan, *unpaid labour*, termasuk buruh perempuan yang menemani suami bekerja (E4), (4). K3, kondisi dan manfaat berbagai perlindungan yang membutuhkan kondisi kerja yang aman, nyaman sehat (E6). Sedangkan pada level terakhir yang tidak selalu berhubungan dengan faktor lainnya adalah Kerterwakilan Perempuan dalam Serikat Kerja (E3).

Jika dihubungkan dengan konteks pembangunan wilayah di daerah Sulawesi Tengah yang tidak banyak penelitian tentang rasio luas sawit per kabupaten dengan angka kemiskinan, maka Desa Tawiora termasuk dalam desa Berkembang dalam Indeks Desa Membangun (IDM, 2020) Pembangunan sektor perkebunan sawit secara berkelanjutan erat terkait dengan kebijakan negara.

Negara berkewajiban memenuhi aspek HAM dalam bisnis melalui langkah-langkah berikut:

1. Providing various job alternatives to give freedom for the communities/citizens to choose their desired jobs;
2. Ensuring that all workers experience fair and comfortable working conditions, including decent wages, equal wages to similar work with the same amount/value, safe and healthy working conditions as well as work time and proper rest time.
3. Guarantee the freedom of workers to associate and negotiate collectively with employers, so that employers do not use their stronger bargaining power to provide unfavorable work arrangements

Tabel 11. Rekomendasi bagi pemangku kebijakan dan kepentingan (urutan berdasarkan hasil ISM)

NO	Prioritas	Point ISPO	Indikator	Panduan	Kelemahan / Kekurangan	Rekomendasi	Aktor
1	Kondisi rekrutmen dan surat perjanjian kerja (dokumen kontrak kerja). Pekerja dengan perusahaan dan pekerja dengan agen tenaga kerja	5.3	<p>2. Menerapkan kebijakan tentang peluang dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan kesempatan kerja.</p> <p>3. Tersedia dokumen daftar karyawan.</p>	<p>a. SOP penerimaan pekerja/pegawai.</p> <p>b. Memiliki rekaman daftar karyawan berisi informasi tentang nama, pendidikan, jabatan, tempat dan tanggal lahir dan lain sebagainya.</p>	<p>1. Pekerja tidak memahami hak dan kewajiban karena tidak sempat membaca teliti dokumen kontrak</p> <p>2. Tidak semua pekerja memiliki salinan dokumen kontrak</p> <p>3. Rekanan tidak taat pada aturan ketenagakerjaan, dokumen dan daftar dokumen dan daftar karyawan tidak terbaru</p> <p>4. Terdapat pelanggaran berat terhadap prinsip ISPO dan UU Ketenagakerjaan mengenai perjanjian</p>	<p>1. Perusahaan membacakan <i>inform consent</i> kepada kerja dan mengulangnya sampai pekerja memahami dokumen kontrak.</p> <p>2. Serikat Kerja menuntut perusahaan untuk memberikan salinan kontrak kepada para pekerja, bukan hanya kepada pekerja yang meminta salinan.</p>	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>



					<p>perdata yang bukan merupakan perjanjian ketegakerjaan dalam bentuk apapun.</p>	<p>3. Perusahaan melakukan asesmen kepada rantai pasoknya, baik untuk pengadaan pekerja maupun TBS agar mengikuti aturan ISPO atau kebijakan perusahaan.</p> <p>4. Menghapuskan pola kemitraan seperti dalam Kemitraan Paguyuban Afdeling dengan Mitra (pekerja).</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--

2	Tenaga alih daya, PKWT, dan borongan				<p>1. ISPO tidak secara tegas mengatur PKWT, tenaga alih daya dan borongan</p> <p>Tenaga alih daya menyebabkan sistem pengupahan tidak memerhatikan hak pekerja yang lain, seperti jaminan ketenagakerjaan dan jaminan sosial</p>	<p>Menetapkan SOP sesuai prinsip HAM dan bisnis.</p> <p>Memberikan kepastian jaminan ketenagakerjaan pada mitra kerja (kontraktor)</p>	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>
3	Upah minimum	5.2	<p>1. Diterapkannya peraturan tentang upah minimum.</p> <p>2. Tersedia sistem penggajian baku yang ditetapkan</p>	a. Upah minimum yang dibayarkan sesuai dengan upah minimum daerah bersangkutan	<p>1. Target yang tidak manusiawi menyebabkan upah minimum sulit dicapai</p> <p>2. Penggunaan pihak kontraktor/outsources dalam bidang perawatan, infilled/angking menyebabkan upah minimum sulit dicapai</p>	<p>1. Membuat target yang manusiawi dengan asumsi dapat dikerjakan satu orang pekerja per HK.</p>	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>

					bidang perawatan, infilled/angkong menyebabkan upah minimum sulit dicapai		
4	Pekerja Anak dan Praktek Mirip perbudakan	5.3	1. Menerapkan kebijakan tentang persyaratan umur pekerja dan menjaga kesusilaan	<p>a. SOP penerimaan pekerja/pegawai.</p> <p>b. Tidak terdapat pekerja di bawah umur yang ditentukan.</p> <p>c. Perusahaan Perkebunan wajib menjaga keamanan dan kenyamanan bekerja.</p> <p>d. Memiliki rekaman daftar karyawan berisi informasi tentang nama, pendidikan, jabatan, tempat dan tanggal lahir dan lain sebagainya.</p>	<p>1. Praktek mirip perbudakan tidak memiliki NSP spesifik dalam ISPO.</p> <p>2. Target yang tidak wajar terjadi dalam operasional perusahaan.</p> <p>3. Perusahaan tidak memiliki rekaman daftar pekerja yang diperbarui menyangkut kondisi kerja pekerja, termasuk usia pekerja</p>	<p>1. Membuat SOP mengenai target yang manusiawi, menghilangkan segala bentuk ancaman dan intimidasi dalam pekerjaan.</p> <p>2. Memperbarui data pekerja, termasuk dari rekana/kontraktor/pemborong</p> <p>3. Serikat Kerja memasukkan semua status buruh dalam upaya pembelaan hukum</p>	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p> <p>Rekanaan</p> <p>Serikat Kerja</p>

5	K3	5.1	<p>1. Tersedia dokumentasi K3 yang ditetapkan Oleh Perusahaan Perkebunan.</p> <p>2. Telah dibentuk organisasi K3 yang didukung sarana dan prasarana.</p> <p>3. Tersedia dokumen penerapan K3 termasuk pelaporan.</p>	<p>a. Perlu dilakukan pelatihan dan kampanye mengenai K3.</p> <p>b. Dilakukan identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko kecelakaan.</p> <p>c. Dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi pekerja dengan resiko kecelakaan kerja tinggi.</p> <p>d. Riwayat kejadian kecelakaan / cidera harus disimpan.</p> <p>e. Adanya pelaporan penerapan SMK3 secara periodik kepada kementerian yang menyelenggara kan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan.</p>	<p>1. Tidak ada pemeriksaan berkala pada pekerja dengan risiko tinggi (buruh panen dan angkut).</p> <p>2. Pekerja yang melaporkan sakit diberikan opsi kerja ringan atau bekerja kembali walaupun pada pekerjaan dengan risiko tinggi</p>	<p>1. Melakukan pemeriksaan berkala terhadap kesehatan buruh yang memiliki risiko tinggi dan memiliki riwayat penyakit yang menyebabkan produktivitas menurun.</p> <p>2. Memberikan rekomendasi sesuai dengan keadaan sesungguhnya yang diderita pasien.</p>	<p>Perusahaan Disnaker Komisi ISPO</p>
---	----	-----	--	--	---	--	--

6	Kondisi kebebasan berserikat pada perusahaan	5.4	<p>1. Tersedia dan menerapkan kebijakan terkait dengan serikat pekerja.</p> <p>2. Tersedia daftar pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja.</p> <p>3. Tersedia dokumen pembentukan serikat pekerja dan pertemuan-pertemuan baik antar perusahaan perkebunan dengan serikat pekerja maupun intern serikat pekerja</p>	<p>a. Perusahaan Perkebunan melakukan pembinaan dan dukungan kepada serikat pekerja</p> <p>b. Perusahaan Perkebunan memberikan fasilitas untuk kegiatan serikat pekerja</p> <p>c. Serikat pekerja yang telah terbentuk harus memenuhi peraturan yang berlaku</p>	<p>1. Serikat kerja tidak independen, cenderung mengakomodir keinginan perusahaan</p> <p>2. Serikat Kerja tidak memiliki keberpihakan, terutama permintaan pengunduran diri paksa dari perusahaan selama pandemi Covid 19 berlangsung</p> <p>3. serikat kerja tidak memiliki inisiatif untuk memenuhi ketrwakilan perempuan</p>	<p>1. Memfasilitasi Serikat Kerja yang independen dan mandiri.</p> <p>2. Serikat Kerja memperjuangkan hak buruh tidak secara prosedural (dengan membentuk LKS dan Tim Unit) namun dalam permasalahan yang sifatnya insurjen, seperti kasus ketenagakerjaan selama masa pandemi Covid 19.</p> <p>3. Serikat Kerja mempromosikan anti diskriminasi gender</p> <p>4. Serikat Kerja mengadakan pelatihan penyegaran terhadap peraturan perburuhan yang baru.</p>	<p>Perusahaan</p> <p>Disnaker</p> <p>Komisi ISPO</p>
---	--	-----	--	--	---	--	--

## VII. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang menggunakan analisis Micmac dan ISM, ditemukan perbedaan prioritas untuk perbaikan kesejahteraan buruh di masing-masing provinsi.

