

Lembar Fakta

Perlindungan Buruh Sawit Indonesia

2018



SAWIT WATCH



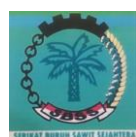
YLBHI



FSB. KAMIPARHO



GSBI



“Kita perlu melakukan, pemeriksaan dan pendalaman terhadap isu-isu dan kasus-kasus ketenagakerjaan yang terjadi di industri kelapa sawit. Kita liat permasalahannya terlebih dahulu.

Jika terjadi temuan pelanggaran ketenagakerjaan maka tetap dilakukan tindakan. Kalau tidak ada temuan ya berarti hanya sekedar isu saja,”

Hanif Dhakiri,

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia¹

¹ <http://www.tribunnews.com/kilas-kementerian/2018/01/10/pengusaha-sawit-mengadu-kepada-Kemnaker-lantaran-sering-diterpa-isu-negatif> diakses pada 24 Januari 2018

I. KONDISI PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI INDONESIA

Sebagai negara produsen minyak sawit terbesar dunia, Indonesia tengah menjadi sorotan terkait kontribusi eksportnya yang mencapai 51,7% atau senilai 14,4 miliar dolar (Rp 194 triliun)² juga praktik ketenagakerjaan yang dikritisi oleh berbagai organisasi masyarakat sipil karena keterlibatannya dalam pelanggaran hak-hak buruh. Pelanggaran hak-hak buruh di perkebunan kelapa sawit tentu saja tidak sejalan dengan misi *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional* (RPJMN) 2015 -2019 dan Nawacita Presiden Republik Indonesia Joko Widodo.

Sudut pandang arah lain, Menteri Tenaga Kerja Indonesia dalam pertemuannya dengan GAPKI (*Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia*) mendorong penguatan peran dan posisi serikat pekerja/serikat buruh yang diyakini mampu menangani permasalahan yang dialami para pekerja/buruh secara intensif.³ Hal ini menjadi cermin kepedulian pemerintah bagi industri yang menyerap tenaga kerja sebanyak 21 juta orang baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴ Demikian, masih banyak tantangan yang dihadapi pemerintah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan di sektor kelapa sawit. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak memadai dan lokasi perkebunan kelapa sawit yang terisolasi merupakan sedikit dari banyak tantangan yang harus dihadapi. Sayangnya, kehadiran serikat pekerja/serikat buruh belum dimaknai secara positif oleh banyak manajemen perusahaan. Padahal melihat besarnya pendapatan negara dari industri kelapa sawit, yaitu mencapai Rp 231,4 triliun trilyun⁵, semestinya buruh sawit dihargai sebagai pahlawan devisa. Justru yang terjadi saat ini adalah praktek-praktek pelanggaran ketenagakerjaan di perkebunan sawit dan pemberangusan Serikat Buruh.

Permasalahan yang disebutkan pada paragraf sebelumnya menjadi semakin pelik sebab hingga saat ini data tentang jumlah buruh sawit di perkebunan yang tersebar dari Sabang sampai Merauke masih simpang siur. Menurut data dari Menteri Koordinator Bidang Perekonomian (Menkoperekonomian) 8 juta orang bekerja di kebun kelapa sawit.⁶ Sementara menurut Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri tahun 2016 sekitar 10 juta orang sedang bekerja di sektor perkebunan kelapa sawit. Organisasi Sawit Watch memperkirakan 70% pekerja adalah pekerja harian.⁷ Kemudian tahun 2017, dari 118,41 juta tenaga kerja, 31,86% atau 37.725.426 bekerja yang di bidang pertanian tetapi tidak ditentukan jenis produksi pertanian apa.⁸ Sementara data BPS menyatakan pada Februari 2017, penduduk Indonesia paling banyak bekerja di sektor pertanian yakni sedikitnya ada 39,68 juta orang yang bekerja, atau 31,86% dari total penduduk bekerja⁹

² Workman, Daniel. (September 2017). Palm Oil Exports by Country. <http://www.worldstopexports.com/palm-oil-exports-by-country/>

