

terisolasi, tanpa perlindungan hukum dari negara maupun pengawasan ketenagakerjaan yang terpercaya, rentan menjadi korban kesewenang-wenangan pengusaha.

Praktik eksploitasi fisik dan mental yang terjadi di perkebunan sawit mengakibatkan kemiskinan struktural yang diwariskan buruh secara bergenerasi (bahkan sampai generasi ke-4).ⁱⁱⁱ Bank Dunia menemukan bahwa perkebunan skala besar telah berdampak pada hilangnya penghidupan masyarakat dan malah meningkatkan kemiskinan.¹²

1. Beban kerja terlampau tinggi, target tidak manusiawi

Atas dasar perhitungan ekonomis, perusahaan perkebunan sawit menetapkan target yang teramat tinggi dan tidak manusiawi, bahkan menetapkan ancaman sanksi denda jika target tidak tercapai. Buruh terpaksa mencari tenaga bantuan, *Kernet*^{iv} yang dia bayar sendiri.

Di perkebunan milik anak perusahaan Indofood, ditemukan bahwa setiap hari seorang buruh pemanen ditargetkan mengumpulkan hingga 3 ton buah sawit per hari.^v Satu orang pemanen mengumpulkan 140 sampai 160 janjang buah sawit dan setiap janjang sawit beratnya antara 15 – 20 kg demi mendapatkan upah penuh. Selain target bobot sawit yang sangat tinggi -bandingkan dengan satu Toyota Alphard dengan berat kosong 1,9 ton -, kondisi topografi yang sulit, buruh juga tidak dilengkapi alat kerja yang layak. Akibatnya, beban kerja yang ditanggung oleh buruh sangat tidak manusiawi.

1.a Pekerja Anak Akibat Beban Kerja yang Tidak Manusiawi

Disebabkan penetapan beban kerja yang sangat tidak manusiawi, pengusaha memberi dan membiarkan peluang terjadinya praktek anak yang dipekerjakan di perkebunan kelapa sawit.^{vi} Perwakilan perusahaan bahkan berdalih bahwa anak bekerja adalah bagian dari budaya Indonesia.¹³ Bahkan ada yang meromantisir bahwa praktek pekerja anak di perkebunan sawit adalah bagian dari mekanisme pendidikan dan kegembiraan untuk mengerti tanggung jawab keluarga.¹⁴ Hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pasal 69-73 UU No. 13 /2003 mengenai Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. 235/2003, serta Undang-undang No. 20/1999

12 Deininger, Klaus & Byerlee, Derek. *Raising Global Interest In Farmland*. 2011

http://siteresources.worldbank.org/INTARD/Resources/ESW_Sept7_final_final.pdf

13 Jong, Hans Nicholas. "NGO alleges abuses at Indofood plantations." *The Jakarta Post*, 9 Juni 2016.

<http://www.thejakartapost.com/news/2016/06/09/ngo-alleges-abuses-indofood-plantations.html>

14 Direktur Eksekutif PASPI (Palm oil Agribusiness Strategic Policy Institute), Dr. Ir. Tungkot Sipayung Tungkot dalam bukunya *Mitos Vs Fakta Sawit menganalogikan anak yang bekerja diperkebunan seperti anak-anak desa yang ikut ke sawah atau ladang bersama orang tuanya*.

Sumatera Utara ^x	Rp. 80.480,-	Rp. 78.600,-
Papua ¹⁸	Rp. 96.672,- (Propinsi)	Rp. 61.295,-

Perkebunan kelapa sawit tidak memberlakukan lembur, padahal akibat target panen yang tinggi dan ancaman sanksi denda,¹⁹ buruh terpaksa bekerja lebih lama dari batasan waktu yang diatur, yaitu rata-rata 12 jam setiap hari.^{xi} Untuk hari libur, perusahaan melakukan praktik kerja *Kontanan*²⁰ yang mana upahnya lebih rendah dari hari kerja biasa dan saat musim panen bersifat wajib untuk buruh, keduanya ini merupakan pelanggaran UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 karena pekerjaan yang dikerjakan di hari libur diperhitungkan sebagai lembur dan lembur tidak boleh dipaksakan. Kondisi pemaksaan pekerjaan dibawah ancaman tidak lain adalah bentuk kerja paksa. Praktek demikian jelas merupakan pelanggaran atas UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan Undang-undang No. 19/1999 mengenai Pengesahan Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa.