**Tabel 12. Perbandingan Prioritas Isu Perburuhan di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah**

NO	PRIORITAS	
	KALIMANTAN BARAT	SULAWESI TENGAH
1	Kebebasan Berserikat (Perusahaan)	Dokumen Kontark (Perusahaan)
2	Dokumen Kontrak (Perusahaan)	Aturan PKWT (disini buruh harian lepas) (Negara)
3	Mekanisme Keluhan (Perusahaan)	Sistem pengupahan dan aturan upah minimum (Perusahaan)
4	Manfaat dan Tunjangan (Perusahaan)	Pekerja anak dan pekerja paksa (Perusahaan)
5	Sistem pengupahan dan aturan upah minimum (Perusahaan)	Keselamatan dan kesehatan kerja (Perusahaan)
6	Praktek mirip perbudakan (Perusahaan)	Keterwakilan perempuan dalam SB (Perusahaan dan SB)
7	Keselamatan dan kesehatan kerja (Perusahaan)	

Jika dilihat dari pemangku kepentingan di Kalimantan Barat, aktor utama yang dapat menyelesaikan isu prioritas di atas adalah perusahaan. Sementara di Sulawesi Tengah, perusahaan memiliki ruang



yang longgar untuk menerapkan aturan PKWT sesuai dengan mekanisme operasi internal, walaupun jika dilihat tugas panen dan perawatan adalah tugas sehari-hari

Kedua provinsi memiliki situasi yang hampir mirip, di mana buruh menghadapi permasalahan tidak adanya kekuatan perundingan bersama (*collective bargaining*). Di kedua provinsi permasalahan dokumen kontrak menjadi sangat penting, di mana tidak semua buruh memahami isi kontrak kerja. Masalah lainnya juga meliputi upah layak, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Permasalahan kesejahteraan buruh di perkebunan sawit kian memburuk dengan adanya pandemi Covid-19. Sejak pandemi, marak terjadi PHK. Di sisi lain, disahkannya UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja membuat bingung buruh dan pegiat serikat buruh oleh karena mereka belum memahami konteks ketenagakerjaan di dalam UU tersebut. Masalah lain yang tidak terlewatkan ialah kerentanan posisi buruh perempuan di perkebunan. Semua permasalahan buruh tersebut tentunya menciderai sasaran-sasaran Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

### 1. Kondisi Buruh di Masa Pandemi Covid-19

Buruh kian terpuruk di masa pandemi Covid-19. Menurut ketua SB di PT LLT, pandemic menyebabkan perusahaan menawarkan pengunduran diri kepada staf dan BHT. Sehingga saat ini jumlah BHT berkurang. Perusahaan menyebutnya sebagai efisiensi. Berdasarkan observasi di lapangan, kemungkinan efisiensi juga di sebabkan masa *replanting* oleh perusahaan.



Gambar 31. Hamparan lahan siap replanting

Seorang buruh (*INT.06.01*) yang tidak tinggal di afdeling, ketika hendak kembali ke perusahaan dari Palu, diwajibkan tes swab PCR seharga Rp1,3 juta. Biaya tersebut ia tanggung sendiri. Meskipun mandor meminta kwitansi pembayaran tes PCR, buruh tersebut tidak menerima uang pengganti tes swab PCR yang dijanjikan.

Peristiwa serupa dialami BHT bidang pemanenan (*INT.03.02*). Ia beserta istri dan kedua anaknya diwajibkan tes swab PCR sejumlah Rp5,2 juta, ditambah ongkos ke Palu pulang-pergi Rp800 ribu. Namun, perusahaan belum menggantikan biaya tersebut. Total biaya tes swab PCR Rp6 juta setara dengan dua bulan biaya hidup ia sekeluarga. Oleh karena perusahaan belum juga menggantinya, ia melayangkan protes ke perusahaan dan SB yang tidak membantunya.

## 2. Aturan Perburuhan Pasca UU No 11/2020

Peraturan perburuhan pasca UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja dinilai semua responden seperti mengawang-awang, ditambah mereka belum disosiliasikan aturan baru. Faktanya, banyak buruh ter-PHK dengan nilai pesangon sedikit, hanya dua bulan gaji. Padahal sebagian dari mereka memiliki masa kerja 5-10 tahun. Hal demikian membuat buruh untuk mempertahankan masa kerja, meskipun aturan dinilai tidak berpihak pada mereka dan target kerja yang tidak setimpal dengan upah.

Rata-rata pengeluaran buruh yang tinggal di afdeling sekitar Rp3-4 juta per bulan. Nilai tersebut hanya cukup untuk subsisten, tidak tersisa untuk ditabung. Tabungan mereka andalkan dari JHT yang mereka iur (dipotong upah) tiap bulannya. Bagi buruh borongan dan kontrak, mereka menerima upah di bawah nilai UMK yang berlaku. Mereka tak punya pilihan, sebab mereka rentan ter-PHK. Menurut seorang buruh (INT.01.01), yang dikhawatirkan buruh ketika PHK adalah tidak adanya pesangon.

Menurut ketua SPSI Kabupaten Donggala, belum ada kajian mengenai Omnibus Law Cipta Kerja dan Peraturan turunannya. Sehingga tiap perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan memerhatikan karakteristik kasusnya. Perselisihan di PT LTT selama ini diselesaikan secara bipartite, antara serikat buruh dengan pihak perusahaan. Pengalaman terbaik salah seorang buruh (INT.01.01) dalam keterlibatannya di serikat ketika memperjuangkan premi kebun di tahun 2017, walaupun mulai tahun 2020 bonus tersebut telat diberikan.

Di tahun 2020, karena banyaknya PHK di Grup Astra, maka sebagian BHT di PT LTT diperbantukan, sekitar 100 orang.

**Tabel 13.**

**Perbandingan aturan perburuhan antara UU 13/2003 dan Peraturan turunan UU 11/2020**

TOPIK	UU KETENAGAKERJAAN 13/2003	PERATURAN PEMERINTAH 35/2021 PERATURAN PEMERINTAH 36/2021 PERATURAN PEMERINTAH 37/2021
Perjanjian Kerja	Pasal 51 (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.  (2) Perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku	(1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan  (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (pasal 2/PP 35/2021)  Article 13 PKWT paling sedikit memuat :  a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

		<p>b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;</p> <p>c. Jabatan atau jenis pekerjaan;</p> <p>d. Tempat pekerjaan;</p> <p>e. Besaran dan cara pembayaran upah;</p> <p>f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;</p> <p>Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan dan/atau syarat kerja yang di atur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;</p> <p>h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan</p> <p>I. Tanda tangan para pihak dalam PKWT</p>
Pengupahan	Pasal 88	Adanya upah satuan hasil dan waktu. Upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan satu waktu seperti harian, mingguan atau bulanan. Sementara upah satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil dari pekerjaan yang telah disepakati. (Pasal 14/PP 36/2021)
Keterangan Pengupahan		<p>Pasal 52 ayat 1/PP 35/2021</p> <p>pekerja/buruh berhak menerima keterangan upah</p>
Jam Kerja Lembur	Pasal 78 (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi	<p>Waktu Kerja Lembur/ PP 35/2021</p> <p>Pasal 26 (1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat)jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p>

	<p>syarat : a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu</p>	<p>Pasal29 (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban: a. membayar Upah Kerja Lembur; b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan c. memberikan makanan dan minuman palingsedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.</p> <p>(21 Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.</p>
<p>Status Kerja</p>	<p>Pasal 59 UUK mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu maksimal dilakukan selama 2 tahun, lalu boleh diperpanjang kembali dalam waktu 1 tahun.</p> <p>Aturan mengenai pekerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”).</p> <p>Dalam Pasal 10 ayat (1) Kepmenakertrans 100/2004 mengatur:</p> <p>Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.</p>	<p>Pasal 4/PP 35/2021</p> <p>(1) PKWT didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.</p> <p>(2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>Pasal 8/ PP 35/2021: (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.</p>

Oleh karena telah diatur dalam Kepmenakertrans 100/2004, dapat disimpulkan pada dasarnya perjanjian kerja pekerja harian lepas merupakan bagian dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu ("PKWT").

Namun perlu diperhatikan perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya karena dilakukan untuk masa kerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.[1] Jika dipekerjakan selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka statusnya berubah jadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ("PKWTT").[2]

Dikarenakan merupakan salah satu bentuk PKWT, dalam hal pekerja harian lepas di-PHK, hak-haknya tunduk pada aturan PKWT.

PKWT Berubah Jadi PKWTT

Sebelumnya kami kurang memahami maksud dari pernyataan "9 tahun bekerja di lingkungan kami" yang Anda maksud.

Namun seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bila pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah jadi PKWTT.