³ Biro Humas Kemnaker. (9 Januari 2018). Sering Diterpa Isu Negatif, Pengusaha Sawit Mengadu ke Menaker. <http://kemnaker.go.id/berita/berita-kemnaker/sering-diterpa-isu-negatif-pengusaha-sawit-mengadu-ke-menaker>

⁴ Maskur, Fatkhul. (15 Oktober 2014). Kadin Indonesia: Industri Sawit Serap 21 Juta Tenaga Kerja. <http://industri.bisnis.com/read/20141015/99/265233/kadin-indonesia-industri-sawit-serap-21-juta-tenaga-kerja>

⁵ Sri Mulyani. (2 Februari 2017). Sri Mulyani Minta Industri Sawit Sumbang Pendapatan Negara. <https://bisnis.tempo.co/read/842383/sri-mulyani-minta-industri-sawit-sumbang-pendapatan-negara>

⁶ Dr. Wilistra Dani. Assisitant Deputy Coordinating Ministry for Economic Affairs di Symposium on Strategic Law Compliance in Indonesia Through Inspection System, Jakarta, 5 April 2017

⁷ Hanif Dhakiri di Kongres Perkumpulan Sawit Watch ke-5 di IPB Convention Center, Selasa 22 November 2016

⁸ Menaker website <http://pusdatin.kemnaker.go.id/>. (February 2017, BPS: Berita Resmi Statistik No. 47/05 /Th.XX. Tanggal 5 Mei 2017, Diolah Pusdatinaker)

⁹ Hamdani, Trio. "31,86% Penduduk Kerja Indonesia Ada di Sektor Pertanian", *OkezoneFinance*, 5 Mei 2017. <https://economy.okezone.com/read/2017/05/05/320/1683895/31-86-penduduk-kerja-indonesia-ada-di-sektor-pertanian>

Koalisi Masyarakat Sipil Indonesia Untuk Solidaritas Buruh Perkebunan Sawit (selanjutnya disebut **Koalisi Buruh Sawit**) dalam Kertas Posisinya melihat urgensi untuk menyelesaikan masalah-masalah pelik tersebut dan menciptakan perlindungan hukum melalui diterbitkannya peraturan khusus bagi buruh Agrikultur pada umumnya dan perkebunan kelapa sawit pada khususnya.

Apabila diinventarisasi permasalahan-permasalahan utama yang dihadapi buruh perkebunan kelapa sawit dapat dikelompokkan pada 2 (dua) bagian besar, yaitu:

1. Kelemahan Penegakan Hukum

a. Beban kerja terlampau tinggi, target tidak manusiawi Dan Munculnya Pekerja Anak

Atas dasar perhitungan ekonomis, perusahaan perkebunan sawit menetapkan target yang teramat tinggi dan tidak manusiawi, disertai ancaman sanksi denda jika target tidak tercapai, sehingga buruh terpaksa mencari tenaga bantuan, *kernet*¹⁰ yang dibayar sendiri,¹¹ buruh juga diperhadapkan pada kondisi topografi yang sulit, tanpa dilengkapi alat kerja yang layak. Akibatnya, beban kerja yang ditanggung oleh buruh sangat tidak manusiawi.

Disebabkan penetapan beban kerja yang sangat tidak manusiawi tersebut, pengusaha memberi dan membiarkan peluang terjadinya praktek anak yang dipekerjakan di perkebunan kelapa sawit,¹ dengan dalih bahwa anak bekerja adalah bagian dari budaya Indonesia.¹² Bahkan ada yang meromantisir bahwa praktek pekerja anak di perkebunan sawit adalah bagian dari mekanisme pendidikan dan kegembiraan untuk mengerti tanggung jawab keluarga.¹³ Hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap hukum positif yang diatur dalam Pasal 69-73 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. 235/2003, serta Undang-undang No. 20/1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138/1973 tentang Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja.