3. Status Hubungan Kerja Rentan (Prekarius)^{xii}

Status kerja di perkebunan kelapa sawit terdiri dari buruh tetap (dikenal sebagai SKU atau Syarat Kerja Utama), buruh berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Buruh Harian Lepas (BHL) dan *Kernet*. Khususnya BHL dan *Kernet* disebut *invisible labor* karena tidak pernah tersentuh oleh perlindungan hukum. Meskipun bekerja diproduksi inti, seperti perawatan, salah satu divisi yang paling penting pada rantai produksi di perkebunan kelapa sawit, keberadaan mereka dinafikan oleh perusahaan. Mayoritas BHL bagian perawatan adalah perempuan. Maraknya buruh dengan status PKWT, BHL dan *kernet* berimplikasi terhadap hak mereka untuk mendapatkan jaminan sosial, perlengkapan kerja, tunjangan tetap dan hak berserikat karena di perkebunan hanya buruh SKU yang diperkenankan mendapatkan hak tersebut.

Perempuan adalah pihak yang paling dirugikan oleh status hubungan kerja rentan. Mereka bekerja di bagian perawatan selama bertahun-tahun dan tidak pernah dijadikan buruh tetap. Risiko kesehatan yang dihadapi buruh perempuan sangat tinggi karena bersentuhan langsung dengan bahan-bahan kimia setiap harinya. Hak cuti haid, cuti maternitas, cek kesehatan rutin dan fasilitas

18 Slip Gaji buruh PT Henrison Inti Persada, Sorong, Papua Barat, 2016.

19 Lampiran 1.

20 Kerja di hari libur atau hari Minggu disebut kontanan yang perhitungannya berdasarkan premi yang dikalikan dua. Sebelum bekerja, buruh menerima uang muka (downpayment) sebesar Rp. 125.000, setelah kerja berakhir baru dilakukan penghitungan hasil kerja buruh pada hari tersebut.

MCK layak dan laktasi juga tidak pernah disediakan oleh perusahaan.²¹ Selain itu, perempuan sangat rentan pelecehan dan kekerasan fisik, disebabkan lokasi kerja yang terisolir dan kurangnya perhatian perusahaan atas permasalahan tersebut.²²

4. Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Tumpul

Audit-audit yang dilakukan badan sertifikasi nasional maupun internasional adalah sarat kepentingan dan tidak objektif, serta tidak diimbangi dengan pemahaman materi tentang ketenagakerjaan yang mendalam. Selain itu, tenaga pengawas ketenagakerjaan tidak ada yang secara khusus mengawasi sektor perkebunan. Sesuai dengan informasi dari Plt. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dirjen P2K3) jumlah personil pengawas pada tahun 2016 hanya sebanyak 1.923 personil saja, dan sangat tidak berimbang dengan jumlah perusahaan yang ada di seluruh Indonesia yaitu sebanyak 20.980.216.²³ Pelaporan-pelaporan dari buruh tidak pernah ditindaklanjuti, perusahaan pelanggar terus menerus mengeksploitasi buruh yang sudah banyak berkontribusi pada perekonomian negara. Lemahnya pengawasan Disnaker hingga ke tingkat kabupaten menyebabkan oknum berkolaborasi dengan para pemodal yang akhirnya merugikan kepentingan buruh. Untuk mengimbangi hal itu, maka pihak masyarakat sipil melakukan penelitian dan monitoring independen dengan maksud untuk membuka pandangan pemerintah dan publik mengenai kondisi di perkebunan sawit yang sebenarnya.

5. Pemberangusan Serikat Buruh Independen

Pemberangusan serikat buruh independen di perkebunan sawit masih sering terjadi. Hal ini melanggar Undang- Undang No. 21/2000 mengenai Kebebasan Berserikat dan Berorganisasi dan Konvensi ILO No. 98 mengenai Kebebasan Berserikat. Di salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit transnasional di Tapanuli Selatan, serikat buruh independen mengalami intimidasi dari perusahaan berupa perintah dari asisten kepala kebun untuk menandatangani surat pengunduran diri dan mutasi. Intimidasi perusahaan tersebut justru didukung oleh pihak Disnaker Tapanuli Selatan yang menunda memberikan surat pencatatan dan mengadakan verifikasi kedua 3 bulan setelah permohonan pencatatan disampaikan serikat buruh.²⁴

21 Koalisi Responsibank Indonesia, *Keterkaitan Perbankan Dalam Perkebunan Sawit PT. Wira Mas Permai (Sulawesi Tengah)*, Jakarta, 2015.

22 *Ibid*

23 Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_549805.pdf

24 Kronologis kasus pemberangusan serikat buruh SERBUNDO – dokumentasi OPPUK 2017.

Pembentukan serikat buruh yang baru tidak boleh dihalang-halangi. Dengan Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 Terhadap UU Ketenagakerjaan 13/2003 terkait kedudukan Serikat Pekerja dalam sebuah perundingan untuk proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dinyatakan bahwa setidaknya 3 (tiga) serikat pekerja di satu perusahaan dengan keanggotaan 10% berhak terlibat dalam proses perundingan PKB.

III. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik 4 (empat) kesimpulan utama, yakni:

1. Jauh dari janji pemerintah untuk mensejahterakan buruh perkebunan, pemerintah dan pengusaha perkebunan justru melanggengkan praktik eksploitatif berbentuk target kerja yang tidak manusiawi, rezim upah murah, status hubungan kerja rentan dan kerja paksa yang berakibat pada kemiskinan struktural buruh perkebunan sawit.
2. Pemerintah sampai sekarang menafikkan keberadaan buruh sawit sebagai ujung tombak dari industri sawit di Indonesia, khususnya perempuan dan anak merupakan kelompok yang paling dirugikan dan termarginalisasi.
3. Pemerintah sampai sekarang tidak memberikan perlindungan hukum dan legalitas bagi buruh perkebunan sawit. Dalam semua pembahasan tentang industri kelapa sawit hal-hal perlindungan ketenagakerjaan untuk buruh perkebunan sawit tidak pernah disinggung.
4. Pemerintah gagal menegakkan hukum di sektor perkebunan sawit, tidak sungguh-sungguh menyiapkan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan terpercaya, dan tidak serius menindak secara hukum pengusaha-pengusaha pelanggar.
5. Pengusaha menghalang-halangi buruh perkebunan sawit dalam menggunakan hak berserikat dan berunding.

IV. Rekomendasi

Dengan ini Koalisi Buruh Sawit menyampaikan rekomendasi-rekomendasi yang ditujukan kepada Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pertanian, Komisi IX DPR – RI, Komisi IV DPR – RI, Kantor Staf Presiden, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNAS HAM) dan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (KOMNAS Perempuan):

1. Mengakui secara penuh hak-hak dasar buruh perkebunan sawit melalui pengadaan peraturan perundang-undangan khusus untuk buruh perkebunan sawit.
2. Mendorong pemerintah dan legislatif untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 110 tahun 1958 tentang Perkebunan yang mengatur keterlibatan perekrutan pekerja migran, kontrak kerja, upah, libur dan cuti tahunan yang dibayar, istirahat mingguan, perlindungan kehamilan, kompensasi pekerja, hak untuk berorganisasi dan perundingan bersama, kebebasan berserikat, inspeksi ketenagakerjaan, perumahan, dan perawatan medis.
3. Membentuk kelompok kerja yang terdiri dari Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pertanian, KOMNAS HAM dan KOMNAS Perempuan perwakilan LSM perburuhan, pakar ilmu perburuhan dan perwakilan serikat buruh untuk melakukan investigasi eksploitasi buruh perkebunan sawit, intimidasi dan kriminalisasi yang dilakukan terhadap serikat independen dan aktifis buruh perkebunan sawit.
4. Melalui kelompok kerja, mendorong perbaikan dan menginisiasi sistem regulasi khusus terkait pengaturan sistem target, hubungan status kerja, sistem pengupahan, mekanisme perlindungan K3 dan perlindungan terhadap kebebasan berorganisasi dan berserikat.
5. Melalui kelompok kerja, melakukan monitoring pelaksanaan peraturan perundang-undangan khusus untuk buruh perkebunan sawit, termasuk di dalamnya kinerja daripada perangkat pengawasan dan penindakan Kementerian Tenaga Kerja (Pengawas, Penyidik dan Mediator) yang melibatkan KOMNAS HAM, KOMNAS Perempuan bahkan aparat penegak hukum, supaya memeriksa dan memproses secara hukum, serta mendesak pertanggungjawaban perusahaan untuk memenuhi hak dasar buruh.
6. Mendesak Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Pertanian berkoordinasi dengan Komisi IX DPR – RI dan Komisi IV DPR – RI yang juga melibatkan kelompok masyarakat sipil melakukan investigasi, membuat kajian dan merumuskan kebijakan-kebijakan khusus mengenai buruh perempuan, anak dan kelompok rentan lainnya di perkebunan sawit.

ⁱ Amnesty International, "The Great Palm Oil Scandal: Labour Abuses Behind Big Brand Names", 2016

ⁱⁱ Kebutuhan tenaga kerja di Sumatra Timur dipenuhi dengan mendatangkan pekerja kontrak dari Cina melalui seorang makelar atau broker. Selain pekerja Cina, pengusaha perkebunan juga mencari pekerja dari Jawa karena rajin, memiliki pengetahuan tentang pertanian dan dapat dibayar upah yang sangat rendah. Hal inilah yang membuat margin keuntungan perusahaan perkebunan semakin besar. Keberadaan perkebunan di Sumatra Timur ternyata hanya menguntungkan pengusaha pada masa itu karena proses produksi dan pemasaran ditentukan oleh pemerintah colonial, pengusaha serta keluarga kerajaan yang memberikan konsesi.

ⁱⁱⁱ RAN, OPPUK, ILRF, *The Human Cost of Palm Oil*, San Francisco. 2016

^{iv} Kernet atau tukang berondol adalah istri dan anak atau orang lain yang dibayar oleh pemanen atau asisten untuk bekerja membantu pemanen dan tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan. Kernet atau tukang berondol ini biasanya