	<p>Jika berubah jadi PKWTT, maka hak-hak perkerja jika di-PHK, pengusaha wajib bayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (“UPH”).[3]</p> <p>Jadi penting diperhatikan, apakah selama ini perusahaan Anda mempekerjakan pekerja harian lepas selama 21 hari/lebih atau tidak. Jika iya, maka status pekerja yang bersangkutan telah jadi pekerja PKWTT, sehingga jika di-PHK perusahaan Anda wajib bayar uang pesangon dan/atau UPMK dan UPH.</p>	
<p>Pesangon</p>	<p>Pasal 161 UUK menyebutkan : (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.</p> <p>Pasal 163 (1) UUK menyebutkan : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia</p>	<p>Pasal 40</p> <p>(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.</p> <p>(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;</li> <li>b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;</li> <li>c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;</li> <li>d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;</li> <li>e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;</li> </ol>



<p>Pesangon</p>	<p>melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).</p> <p>Pasal 164 dan 165 UUK mengatur mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit berhak mendapat pesangon.</p> <p>Pasal 166 UUK mengatur hak keluarga buruh atau pekerja. Bila buruh atau pekerja meninggal dunia, pengusaha harus memberikan uang kepada ahli waris. Pasal 167 UUK mengatur mengenai pesangon untuk pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.</p>	<p>f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;</p> <p>g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan</p> <p>h. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.</p> <p>(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:</p> <p>a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;</p> <p>b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;</p> <p>c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah; d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;</p> <p>e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;</p> <p>f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;</p> <p>g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan</p> <p>h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.</p>
-----------------	--	--

<p>Jaminan Pensiun</p>	<p>Pasal 167 ayat (5) UUK menyatakan: Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).</p>	<p>Pasal 58 (1) Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan</p> <p>Kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.</p> <p>(2) Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha.</p>
<p>Jaminan Kehilangan Pekerjaan</p>	<p>Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingka oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh.</p> <p>Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud ayat (2) di tas benar-benar tidak menghasilkan persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>Hak Pekerja PKWT yang Di-PHK</p>	<p>Diatur dalam PP 37/2021</p> <p>Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada seluruh buruh atau Serikat Buruh/Pekerja</p> <p>Perubahan lain adalah pasal 151 A</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan tidak menanggung jika buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri</li> <li>2. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubiungan kerjanya sesuai dengan PKWT</li> <li>3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusaaahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau pekerja buruh meninggal dunia</li> </ol>

PHK yang dilakukan sebelum berakhirnya perjanjian kerja berlaku Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) yaitu:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Merujuk ketentuan di atas, yang jadi hak bagi pekerja PKWT yang di-PHK bukanlah pesangon, melainkan ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

<p>Serikat Kerja</p>	<p>Membentuk serikat pekerja merupakan hak dari semua buruh/pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”).</p> <p>Penjelasan pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut juga menegaskan bahwa kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.</p> <p>Hak buruh untuk membentuk serikat pekerja diperkuat juga dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (“UU Serikat Pekerja”). Pasal 5 ayat (1) UU Serikat Pekerja menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>Kemudian di dalam Pasal 28 UU Serikat Pekerja diatur mengenai perlindungan hak pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja, yaitu melarang seseorang menghalang-halangi atau memaksa buruh/pekerja untuk tidak membentuk serikat pekerja. Barangsiapa yang melanggar larangan dalam Pasal 28 ini dapat dikenakan <u>sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama lima</u></p>	<p>Pasal 1 Ketentuan Umum Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.</p>
----------------------	---	--

tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp500 juta (Pasal 43 UU Serikat Pekerja).

### 3. Buruh Perempuan di Perkebunan Sawit

Penelitian menemukan bahwa buruh perempuan rentan terhadap diskriminasi kerja. Diskriminasi kerja terjadi di bagian perawatan, seperti pemupukan, pembuatan piringan, paras dijadikan bukan 'pekerjaan utama' dalam operasi kebun. Demikian pula pekerjaan menempatkan jangkos. Pada kenyataannya baik perawatan dan penempatan jangkos setiap hari mesti dilakukan dalam operasi perusahaan. Kerentanan ini diperparah dengan tidak dilengkapinya dokumen kerja bagi BHL atau buruh yang dihitung berdasarkan target kerja per hari yang tidak manusiawi. Hanya pekerjaan panen yang dianggap sebagai pekerjaan yang layak dimasukkan dalam SKU atau buruh tetap. Pekerjaan seperti perawatan yang menggunakan bahan kimia seperti pupuk kimia dan pestisida berisiko tinggi pada perempuan, seperti yang terjadi di Kalimantan Barat, yaitu terjadi luka lepuh akibat pupuk CU. Ini disebabkan tidak ada pengawasan dari perusahaan terhadap mitra kerja mereka untuk K3.

Buruh perempuan di perkebunan sawit di kedua Provinsi bekerja lebih dari delapan jam untuk mencapai target dan premi, itupun belum termasuk waktu tempuh jika mereka berdomisili di luar afdeling atau tidak memiliki alat transportasi sendiri (berjalan kaki). Di Kalimantan Barat misalnya, waktu tempuh ke lokasi kerja bisa sekitar 30-60 menit dari rumah. Dengan waktu apel pagi pukul 5.30 pagi, buruh perempuan sering menginap di afdeling sehingga meninggalkan keluarga di rumah, baik anak maupun tanggungan lain, seperti lansia.

Buruh perempuan tidak bisa memiliki akses terhadap dokumen kerja (kontrak), hak pekerja (seperti hak cuti haid, melahirkan), manfaat lain seperti dana pensiun, dan jaminan kesehatan. Hubungan kerja fleksibel mengakibatkan ketegantungan atau posisi yang tidak seimbang antara pemberi kerja dan pekerja perempuan, dengan mudahnya pemberi kerja melakukan PHK, memberi sanksi, atau memberikan upah di bawah UMK karena target yang tidak manusiawi.

Terkait dengan peran domestik perempuan, kerap kali mereka menitipkan anak-anak dengan keluarga terdekat. Jika ada anak yang bisa menjaga adiknya, maka perawatan anak yang lebih kecil ditanggungjawabkan ke anak yang lebih besar selama sang Ibu bekerja di kebun.

Model pengasuhan keluarga seperti ini akhirnya berkembang dalam keluarga buruh perkebunan. Ada kasus-kasus pelecehan terhadap anak karena minimnya pengawasan keluarga dan komunitas (kasus di Sulteng).

Dalam aspek keterlibatan di serikat buruh, peran perempuan cenderung dimarginalkan oleh sebab berbagai alasan seperti dianggap tidak cakap karena tidak memiliki kemampuan negosiasi yang baik

dan keterbatasan lainnya yang disebabkan urusan domestic (seperti menjaga anak dan tidak mendapat izin suami). Padahal kenyataannya, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hambatan serupa jika demikian alasannya. Bias gender dalam serikat buruh seperti ini terjadi di kedua provinsi.

Perempuan juga tidak dilibatkan dalam aktivitas komunitas, kecuali untuk urusan yang telah diatur adat. Hal-hal pengambilan keputusan tentang bagaimana program CSR dilaksanakan, prioritas apa yang mesti dibuat, siapa yang harus terlibat, dan sebagainya jarang melibatkan perempuan kecuali mereka memiliki posisi sebagai kepala dusun/kampung.

Di Kalimantan Barat perubahan ekologis telah menyebabkan peran perempuan bertambah di lingkungan keluarga tani. Perubahan ini menyangkut beban kerja, baik domestik maupun produktif. Untuk peran-peran sosial perubahan ekologis tidak membawa banyak dampak mengingat budaya patriarki masih melekat dalam masyarakat secara umum.

Terkait dengan peraturan mengenai manfaat hasil kerja, penelitian ini tidak menemukan diskriminasi gender yang dilakukan perusahaan. Perusahaan mengenakan peraturan pengupahan dan memberlakukan jenis pekerjaan non-diskriminatif.

**Tabel 14. Beban kerja antara buruh perempuan dan laki-laki di Kalimantan Barat**

ITEM BEBAN KERJA	LK	PR	CURAH WAKTU (BERAPA JAM WAKTU DI CURAHKAN)	KETERANGAN
<b>DOMESTIK</b>				
1. Belanja Pagi		Ya	3 Jam	Belanja pagi jika suami-istri bekerja maka pekerjaan pagi hari tidak dilaksanakan oleh mereka, karena harus berangkat jam 4 pagi dari rumah.  Biasanya pekerjaan dilakukan oleh orang yang ada di rumah, bisa kakek-nenek atau saudara mereka yang tidak bekerja
2. Memasak		Ya		
3. Mencuci		Ya		
4. Mengangkat Air		Ya		
5. Menyapu		Ya		
6. Mempersiapkan Anak Sekolah		Ya		
7. Menyiapkan Sarapan		Ya		
8. Menyiapkan bekal kerja dan bekal sekolah		Ya		