Terhadap pelanggaran pekerja anak tersebut, Kementerian Tenaga Kerja Amerika Serikat sejak 2014 mengkategorikan minyak sawit Indonesia dalam *Daftar Barang yang*

¹⁰ 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 membantu pekerjaan pemanen untuk mengutip berondolan, mengangkat buah ke TPH, memotong dan menyusun pelepah di gawangan mati. Status kerja kernet tidak diakui karena kernet direkrut dan diupah oleh buruh panen. Lebih lanjut sila baca laporan RAN, OPPUK, ILRF, *The Human Cost of Palm Oil*, San Francisco. 2016

¹¹ Di perkebunan kelapa sawit di Sumatra dan Kalimantan masih ditemukan bahwa setiap hari seorang buruh pemanen ditargetkan mengumpulkan 2 hingga 3 ton buah sawit per hari. Artinya, satu orang pemanen mengumpulkan 140 sampai 160 janjang/tandan buah sawit dan setiap janjang/tandan sawit beratnya antara 15 – 20 kg. Jelas buruh menghadapi target bobot sawit yang sangat tinggi yang dapat dibandingkan dengan satu Toyota Alphard dengan berat kosong 1,9 ton hasil perolehan panen dari wilayah seluas 5 kali lapangan sepak bola. Seorang buruh panen perkebunan kelapa sawit dibebankan target kerja yang tinggi hingga 3 ton per hari diikuti dengan beberapa tanggung jawab lain seperti membuat cangkam kodok, mengangkat buah ke tempat pengumpulan hasil (TPH), mengutip berondolan, *pruning* (membersihkan pelepah) dan menyusun pelepah di gawangan.

¹² 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>

¹³ 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*. Investigasi diperkebunan sawit di Sumatra dan Kalimantan, menemukan anak-anak di bawah usia 18 tahun dipekerjakan sebagai *Kernet*. Dalam wawancara, buruh menyatakan bahwa mereka diwajibkan untuk membawa *Kernet*. Jika tidak memiliki *Kernet*, buruh akan disuruh pulang tanpa mendapatkan upah pada hari tersebut. Organisasi internasional dalam laporannya mewawancarai lima orang anak yang bekerja di perkebunan di Sumatra dan Kalimantan milik Buyer Internasional dan pemasoknya. Anak-anak ini bekerja sejak usia 8 tahun untuk membantu orang tua mereka mencapai target, mendapatkan premi dan menghindari denda.

*Diproduksi dengan Buruh Anak atau Pekerja Paksa.*¹⁴ Pada April 2017, Parlemen Eropa mengesahkan *Laporan tentang Perkebunan Sawit dan Deforestasi Hutan Hujan* di Strasbourg, Prancis yang menghubungkan industri sawit Indonesia dengan pelanggaran HAM.¹⁵

b. Praktik Upah Murah

Praktik upah murah masih terjadi diperkebunan kelapa sawit¹⁶ dan melanggar UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maupun *Peraturan Pemerintah (PP) No. 78/2015* tentang Pengupahan, sampai sekarang masih banyak ditemukan wilayah dimana tidak ada UMK (*Upah minimum tingkat Kabupaten*) dan UMSK (*Upah Minimum Sektoral Perkebunan*). Penetapan KHL melalui mekanisme berunding di dewan pengupahan tidak melibatkan Buruh Perkebunan Sawit. Diskriminasi upah juga masih dialami oleh buruh perempuan akibat PPH pasal 21. Hasil temuan Koalisi Buruh Sawit tentang upah murah adalah sebagai berikut:

Wilayah	Perhitungan Upah Harian Berdasarkan UMK	Upah Harian Riil
Sulawesi Tengah ¹⁷	Rp. 60.000,- (Propinsi)	Rp. 60.000,-
Kalimantan Tengah ¹⁸	Rp. 84.116,-	Rp. 59.400,-
Sumatera Utara ¹⁹	Rp. 80.480,-	Rp. 78.600,-
Papua ²⁰	Rp. 96.672,- (Propinsi)	Rp. 61.295,-

Perkebunan kelapa sawit tidak memberlakukan lembur, padahal akibat target panen yang tinggi disertai dengan ancaman sanksi denda,²¹ buruh terpaksa bekerja lebih lama dari batasan waktu yang diatur, yaitu rata-rata 12 jam setiap hari.²² Untuk hari libur, perusahaan melakukan praktik kerja *Kontanan*²³ 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.

¹⁴United States Department of Labor. *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*, 1 Desember 2014. [Http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/TVPRA_Report2014.pdf](http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/TVPRA_Report2014.pdf)

¹⁵ European Parliament's Resolution on Palm Oil and Deforestation of Rainforests, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0066+0+DOC+XML+V0//EN> diakses 10 Mei 2017

¹⁶ Lihat laporan "The Human Cost of Palm Oil" dan "The Great Palm Oil Scandal: Labour Abuses Behind Big Brand Names."

¹⁷TuK Indonesia. (30 Maret 2015). Potret Perkebunan Kelapa Sawit di Sulawesi Tengah. <http://www.tuk.or.id/potret-perkebunan-kelapa-sawit-di-sulawesi-tengah/>

¹⁸ Amnesty International, *The Great Palm Oil Scandal. Labour Abuses Behind Big Brand Names*, 2016.

¹⁹ RAN, OPPUK, ILRF, *The Human Cost of Palm Oil*, San Francisco, 2016

²⁰ Slip Gaji buruh di perkebunan sawit di Sorong, Papua Barat, 2016.

²¹ Lampiran 1.

²² Amnesty International, *The Great Palm Oil Scandal. Labour Abuses Behind Big Brand Names*, 2016.

²³ 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.

Kondisi pemaksaan pekerjaan dibawah ancaman tidak lain adalah bentuk kerja paksa, dan merupakan pelanggaran atas UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan UU No. 19/1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa.

c. Status Hubungan Kerja Rentan (*Prekarius*)²⁴

Status kerja diperkebunan 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 MCK layak dan laktasi juga tidak pernah disediakan oleh perusahaan.²⁵ Selain itu, perempuan sangat rentan pelecehan dan kekerasan fisik, disebabkan lokasi kerja yang terisolir dan kurangnya perhatian perusahaan atas permasalahan tersebut.²⁶

d. Pengawasan Ketenagakerjaan Tumpul

Jumlah dan kapasitas mediator dan pengawas sangat tidak memadai. Menurut informasi dari Plt. Dirjen Pembinaan jumlah personil *Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (Dirjen P2K3) pada tahun 2016 hanya sebanyak 1.923 personil, dan sangat tidak berimbang dengan jumlah perusahaan yang ada di seluruh Indonesia sebanyak 20.980.216.²⁷ Efektifitas pengawasan ketenagakerjaan meragukan karena lebih mengedepankan mediasi daripada penegakan hukum yang mengakibatkan lemahnya efek jera dari pengusaha-pengusaha pelanggar hukum. Selain itu, audit-audit yang dilakukan badan sertifikasi nasional maupun internasional tidak diimbangi dengan pemahaman materi tentang ketenagakerjaan yang mendalam. Selain itu, tenaga pengawas ketenagakerjaan tidak ada yang secara khusus mengawasi sektor perkebunan. Pelaporan-pelaporan dari buruh yang tidak ditindaklanjuti diikuti oleh lemahnya kinerja pengawasan

²⁴ Beberapa bentuk *kerja prekarius* antara lain adalah segala bentuk pekerjaan yang tidak diinginkan, termasuk kerja dengan upah murah, tanpa tunjangan (kesehatan, pensiun, bonus dll), kerja lembur secara tidak sukarela, bekerja dilingkungan yang tidak aman atau tidak sehat juga bekerja dilingkungan informal. Sharan Burrow, Sekretaris Jenderal ITUC, menyatakan bahwa *pekerjaan prekarius* merupakan pekerjaan yang merenggut keamanan bahkan kesempatan buruh untuk merancang masa depan bagi anak-anaknya. Vogt, Jeffrey. 2014. *Precarious Work in The Asia Pacific Region*. Hlm. 7, diakses 7 Desember 2016 pukul 1.41 WIB

²⁵Koalisi Responsibank Indonesia, *Keterkaitan Perbankan Dalam Perkebunan Sawit PT. Wira Mas Permai (Sulawesi Tengah)*, Jakarta, 2015.