9. Menyiapkan alat kerja	Ya	Ya		
10. Menitipkan anak (balita)	Ya	Ya		
<b>Lingkup kerja (sesuai status kontrak)</b>			Dalam kontrak rata-rata selesai jam 15.00, artinya sekitar 11 jam kerja dengan perjalanan 04.00-15.00 dalam kenyataanya bisa sampai jam 22.00 atau sekitar 18 jam.	Para pekerja bagian panen (karena beban berat, dikerjakan laki-laki, pernah perempuan dari NTT ketika suaminya sakit ikut serta dalam panen di Palmdale takut suaminya kehilangan upah harian)
1. Menunas/ Memanen	Ya	Ya		
2. Merapikan pelepah/mer apkikan pelepah	Ya	Ya		
3. Memotong tangkai sawit	Ya			
4. Mengutip berondolan	Ya			
5. Mengangkat dan menyusun buah sawit	Ya			
6. Membawa ke TPH	Ya			
7. Menyusun	Ya			
8. Menyemprot		Ya	8 jam dengan perjalanan	
9. Memupuk		Ya		
10. Sensus		Ya		
11. Membersih kan Gulma		Ya		
12. Memotong Anak Kayu		Ya		

13. Ikut dalam pengambilan keputusan dalam kelompok (organisasi buruh)				Kecenderungannya buruh perempuan tidak banyak terlibat, ini terlihat ketika ada pembentukan SBSI di PT GAN
Sosial/Pengambil Keputusan			4 Jam	
1. Sekolah anak	Ya	Ya		
2. Sakit	Ya	Ya		
3. Pesta	Ya	Ya		
4. Upacara adat Naik Dango, Baroah	Ya	Ya		

Temuan unik di lingkungan afdeling, perempuan yang bekerja sebagai buruh maupun hanya mengurus rumah tangga sama-sama mencari bahan makanan, terutama sayur-mayur di sekitaran afdeling. Sayuran terbanyak adalah jenis paku-pakuan.

Di Sulawesi Tengah, setelah adanya perkebunan sawit, terjadi perubahan budaya dari masyarakat yang tidak mementingkan uang kas dan bertani dengan pola tanam polikultur, menjadi masyarakat yang tergantung dengan uang kas. Konsekuensinya adalah bekerja untuk mendapatkan upah harian, upah mingguan, atau upah bulanan menjadi orientasi 'bekerja'. Sebelumnya, masyarakat bekerja untuk pemenuhan hidup sehari-hari dan memiliki kebun campuran seperti kakao, durian, langsung, kelapa dalam, pinang, dan jarak.

**Tabel 15. Beban kerja antara buruh perempuan dan laki-laki di Sulawesi Tengah**

ITEM BEBAN KERJA	LK	PR	CURAH WAKTU (BERAPA JAM WAKTU DI CURAHKAN)	KETERANGAN
<b>DOMESTIK</b>			3 jam	Desa ini berada dalam HGU dan baru menyelesaikan urusan sengketa lahan sekitar 2018. Ada beberapa lahan kebun dalam HGU yang masih menjadi
1. Belanja pagi		Ya		
2. Memasak		Ya		
3. Mencuci		Ya		

4. Mengangkat air	Ya	Ya				
5. Menyapu halaman	Ya	Ya				
6. Mempersiapkan anak sekolah		Ya				
7. Menyiapkan sarapan		Ya				
8. Menyiapkan bekal kerja dan bekal sekolah		Ya				
9. Menyiapkan alat kerja	Ya	Ya				
10. Menitipkan anak (balita)	Ya	Ya				
Lingkup Kerja (Sesuai Status Kontrak)					Pekerja disini mengikuti apel pagi pukul 06.00 WIB dan pulang sekitar pukul 14.00 WIB untuk buruh rawat	Para pekerja panen jika buah banyak bisa bekerja sekitar 10-12 jam, dengan aturan kelebihan dihitung dari jumlah TBS.
1. Menunas / Memanen	Ya	Ya				
2. Merapikan pelepah/Merapikan pelepah	Ya	Ya				
3. Memotong tangkal sawit	Ya					
4. Mengutip berondolan	Ya					
5. Mengangkat dan menyusun buah sawit	Ya					
6. Membawa ke TPH	Ya					

7. Menyusun	Ya			
8. Menyemprot		Ya	8 jam dengan perjalanan 06.00 - 14.00	
9. Memupuk		Ya		
10. Sensus		Ya		
11. Membersihkan gulma	Ya	Ya		
12. Memotong anak kayu	Ya	Ya		
13. Ikut dalam pengambilan keputusan dalam kelompok (organisasi buruh)	Ya			Buruh perempuan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan di seikat kerja.
Sosial/Pengamb			4 Jam	
1. Sekolah anak	Ya	Ya		
2. Sakit	Ya	Ya		
3. Pesta / hajatan	Ya	Ya		
4. Upacara adat	Ya	Ya		

## 4. Kondisi Buruh Sawit dan Capaian SDGs

### 4.1. Pilar Social

#### Tujuan 1. mengakhiri Kemiskinan

Kemiskinan dipandang sebagai suatu situasi dimana seseorang tidak dapat/mampu memenuhi kebutuhan dasar minimum yang diperlukan untuk hidup layak dan bermartabat, dengan upah rendah atau upah minimum yang tidak bisa dicapai dengan target dan beban kerja yang tidak manusiawi, maka industri hulu sawit perkebunan besar sulit untuk mencapai target ini. Penelitian terakhir dari Coaction (2021) memperlihatkan angka IDM 41% desa tertinggal dan 18% desa sangat tertinggal ada di sekitar HGU perkebunan sawit.

#### Tujuan 1.3. Menerapkan secara nasional sistem dan upaya perlindungan sosial yang tepat bagi semua

Di Kalimantan Barat, terutama PT Palmdale, lokasi perusahaan terisolasi dari desa. Sehingga keadaan sesungguhnya tidak bisa dikenali oleh Desa. Bagi buruh yang berdomisili di luar desa, baik buruh tetap maupun BHL, BPJS ditanggung oleh desa dan buruh diberikan bantuan sosial (bansos). Namun untuk buruh yang berdomisili di afdeling tidak jelas seperti apa jaminan sosial yang diberikan. Untuk BHL, tidak ada satu pun jaminan sosial diberikan, kondisi ini berlaku juga di PT LTT. Seluruh BHL tidak memiliki jaminan sosial bidang ketegakerjaan.

#### Tujuan 2. Menghilangkan kelaparan, mencapai ketahanan Pangan dan Gizi yang Baik, serta Meningkatkan Pertanian Berkelanjutan

Dalam industri hulu sawit yang lapar tanah, ekstensifikasi terus berlanjut. Untuk kasus Kalimantan Barat, sebagian masyarakat masih bercocok tanam karena adat mereka mewajibkan ketersediaan benih padi lokal (baik untuk padi besar dan padi ketan). Dusun Loncek masih memiliki pertanian tadah hujan/lahan kering yang menghasilkan 1.5 ton per Ha. Ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karbohidrat selama satu tahun. Sedangkan masyarakat desa Taviora hampir seluruhnya membeli beras untuk pemenuhan karbohidrat mereka. Untuk kebutuhan karbohidrat lain, bauran pangan masyarakat desa dipenuhi oleh pisang dan jagung. Namun seiring dengan maraknya komoditas sawit, mereka mengkonversi lahan pangan mereka dengan tanaman sawit, sehingga sekarang banyak keluarga yang masuk dalam kategori miskin, karena tidak lagi bercocok tanam di lahan-lahan yang tersisa, misalnya di sempa dan sungai yang sekarang dipenuhi sawit masyarakat dan perusahaan.

Di kedua provinsi, upah yang tidak layak menyebabkan para buruh yang tinggal di afdeling mengonsumsi pangan yang rendah nutrisi, hanya mengandalkan mie instan dan daun pakis sebagai menu utama. Kebutuhan protein banyak didapatkan dari telur, itupun tidak setiap hari, karena harus berbagi dengan anak dan keluarga dekat yang ditinggalkan di rumah.

Di kedua provinsi, upah yang tidak layak menyebabkan para buruh yang tinggal di afdeling mengonsumsi pangan yang rendah nutrisi, hanya mengandalkan mie instan dan daun pakis sebagai menu utama. Kebutuhan protein banyak didapatkan dari telur, itupun tidak setiap hari, karena harus berbagi dengan anak dan keluarga dekat yang ditinggalkan di rumah.

#### **Tujuan 4. Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua**

Seorang buruh yang bekerja di PT LTT (sebelumnya bekerja di PT Mamuang) setelah kehilangan salah satu anggota tubuhnya, memilih mengundurkan diri dari perusahaan karena tidak bisa bekerja secara optimal. Dalam kondisi tidak memiliki uang, kedua anaknya putus sekolah jenjang Sekolah Dasar, karena harus bekerja dalam kondisi tidak dibayar sebagai kernet membantu orang tua. Kondisi demikian begitu memprihatinkan, struktur hubungan kerja yang ada telah memungkinkan anak buruh kehilangan pendidikan demi bekerja sebagai kernet membantu orang tua. Buruh anak di perkebunan sawit mulai bekerja di bawah usia 12 tahun. Buruh anak sebagai kernet umumnya terjadi pada buruh di dalam system kerja borongan.