²⁶*Ibid*

²⁷Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_549805.pdf

Disnaker hingga ke tingkat kabupaten maupun perusahaan-perusahaan sangat merugikan kepentingan buruh.

e. Pemberangusan Serikat Buruh Independen

Meskipun hak buruh termasuk buruh perkebunan kelapa sawit, untuk berorganisasi/berserikat, membentuk / pembentukan organisasi Serikat Buruh (SB)/Serikat Pekerja (SP), telah diatur dalam perundang-undangan Indonesia, antara lain dalam UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh,²⁸ *Konvensi* ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Berorganisasi²⁹ dan *Konvensi* ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama,³⁰ dengan peraturan pelaksanaan diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 16/MEN/2001 Tentang Tata Cara Pencatatan SP/SB,³¹ serta dipertegas dengan kaidah hukum Putusan MK No. 115/PUU-VII/2009 pada pokoknya, “*bahwa setidaknya 3 (tiga) serikat pekerja di satu perusahaan dengan keanggotaan 10% berhak terlibat dalam proses perundingan PKB,*” namun dalam kenyataan pemberangusan SB/SP independen diperkebunan sawit masih sering terjadi, dengan pola seperti kriminalisasi terhadap pengurus Serikat buruh, PHK, mutasi, intimidasi anggota keluarga aktivis SB/SP, intervensi ke dalam urusan internal SB/SP.³²

2. Ketiadaan Peraturan Khusus Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit

Jaminan perlindungan yang ada dalam UU No. 13/2003 lebih tepat dilaksanakan di sektor manufaktur, karena menggunakan kriteria-kriteria yang cocok dengan kondisi kerja di industri, contohnya: jam kerja, beban kerja (3.000 kalori/ hari), peralatan kerja, dan ketersediaan teknologi.

Meskipun Indonesia telah meratifikasi semua konvensi-konvensi inti ILO,³³ namun tidak ada satupun konvensi khusus perkebunan³⁴ yang sudah diratifikasi oleh Indonesia. Di perundangan nasional, Indonesia masih belum memiliki peraturan perundangan khusus perlindungan buruh perkebunan pada umumnya, buruh perkebunan kelapa sawit secara lebih khusus lagi.

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

28UU No. 21/2000.

29diratifikasi dengan Keppres RI No. 83/1998.

30diratifikasi dengan UU No. 18/1956.

31Kepmenakertrans No. 16/2001.

32Di salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit transnasional di Tapanuli Selatan, SB 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. Kronologis kasus pemberangusan serikat buruh independen– dokumentasi OPPUK 2017.

33Delapan Konvensi Inti ILO: Nomor 29/1930, Nomor 87/1948, Nomor 98/1949, Nomor 100/1951, Nomor 105/1957, Nomor 111/1958, Nomor 138/1973 dan Nomor 182/1999

34ILO Convention No 110 Plantation; No 10 Minimum Age (Agriculture); No 11 Right of Association (Agriculture); No 12 Workmen’s Compensation (Agriculture); No 25 Sickness Insurance (Agriculture); No 36 Old-Age Insurance (Agriculture); No 38 Invalidity Insurance (Agriculture); No 40 Survivors’ Insurance (Agriculture); No 64 Contracts of Employment (Indigenous Workers); No 101 Holidays with Pay (Agriculture); No 107 Indigenous and Tribal Populations; Protocol 110 to the Plantations Conventions.

penghidupan masyarakat dan malah meningkatkan kemiskinan.³⁵ Mengingat buruh sawit hidupnya terisolir dari dunia luar, Negara tetap penting perannya untuk memperhatikan dan melindungi buruh sebagai warga negara.