#### **Tujuan 5. Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Kaum Perempuan**

Kasus Serikat Buruh di PT LTT yang bias gender dalam menempatkan perempuan pada kepengurusan menjadi indikator lemahnya partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan yang penting. Hilangnya cuti haid, lemahnya posisi tawar perempuan seperti meminta haknya dalam kasus tes Swab PCR ketika Covid, dan ancaman PHK menjadi indikator bahwa masih ada diskriminasi. Penempatan perempuan dalam bidang-bidang tertentu yang dianggap 'tidak berat', 'minim risiko' seperti pada bidang pemupukan dan penyemprotan adalah bentuk diskriminasi lain yang menyebabkan perempuan sulit bekerja dengan jaminan ketenagakerjaan yang layak, karena kedua bidang ini lebih banyak diborongkan dengan tenaga kerja laki-laki.

### **4.2. Pilar Lingkungan**

#### **Tujuan 6. Menjamin Ketersediaan serta Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi yang Berkelanjutan untuk Semua**

Pada tahun 2030, mencapai akses terhadap sanitasi dan kebersihan yang memadai dan merata bagi semua, dan menghentikan praktik buang air besar sembarangan di tempat terbuka, memberikan perhatian khusus pada kebutuhan kaum perempuan, serta kelompok masyarakat rentan. Pada kasus PT GAN, praktek MCK di parit (tempat terbuka) masih banyak terjadi. Di afdeling PT Palmdale, kebutuhan untuk pembuatan sumur bor/pompa disediakan oleh masing-masing rumah (emplasmen).

### **4.3. Pilar Ekonomi**

#### **Tujuan 8.3. Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.**

Dengan beban kerja yang tidak manusiawi, konsep lapangan kerja yang layak menjadi konsep semu, karena upah riil yang diterima tidak sesuai dengan UMK yang berlaku. Di samping itu, terindikasi terdapat sistem kerja yang mengarah pada kerja paksa, mulai dari proses rekrutmen, intimidasi dan ancaman dalam kerja, serta PHK secara sepihak, yang kesemuanya bertentangan dengan semangat mencapai kehidupan yang layak.



**Tujuan 8.5. Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.**

Kesetaraan dan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas sulit untuk diimplementasikan, sebab pilihan untuk tidak bekerja dalam keadaan sakit saja sulit dicapai. Satu kasus yang ditemukan adalah seorang penyandang disabilitas mengurungkan niat untuk melamar kerja di PT LTT karena merasa dirinya tidak memenuhi kriteria sebagai buruh tetap.

**Tujuan 8.7. Mengambil tindakan cepat dan untuk memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan dan penjualan manusia, mengamankan larangan dan penghapusan bentuk terburuk tenaga kerja anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak-anak, dan pada tahun 2025 mengakhiri tenaga kerja anak dalam segala bentuknya.**

Perusahaan kedua provinsi berusaha menutupi kasus buruh anak dengan memanipulasi usia. Namun seorang responden menyatakan bahwa terdapat anak yang bekerja sebagai kernet sejak usianya di bawah 12 tahun di PT Mamuang (sebelum PT LTT) untuk membantu orang tuanya yang bekerja sebagai buruh borongan. Di PT Palmdale juga terdapat anak-anak rentang usia 15-16 tahun yang bekerja sebagai buruh borongan.

**8.8 Melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya.**

Perusahaan di kedua provinsi berusaha mempromosikan lingkungan kerja aman, namun tidak melibatkan mitra kerja pemborong dalam fungsi pengawasan dan implementasi K3. Untuk kasus Mitra kerja dan AAB di PT LTT, buruh tidak dilengkapi alat pelindung diri (APD) yang memadai. Di PT GAN, terdapat lingkungan kerja berbahaya dengan ancaman gigitan ular dan target kerja yang tidak manusiawi untuk melakukan penebangan di belukar muda.

**Tujuan 10.3. Menjamin kesempatan yang sama dan mengurangi kesenjangan hasil, termasuk dengan menghapus hukum, kebijakan dan praktik yang diskriminatif, dan mempromosikan legislasi, kebijakan dan tindakan yang tepat terkait legislasi dan kebijakan tersebut**

Salah satu aspek dalam tujuan ini yang berkaitan dengan pemenuhan HAM buruh perkebunan adalah hak kebebasan berserikat sebagai upaya memperjuangkan hak-hak mendasar serta menghindari eksploitasi. Namun, penelitian menemukan di PT Palmdale terdapat pemberangusan serikat.

**Tujuan 10.3.1 (b). Jumlah penanganan pengaduan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).**

Penelitian menemukan para pegiat HAM yang mengadakan dugaan pelanggaran HAM justru dikriminalisasi. Hal ini terjadi di PT Palmdale. Selain itu, pendapat masyarakat tidak ditanggapi, dan mekanisme pengaduan tidak jelas. Buruh yang protes diancam PHK, posisi buruh amat ter subordinasi

#### 4.4. Pilar Hukum

**Tujuan 16. Menguatkan Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, dan Membangun Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan**

Tujuan ini menghendaki agar negara menjamin akses publik terhadap informasi dan melindungi kebebasan mendasar, sesuai dengan peraturan nasional dan kesepakatan internasional. Kenyataannya, keterbukaan informasi public masih menjadi masalah. Kepala Desa Teluk Bakung mengemukakan sulit untuk mengakses informasi tertentu ke perusahaan dan dinas terkait. Selama proses pengumpulan data dalam penelitian ini, semua perusahaan menolak untuk diwawancarai, baik pada level wilayah operasional maupun kantor pusat.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kalimantan Barat

Permasalahan HAM terkait perburuhan di PT Palmdale dan PT GAN berakar di proses rekrutmen dan kontrak kerja. Untuk PT Palmdale, permasalahan mulai bermunculan sejak alih manajemen dari Gozco ke First Resource yang dilanjutkan Borneo Agri. Sedangkan untuk PT GAN, permasalahan begitu melekat pada isu-isu pengupahan, K3 dan tunjangan tempat tinggal. Permasalahan HAM di kedua perusahaan dirangkum sebagai berikut:

1. Buruh tidak mendapat salinan kontrak kerja, hanya membaca dan menandatangani di muka. Buruh tidak memiliki ruang untuk menanyakan hak dan kewajiban secara terperinci, apalagi menegosiasikan tingkat upah. Untuk buruh borongan, mereka awalnya diiming-imingi gaji dan tunjangan tempat tinggal yang layak, namun kenyataannya berkebalikan. Proses wawancara kerja diwarnai aksi perundungan terhadap calon buruh dan diberikan opsi mutlak PHK jika tidak betah.
2. Nilai upah mengikuti besaran UMK. Kendati demikian buruh menerima upah di bawah UMK sebab banyaknya potongan (20-30%) upah harian.
3. Bobot kerja didasari atas target sehingga buruh kerap bekerja melebihi jam kerja normal.
4. Kondisi serikat buruh di PT GAN “mati suri”, ada tapi tidak berfungsi, keanggotaan tidak jelas dan tidak pernah ada rapat serikat. Di PT Palmdale, serikat buruh dilarang.
5. K3 di kedua perusahaan tidak memadai. Meskipun kedua perusahaan menyediakan klinik, namun tidak memiliki kelengkapan obat yang dibutuhkan. Tenaga kesehatan di klinik seakan hanya berfungsi memberikan rekomendasi apakah buruh diperbolehkan izin sakit atau tidak. Peralatan dan perlengkapan kerja disediakan perusahaan setahun sekali. Jika alat rusak kurang dari setahun, buruh mesti membeli sendiri. Untuk alat panen berupa gerobak, sedari awal buruh dibebankan biayanya dengan cara dicicil.
6. Kedua perusahaan tidak memiliki mekanisme keluhan yang jelas. Intimidasi kerap dirasakan buruh jika ada keluhan atau protes. Bagi buruh yang “tidak disukai”, biasanya dipindahkan ke bagian lain dengan beban kerja yang berat agar tidak betah.
7. Di PT GAN buruh tidak mengetahui secara pasti, apakah terdapat pesangon dan bagaimana perhitungannya. Di PT Palmdale, perusahaan tidak mendaftarkan buruhnya ke salah satu program jaminan ketenagakerjaan.
8. Tunjangan tempat tinggal yang diterima buruh jauh dari kata layak. Buruh sedari awal menempati afdeling, bertanggungjawab atas segala kekurangan dan kerusakan yang ada di afdeling. Di afdeling PT GAN tidak tersedia sarana MCK, sehingga semua buruh membersihkan diri di parit sungai.
9. Kerap terjadi kriminalisasi terhadap pegiat HAM yang mengadvokasi petani plasma dan buruh perkebunan. Jika pegiat tersebut berasal dari buruh perkebunan, maka yang bersangkutan dimutasi dan diberi beban kerja yang berat agar tidak betah.