II. KESIMPULAN

Terhadap Kelemahan Penegakan Hukum dan ketiadaan Peraturan Khusus Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit, Koalisi Buruh Sawit berkesimpulan sebagai berikut:

1. Perlunya Dilakukan Ratifikasi Konvensi ILO No. 110/1958 Dan No. 184/2001

Berkaitan dengan isu buruh perkebunan kelapa sawit, ada 2 (dua) konvensi ILO yang erat eksistensinya untuk melindungi hak-hak buruh sawit yaitu Konvensi ILO No. 110/1958 (*Convention Concerning Conditions of Employment of Plantation Workers* ; Konvensi Tentang Kondisi Kerja para Pekerja sektor Perkebunan) dan Konvensi ILO No. 184/2001 (*Convention Concerning Safety and Health in Agriculture* ; Konvensi Tentang Keselamatan di bidang Pertanian)

Konvensi ILO No. 110/1958 ini diadopsi oleh konferensi perburuhan internasional sesi ke 42 pada tanggal 24 Juni 1958 di Jenewa dan mulai mengikat pada tanggal 22 Januari 1960, dimana dalam Pasal 1 angka 1 dinyatakan yang dimaksud dengan *perkebunan (Plantation)* adalah termasuk setiap kegiatan pengelolaan agrikultural yang secara reguler mempekerjakan pekerja upahan, yang terletak di daerah tropis atau sub-tropis yang utamanya berkaitan dengan penanaman atau produksi yang bertujuan komersial dari komoditas berupa kopi, teh, gula, karet, pisang, coklat, kelapa, kacang tanah, kapas, tembakau, serat sisal dan rami, sawit, dan nanas. Konvensi ini mengecualikan perkebunan keluarga atau perkebunan skala kecil untuk konsumsi pribadi dan tidak mempekerjakan pekerja upahan.

Salah satu yang menjadi sorotan dari Konvensi ILO No. 110/1958 ini merupakan perlindungan terhadap hak buruh yang layak terkait hal pengupahan, konvensi mendorong diadakannya suatu perundingan bersama antara serikat pekerja selaku perwakilan pekerja, dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dalam menetapkan upah tetap minimum. Upah yang dibayarkan harus berupa uang, dan setiap pembayaran upah yang berbentuk surat utang, voucher, kupon, atau bentuk sejenis lainnya tidak boleh digunakan.

Selain itu perlindungan hak kesehatan bagi buruh dapat dilakukan melalui konsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha, instansi yang berwenang harus mendorong penyediaan layanan kesehatan yang memadai untuk pekerja perkebunan dan anggota keluarganya. Layanan kesehatan harus memiliki personil yang memadai dengan kualifikasi keahlian yang cukup. Instansi yang berwenang juga harus mengambil langkah untuk menghentikan atau mengendalikan penyebaran wabah penyakit menular apabila terjadi.

Secara lebih khusus lagi ada Konvensi ILO No. 184/2001, diadopsi oleh konferensi perburuhan internasional sesi ke 89 pada tanggal 21 Juni 2001 di Jenewa dan mulai mengikat pada tanggal 20 September 2003.

Lebih spesifik Konvensi ILO No. 184/2001 ini, untuk melindungi hak-hak buruh maka dengan memperhatikan kondisi nasional dan praktek umum negara, dan setelah

³⁵ Deininger, Klaus & Byerlee, Derek. *Raising Global Interest In Farmland*. 2011 http://siteresources.worldbank.org/INTARD/Resources/ESW_Sept7_final_final.pdf

berkonsultasi dengan organisasi perwakilan pekerja dan pengusaha, negara peserta harus merancang, melaksanakan, dan mereview kebijakan nasional mengenai keamanan dan keselamatan kerja agrikultural. Kebijakan ini harus bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dengan mengeliminasi, meminimalisasi, atau mengendalikan bahaya di lingkungan kerja agrikultural.