## Sulawesi Tengah

Permasalahan HAM di PT LTT adalah sebagai berikut:

1. Terdapat intimidasi yang dilakukan perusahaan dalam merespon keluhan buruh atau sengketa lahan dengan masyarakat sekitar. Bagi buruh, intimidasi berbentuk ancaman PHK atau mutasi.
2. Minimnya lapangan kerja di sekitar area PT LTT menjadikan perusahaan memiliki daya tawar yang tinggi terhadap buruh. Perusahaan dapat dengan mudah merekrut dan memberhentikan buruh oleh karena cadangan calon buruh yang banyak. Hal demikian membuat buruh yang bekerja tidak berani protes, karena dengan mudah dapat diberhentikan.
3. Diskriminasi terhadap perempuan di dalam serikat buruh. Buruh perempuan distigma sebagai pribadi yang tidak mampu dan terampil dalam menjalankan roda organisasi.
4. Perusahaan kerap mengintimidasi masyarakat atas sengketa lahan yang terjadi. Pada tahun 2018, perusahaan melibatkan aparat keamanan (Brimob) untuk menghadapi tekanan masyarakat.
5. Buruh harian lepas dengan masa kerja 10-18 hari kerja tidak mungkin menerima upah senilai dengan UMK yang berlaku oleh karena masa kerja yang singkat. Artinya, problem upah layak berkelindan dengan problem jaminan pekerjaan (*job security*).
6. PT LTT dinilai masyarakat belum transparan dalam hal ketersediaan informasi publik. PT LTT memiliki mekanisme keluhan melalui pembentukan unit di setiap afdeling yang dikepalai seorang buruh. Rapat reguler (Tim Sembilan) dilaksanakan sekali sebulan. Penelitian ini belum mampu menilai efektivitas mekanisme keluhan yang ada di PT LTT



## REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, Perkumpulan PRAKARSA memberi rekomendasi kepada pemerintah sebagai berikut:

1. Pemerintah membuat Peraturan Pemerintah/Meneteri Tenaga Kerja tentang Perlindungan Buruh Perkebunan Sawit untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan buruh harian lepas dan borongan dalam bingkai hubungan industrial sehingga menjamin hak-hak ketenagakerjaan diterima buruh harian lepas dan borongan;
2. Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) bersama dengan Pemerintah Daerah memperkuat pengawasan ketenagakerjaan di perkebunan sawit melalui pendidikan dan pelatihan pengawasan bagi Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) terkait dengan melibatkan pemerintah desa dan serikat buruh;
3. Pemerintah melalui Kemnaker melibatkan Dewan Pengupahan di tingkat nasional dan daerah (provinsi dan kab/kota) menetapkan upah minimum sektoral di perkebunan kelapa sawit sebagai langkah menjamin upah layak bagi buruh di perkebunan kelapa sawit;
4. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memastikan semua lembaga keuangan mengedepankan kebijakan keberlanjutan dalam memberikan permodalan bagi industri sawit sehingga menjadi lembaga keuangan yang dapat dipercaya (akuntabel) melalui pelaksanaan isi Buku Perbankan Berkelanjutan;
5. Pemerintah melalui OJK mewajibkan perusahaan perkebunan sawit mempublikasikan laporan Lingkungan Sosial Tata Kelola (LST) secara berkala agar publik dapat memonitor aktivitas perusahaan;
6. Pemerintah melalui Kemenkumham dan Komnas HAM melakukan pengkajian, penelitian, penyuluhan, pemantauan dan mediasi terkait pelanggaran HAM, khususnya kerja paksa di perkebunan sawit;
7. Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bersama Komnas Perempuan melakukan pemantauan dan pelaporan pelanggaran HAM berbasis gender di perkebunan sawit;
8. Pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bersama Komisi Perlindungan Anak Indonesia mengawasi, melindungi dan memenuhi hak anak di perkebunan sawit;
9. Pemerintah daerah wajib melaksanakan identifikasi, pemantauan dan evaluasi terhadap dampak-dampak yang berpotensi timbul dari operasi perkebunan sawit;
10. Presiden memastikan agar aparat keamanan TNI/POLRI tidak terlibat dalam

dalam operasi keamanan perusahaan;

11. Pemerintah melakukan hilirisasi industri sawit sebagai upaya diversifikasi industri sawit nasional yang pada perjalanannya berdampak pada pembangunan keterampilan sumber daya manusia (*human development and skill development*), sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan buruh sawit;

## UNTUK LEMBAGA KEUANGAN PENYEDIA MODAL ATAU INVESTOR, PERKUMPULAN PRAKARSA MEREKOMENDASIKAN

1. Memerhatikan implementasi standar HAM yang tertera dalam RSPO/ISPO di perusahaan perkebunan sawit;
2. Memverifikasi proses produksi tidak melanggar HAM seperti upah layak, kerja paksa, dan buruh anak;
3. Tidak menyediakan modal atau melanjutkan permodalan bagi perusahaan yang sedang bersengketa lahan dengan masyarakat;
4. Tidak menyediakan modal atau melanjutkan permodalan bagi perusahaan yang sedang digugat terkait masalah kerusakan lingkungan;
5. Memerhatikan aspek kerja layak bagi buruh di perusahaan seperti upah layak, jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan;
6. Memasukan kriteria HAM ke dalam *early warning detection* dan *problem solving* dalam pemantauan bulanan (*watchlist report*);

## PERKUMPULAN PRAKARSA MEREKOMENDASIKAN PERUSAHAAN PEMBELI (*BUYER*) UNTUK:

1. Melakukan asesmen terkait penegakan HAM secara komprehensif di setiap perusahaan rantai pasok;
2. Menelusuri asal-usul TBS apakah berasal dari proses produksi yang melanggar HAM, seperti upah layak, kerja paksa, dan buruh anak;
3. Mewajibkan rantai pasok menyediakan APD yang memadai bagi buruh dan aspek K3 lainnya;
4. Memerhatikan aspek kerja layak bagi buruh di perusahaan seperti upah layak, jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan;
5. Memastikan wilayah operasional rantai pasok bebas dari aktivitas anak-anak dan mewajibkan afdeling menyediakan sarana bermain anak.

Penanganan permasalahan HAM di perkebunan sawit tidak dapat diselesaikan dalam waktu singkat. Oleh karenanya, penanganan masalah HAM membutuhkan proses yang terus-menerus. Perkumpulan PRAKARSA percaya penegakan HAM di perkebunan sawit akan membawa manfaat sebagai berikut:

1. Menyejahterakan rakyat Indonesia, khususnya buruh sawit;
2. Mengurangi konflik sosial dan biaya yang timbul dari konflik tersebut;
3. Membuat relasi sosial antarpemangku kepentingan lebih harmonis;
4. Perusahaan mampu meredam potensi konflik sosial yang dapat menimbulkan kerugian lebih buruk; dan
5. Berkontribusi terhadap capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Indonesia dan pengakuan global yang baik terhadap Indonesia



## DAFTAR PUSTKA

- Amnesty International. (2016). *Skandal Besar Minyak Kelapa Sawit: Pelanggaran Ketenagakerjaan di Belakang Nama-Nama Merek Besar*. London, England.
- Arcade, J., Godet, M., Meunier, F. & Roubelat, F. (1999). *Structural Analysis with The MICMAC Method & Actor's Strategy with MACTOR Method*. Futures Research Methodology, American Council for the United Nations University: The Millennium Project, P. 1-69.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2019). *Laporan Hasil Pemeriksaan Untuk Tujuan Tertentu: Atas Perijinan, Sertifikasi, dan Implementasi Perkebunan Kelapa Sawit Yang Berkelanjutan serta kesesuaiannya dengan Kebijakan Internasional Pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pertanian dan Instansi Terkait Lainnya di DKI Jakarta, Sumatera Utara, Riau, Sumatera Selatan, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan Papua Barat*. Jakarta: Auditorat Utama Keuangan Negara IV.
- Cipta, H., Siahaan, R., Pranajaya, D., Rahmawati, R., Dhialulhaq, A., Berenschot, W. & Afrizal. (2020). *Menyelesaikan Konflik Kelapa Sawit di Kalimantan Barat: Evaluasi terhadap Efektivitas Berbagai Mekanisme Resolusi Konflik*. Leiden: POCAJI.
- Clark, Gracia. (2003). *Gender at Work in Economic Life*. America: Altamira Press.
- Coaction Indonesia & Lokadata. 2021. *Pemetaan Hulu-Hilir, Sosial Ekonomi Dan Dampak Lingkungan Industri Sawit Dan Biodiesel Di Indonesia*.
- Fauzi, Akhmad. (2019). *Analisis Teknik Keberlanjutan*. Jakarta: Gramedia.
- Godet, M. & Roubelat, F. (1996). *Creating the future: The use and misuse of scenarios*. Long Range Planning, Vol. 29, P. 164-171.
- Gottwald, Eric. (2018). *Certifying Exploitation: Why 'Sustainable' Palm Oil Production Is Failing Workers*. New Labor Forum, Vol. 27 (2), P. 74-82.
- Hidayat, Nia Kurniawati, Astrid Offermans, and Pieter Glasbergen. (2018). *Sustainable Palm Oil as a Public Responsibility? On the Governance Capacity of Indonesian Standard for Sustainable Palm Oil (ISPO)*. Agriculture and Human Values Vol. 35 (1).
- Hidayat, Rachmad. (2006). *Kapan Ilmu Akan Berubah: Lebih Dekat Kepada Metodologi Feminis*. Jurnal Perempuan Vol 48.
- Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. (2020). *Indeks Desa Membangun*.

- Madison, D. Soyini. (2005). *Critical Ethnography: Methods, Ethics, and Performance*. USA: Sage Publication.
- Manisuli, Ssenyonjo and Baderin, Mashood A (ed). (2010). *International Human Rights Law: Six Decades after the UDHR and Beyond*. UK: Routledge.
- Marimin. (2004). *Pengambilan Keputusan Kreteria Majemuk: Teknik dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- McInnes, Angus. 2017. *A Comparison of Leading Palm Oil Certification Standards. Forest Peoples Programme*. England: Forest Peoples.
- Mullen, Matthew, Daniel Polomski, Teresa Soares, Emily Klukas, and Thomas Thomas. (2019). *Human Rights Disclosure in ASEAN*. Asean CSR Network, Mahidol University, and Article 30.
- Ruggie, John Gerard. 2008. *Protect, Respect, and Remedy: The UN Framework for Business and Human Rights*. Human Rights Council, United Nations.
- Santika, Truly, Wilson, Kerrie A., Budiharta, Sugeng., Law, Elizabeth A., Poh, Tun Min Does., Ancrenaz, Marc., Struebig, Matthew J., and Meijaard, Erik. (2019). *Oil Palm Agriculture Help Alleviate Poverty? A Multidimensional Counterfactual Assessment of Oil Palm Development in Indonesia*. World Development Vo. 120, P. 105-117.
- Siagian, Saurlin Pandapotan. (2008). *Third Generation Human Rights in the Palm Oil Industry: RSPO as a Global Multi Stakeholder Organization* (Thesis). The Hague: Institute of Social Studies.
- Shofwan Al Banna Choiruzzad Tyson, Adam & Varkkey, Helena. (2021). *The Ambiguities of Indonesian Sustainable Palm Oil Certification: Internal Incoherence, Governance Rescaling And State Transformation*. Asia Europe Journal 19, P. 189-208.
- Tim Peneliti Lentera. (2015). *Beban Hidup Perempuan Di Perkebunan : Beberapa Catatan Penelitian Lapangan*. Lentera
- Vayda, Andrew and Bradley, P. B. (2011). *Causal Explanation for Social Scientists: A Reader*. USA: AltaMira Press.

# LAMPIRAN

## 1. Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara Buruh (membutuhkan bukti dokumen cetak dan dokumentasi visual-)	
Waktu Pelaksanaan	
Lokasi	
Responden	Nama responden: Usia: Jenis Kelamin: Jumlah tanggungan:  Status pekerjaan 1. Buruh tetap 2. Buruh kontrak (berapa tahun) 3. Buruh harian lepas 4. Buruh harian borongan 5. Buruh angkut sub kontrak 6. Kernet atau tukang berondol
Tema-tema Utama	Contoh pertanyaan (Disertai bukti dokumen)
Kontrak	Apakah pekerja memiliki kontrak yang dengan jelas menyebutkan syarat dan ketentuan kerja, mis. lama kerja, jam kerja, upah, tunjangan, liburan, upah lembur, dll.?
Jam kerja, lembur, waktu istirahat dan istirahat	1. Berapa jam kerjanya, yaitu apa yang tertera di kontrak kerja dan berapa lama sebenarnya karyawan bekerja? 2. Jika karyawan bekerja lembur, bagaimana ini dibayar? 3. Apakah karyawan mengambil istirahat selama hari kerja mereka? Kapan, dimana dan untuk berapa lama? 4. Apakah karyawan mendapatkan cuti berbayar (misalnya cuti sakit dan cuti tahunan)?
Upah	1. Rata-rata berapa gaji karyawan di posisi Anda? Berapa perempuan dibayar, berapa laki-laki dibayar? 2. Apakah karyawan memahami bagaimana gaji mereka ditentukan? 3. Seberapa sering karyawan dibayar? Harian, Mingguan, Per ½



	<p>Bulan, Bulanan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Apakah pernah ada penundaan pembayaran gaji? Jika ya, apakah ini terjadi secara teratur atau apakah ini hanya terjadi sekali?</li> <li>5. Apakah karyawan menganggap tingkat gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka? (Buat diagram kebutuhan dasar, untuk masing-masing perwakilan lelaki dan perempuan)</li> <li>6. Apakah pernah ada pemotongan gaji yang tidak dijelaskan kepada karyawan? Apakah karyawan mengerti hak- mereka?</li> <li>7. Apakah karyawan harus membayar pihak ketiga untuk direkrut untuk pekerjaan ini? Jika ya, berapa harganya? Apakah pembayaran masih dilakukan?</li> </ol>
Jaminan Sosial dan Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah perusahaan membayar tunjangan jaminan sosial, mis. kesehatan, tunjangan pengangguran, pensiun?</li> <li>2. Selain tunjangan jaminan sosial pemerintah, apakah perusahaan memiliki skema jaminan sosial untuk karyawannya?</li> </ol>
Privasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah perusahaan menggunakan informasi rahasia tentang pelamar kerja? Pengamanan apa yang diterapkan untuk memastikan bahwa informasi ini dijaga kerahasiaannya?</li> <li>2. Apakah perusahaan meminta informasi medis pribadi karyawan atau melakukan tes kesehatan? Jika ya, apa tujuannya?</li> </ol>
Pelecehan dan diskriminasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah karyawan pernah didiskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, preferensi politik, etnis, disabilitas, keanggotaan serikat pekerja atau faktor lainnya? Jika ya bagaimana, oleh siapa dan mengapa, mis. dari rekan kerja, manajemen, atau kontraktor pihak ketiga?</li> <li>2. Apakah karyawan pernah dilecehkan, mis. pelecehan seksual? Jika ya, bagaimana, oleh siapa dan mengapa?</li> </ol>
Pekerja perempuan dan cuti melahirkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah karyawan perempuan menerima cuti melahirkan yang dibayar? Jika ya, berapa minggu?</li> <li>2. Apakah karyawan perempuan mengalami diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, misalnya gaji yang lebih rendah, kesempatan promosi yang lebih sedikit, tidak diperbolehkan melakukan jenis pekerjaan tertentu, dll.?</li> <li>3. Apakah karyawan perempuan mengalami pelecehan seksual? Jika ya, dari siapa, mis. rekan sekerja, orang dalam manajemen?</li> </ol>

<p>Pekerja remaja dan anak</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ada pekerja muda (di bawah 18 tahun) atau pekerja anak (usia berapa?) dipekerjakan? Jika ya, jenis pekerjaan apa yang dilakukan oleh pekerja muda? Apakah mereka bekerja selama waktu sekolah?</li> <li>2. Apakah perusahaan memeriksa usia pekerja saat pertama kali dipekerjakan? Jika ya, metode verifikasi usia apa yang digunakan?</li> </ol>
<p>Keterwakilan pekerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah ada serikat pekerja? Jika ya, apakah sebagian besar karyawan berserikat atau tidak berserikat? Apakah pekerja yang berserikat dan non-serikat diperlakukan berbeda oleh pemberi kerja atau sesama pekerja? Jika ya, bagaimana caranya?</li> <li>2. Dapatkah perwakilan serikat pekerja dengan bebas memasuki properti perusahaan?</li> <li>3. Apakah pemberi kerja terlibat dalam perundingan bersama dengan serikat pekerja?</li> <li>4. Apakah karyawan yang berserikat pernah merasa didiskriminasi atau diancam karena mereka adalah anggota suatu serikat?</li> <li>5. Apakah karyawan ragu-ragu untuk bergabung atau menjadi anggota serikat pekerja, jika demikian, mengapa?</li> <li>6. Apakah ada jenis perwakilan pekerja lainnya, misalnya komite pekerja? Jika ya, apa peran dari komite-komite tersebut? Apakah perwakilan telah dipilih dan jika ya, bagaimana? Bisakah Anda menghubungkan kami dengan perwakilan pekerja?</li> </ol>
<p>Mekanisme keluhan ketenagakerjaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemana karyawan akan pergi jika mereka memiliki keluhan atau kekhawatiran tentang pekerjaan atau kondisi kerja mereka?</li> <li>2. Dapatkah karyawan berbicara dengan manajer lini, sumber daya manusia, dan / atau pihak ketiga independen tentang kekhawatiran yang mungkin mereka miliki terkait pekerjaan atau kondisi kerja mereka?</li> <li>3. Apakah karyawan memiliki kekhawatiran atau keluhan tentang pekerjaan atau kondisi kerja mereka?</li> </ol>
<p>Kesehatan dan keselamatan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah karyawan pernah menyaksikan kecelakaan / cedera di tempat kerja?</li> <li>2. Apakah karyawan memiliki kekhawatiran tentang kesehatan dan keselamatan, dapatkah mereka memberikan contoh?</li> <li>3. Apakah karyawan menerima pelatihan kesehatan dan keselamatan? (Jika tidak apa yang dilakukan?)</li> <li>4. Apakah karyawan menerima alat pelindung diri jika ini diperlukan untuk pekerjaannya?</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Apakah ada insiden kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, jika ya, apakah insiden itu terkait dengan departemen atau area operasi tertentu? Seberapa sering insiden terjadi?</li> <li>6. Apakah karyawan memiliki akses ke fasilitas perawatan kesehatan?</li> <li>7. Apakah tersedia dokter/paramedis setiap kali dibutuhkan di klinik?</li> <li>8. Adakah ketersediaan obat-obatan cukup untuk semua jenis insiden kecelakaan?</li> <li>9. Seberapa jauh klinik/puskesmas jika di lokasi perkebunan tidak terdapat pertolongan pertama?</li> </ol>
Perumahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan? Jika ya, jenis perumahan apa yang disediakan?</li> <li>2. Berapa ukuran perumahan untuk lajang dan untuk yang berkeluarga?</li> <li>3. Apakah tersedia cukup air untuk kebutuhan sehari-hari. Bagaimana kualitas perumahan yang disediakan untuk karyawan? Apakah mereka harus membayar untuk perumahan?</li> <li>4. Apakah karyawan bebas untuk bergerak dan meninggalkan tempat kerja dan fasilitas perumahan?</li> </ol>
Manfaat lainnya (transportasi, bonus, makanan...)	Apakah perusahaan memberikan tunjangan terkait pekerjaan, mis. transportasi, makanan, dll.? Jika ya, kepada siapa dan kapan? (menurut jenis kontrak kerja)
Masalah keamanan dan konflik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah karyawan merasa aman secara fisik di lingkungan kerja mereka? Jika tidak, mengapa tidak?</li> <li>2. Apakah karyawan pernah terlibat dalam insiden keamanan, mis. melibatkan komunitas lokal atau kelompok bersenjata? Jika demikian, apa yang terjadi?</li> <li>3. Jika mewawancarai petugas keamanan: tanyakan tentang latar belakang mereka, pelatihan (apakah mereka telah dilatih tentang penggunaan kekuatan dan bagaimana menanggapi pengaduan tentang hak asasi manusia), apakah mereka bersenjata? Apakah ada insiden? Apakah mereka berpatroli di luar area perusahaan? Tolong jelaskan.</li> </ol>
Isu lain yang muncul	Jelaskan isu yang muncul, yang disebutkan oleh responden
Komentar pewawancara	Pertimbangkan untuk memasukkan pengamatan apa pun tentang bahasa tubuh, mimik, emosi, informasi tentang orang yang diwawancarai yang ragu-ragu, ketakutan, lama memikirkan jawaban, untuk berbicara, dll.



## 2. Pedoman Wawancara terkait Diskriminasi Gender

1. Membuat tabulasi kehidupan sehari-hari mengenai beban kerja domestik dan lingkup kerja.

Tabel 1. Contoh Analisis Beban Kerja Berbasis Gender

ITEM BEBAN KERJA	LK	PR	CURAH WAKTU (BERAPA JAM WAKTU DI CURAHKAN)	KETERANGAN (DIISI UNTUK KONFIRMASI HASIL WAWANCARA, DENGAN MENGEMBANGKAN PERTANYAAN TERBUKA)
<b>DOMESTIK</b>				
1. Belanja pagi				
2. Memasak				
3. Mencuci				
4. Mengangkat air				
5. Menyapu halaman				
6. Mempersiapkan anak sekolah				
7. Menyiapkan sarapan				
8. Menyiapkan bekal kerja dan bekal sekolah				
9. Menyiapkan alat kerja				
10. Menitipkan anak (balita)				
Lingkup Kerja (Sesuai Status Kontrak)				
1. Menunas				
2. Merapikan pelepa				

3. Memotong tangkai sawit				
4. Mengutip berondolan				
5. Mengangkat dan menyusun buah sawit				
6. Membawa ke TPH				
7. Menyusun/ menomori				
8. Menyemprot				
9. Ikut dalam pengambilan keputusan dalam kelompok (organisasi buruh)				
Sosial/Pengambil Keputusan				
1. Sekolah Anak				
2. Sakit				
3. Pesta/hajatan				
4. Rewangan				
5. Wirid/ Perwiritan				
Lainya				

2. Apakah buruh perempuan (sesuai dengan status kontrak) mendapatkan pelatihan dan diperlakukan sama untuk mendapatkan kesempatan peningkatan kompetensi (Pasal 32, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
3. Apakah Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 19 tahun pernah dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.”
4. Apakah pekerja/buruh perempuan dalam keadaan hamil pernah melakukan lembur antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
5. Apakah pekerja/buruh perempuan yang lembur antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 diberikan suplemen
  - a. Makanan dan minuman bergizi;
  - b. Dan dijaga dari pelecehan seksual dan keamanan selama di tempat kerja
6. Apakah buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 diberikan angkutan antar jemput.
7. Apakah pekerja/buruh perempuan memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
8. Apakah pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
9. Apakah buruh perempuan menyadari hak-hak mereka dalam berserikat atau ikut mengambil keputusan terhadap hak mereka atau kondisi kerja (termasuk pengupahan)
10. Apakah ada perlakuan khusus (seperti sosialisasi, pelatihan dari Serikat Kerja) untuk mengajak buruh perempuan untuk terlibat
11. Cari perbandingan buruh perempuan dan buruh laki-laki yang tergabung dalam Serikat Kerja
12. Apakah Serikat kerja menetapkan kuota untuk keanggotaan dan kepengurusan buruh perempuan dalam organisasi mereka
13. Apakah masih terjadi prasangka atas perbedaan anatara buruh perempuan dan laki-laki (konsepsi yang keliru mengenai kemampuan, penempatan kerja, kesempatan karir terhadap pekerja perempuan)
14. Apakah buruh perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk diajak untuk mengambil keputusan dalam serikat kerja atau berunding dengan manajemen
15. Apakah buruh perempuan diperlakukan sama dalam menyiapkan masa pensiun (tanyakan untuk pekerja tetap)
16. Apakah pekerja perempuan dilibatkan pada pengambilan keputusan dalam Serikat pada waktu dan lokasi dimana mereka bisa hadir (misalnya bukan pada waktu mengurus anak/pekerjaan domestik, tidak membutuhkan alat transportasi atau jarak yang terlampau jauh)

### 3. Profil Responden

Hasil survei lapang di dua lokasi perusahaan yaitu PT Palmdale dan PT GAN, memberikan identifikasi pekerjaan buruh yang meliputi Karyawan Harian Tetap, Karyawan Harian Lepas, dan Kerja Borongan.

**Tabel 2. Profil Responden PT Palmdale**

STATUS BURUH	HONOR	TUNJANGAN	JUMLAH RESPONDEN
Karyawan Harian Tetap			
Mandor 1	Dalam kontrak UMR	BPJS, Jaminan Ketenagkerjaan Jaminan Hari Tua	2
Buruh Panen	Dalam kontrak UMR	BPJS (tidak dipotong jika sudah disertakan oleh pemerintah)	1
Karyawan Harian Lepas			
Buruh Panen	Sesuai target	Tidak	
Buruh Sensus	Sesuai target	Tidak	1
Borongan			
Pemborong	Sesuai harga TBS	Tidak	1
Buruh Panen	Sesuai Target	Tidak	2
Bruruh Sensus	Sesuai Target	Tidak	3
Angkutan TBS	Sesuai Target	Tidak	1

**Tabel 3. Profil Responden PT GAN**

STATUS BURUH	HONOR	TUNJANGAN	JUMLAH RESPONDEN
Karyawan Harian Tetap			
Mandor 1	Dalam Kontrak UMR	BPJS, Jaminan	1

		Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua, beras 30 kg	
Buruh Panen	Dalam Kontrak UMR	BPJS (tidak dipotong jika sudah disertakan oleh pemerintah)	1
Karyawan Harian Lepas			
Buruh Panen	Sesuai Target	Tidak	1
Buruh Sensus	Sesuai Target	Tidak	1
Borongon			
Pemborong	Sesuai Harga TBS	Tidak	
Buruh Panen	Sesuai Target	Tidak	
Buruh Sensus	Sesuai Target	Tidak	2
Angkutan TBS	Sesuai Target	Tidak	

Hasil survei lapang di perusahaan PT Lestari Tani Teladan, memberikan identifikasi pekerjaan buruh yang meliputi Karyawan Harian Tetap (Syarat Kerja Utama/SKU) yang mendapatkan upah tetap, tunjangan rumah, Karyawan Mitra (yang merupakan bentuk lain dari kerja tanpa dokumen ketenagakerjaan) dibentuk oleh pekerja dan Paguyuban Afdeling, dan Kerja Borongan yaitu kerjasama antara kontraktor setempat (pemberi kerja/pemegang SPK) dengan perusahaan.

**Tabel 4. Profil Responden**

STATUS BURUH	HONOR	TUNJANGAN	JUMLAH RESPONDEN
SKU			
Mandor 1	Dalam Kontrak UMR	BPJS, Jaminan Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua	1
Mandor			

Mandor 1			3
Buruh Panen	Dalam Kontrak UMR	BPJS, Jaminan Ketenagkerjaan Jaminan Hari Tua	4
Sekuriti	Dalam UMR	BPJS, Jaminan Ketenagkerjaan Jaminan Hari Tua	1
Karyawan Mitra			
Buruh Infilled	Sesuai Target	Tidak	4
Buruh piringan	Sesuai Target	Tidak	4
Buruh pembibitan bibit	Sesuai Target	BPJS, Rumah Dinas	1
Borongon			
Pemborong	Pemegang Kontrak	Tidak	1
Buruh Jankos	Sesuai Target	Tidak	6



# PERKUMPULAN PRAKARSA

(Komplek Rawa Bambu 1) Jl. A No.8E Rt.10 RW.6  
Pasar Minggu Kecamatan Pasar Minggu  
Jakarta Selatan 12520

ISBN 978-623-97592-2-3



9 786239 759223