Pengusaha berkewajiban untuk memastikan pelatihan dan instruksi komprehensif yang cukup dan memadai mengenai keamanan dan keselamatan kerja dan juga menyediakan panduan dan pengawasan bagi pekerja agrikultural, termasuk informasi mengenai bahaya dan resiko yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pengusaha juga berkewajiban untuk segera mengambil tindakan untuk menghentikan kegiatan ketika terjadi bahaya yang serius yang mengancam keamanan dan keselamatan, dan untuk mengevakuasi pekerja secara layak.

Dalam Konvensi ILO No. 184/2001 ini tegas diatur bahwa waktu kerja, jam kerja malam, dan waktu istirahat bagi pekerja agrikultural harus sesuai dengan hukum nasional atau perjanjian kerja bersama. Disamping itu, berdasarkan hukum nasional dan praktek umum negara, pekerja agrikultural harus memiliki asuransi atau skema jaminan sosial yang melindungi pekerja dari kemungkinan cedera fatal dan penyakit akibat pekerjaannya.

Konvensi ILO No. 110/1958 dan No. 148/2001 tersebut hingga saat ini belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia meskipun Indonesia punya hajat yang besar di bidang agrikultur termasuk sawit. Sebenarnya tanpa harus diratifikasi, pemerintah dapat mengadopsi isi/norma dari konvensi tersebut dengan membuat aturan teknis yang setara misalnya peraturan menteri.

2. **Perlunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Yang Mengatur Khusus Untuk Perlindungan Buruh Pada Sektor Sawit**

Berdasarkan UU No. 13/2003 dan praktek pengaturan di Kemnaker, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Yang Mengatur Khusus Untuk Perlindungan Buruh Pada Sektor Sawit bukan suatu keniscayaan, dengan fakta Menaker dalam menjalankan mandat dan kewajibannya dan berkenaan dengan bidang/ sektor khusus telah mengeluarkan beberapa kebijakan diantaranya :

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu;³⁶
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu;³⁷ dan

³⁶Perusahaan **di bidang energi dan sumber daya mineral**, termasuk *perusahaan jasa penunjang* yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, dengan periode kerja tertentu (sesuai kebutuhan) dan perbandingan *waktu kerja* dan *waktu istirahat* per-periode, adalah dua berbanding satu (2:1) maksimum 14 (empat belas) hari kerja dan minimum 5 (lima) hari istirahat, *off* (*vide* Pasal 2 ayat (1) jo Pasal 5 ayat (2) Kepmenakertrans. No. Kep-234/Men/2003)

³⁷Perusahaan **di bidang pertambangan umum**, termasuk *perusahaan jasa penunjang* yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat menerapkan:

- a. *waktu kerja* dan *waktu istirahat* (WKWI) sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans. No. Kep-234/Men/2003; dan/atau;

- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-11/Men/VII/2010 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Di Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu.³⁸

Intinya, bahwa *periode kerja* yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri tersebut, semuanya melebihi *waktu kerja* normal atau semuanya terdapat penambahan *waktu kerja lembur otomatis* dengan *upah kerja lembur* yang menyatu (satu paket) dan dibayarkan secara tetap bersama *upah* masing-masing pekerja/buruh. Walaupun demikian, aturan tersebut menjadi legal dan terlegitimasi setelah adanya peraturan turunan yang lebih khusus (*lex specialis*)

III. REKOMENDASI

Terhadap Kelemahan Penegakan Hukum dan ketiadaan Peraturan Khusus Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit, Koalisi Buruh Sawit mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Terhadap Kelemahan Penegakan Hukum, Koalisi Buruh Sawit merekomendasikan dan mendorong hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pemerintah R.I. melalui Kemnaker bekerjasama dengan PEMDA melakukan Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan dan Pelaksanaan Pengawasan Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit dan SP/SB Perkebunan Kelapa Sawit;
 - b. Pemerintah melalui Kemnaker dan Dewan Pengupahan Nasional (DPN) ditingkat Pusat, Disnaker dan Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota segera menetapkan Industri Perkebunan Kelapa sawit sebagai sektor unggulan nasional dan menetapkan Upah Minimum Sektoral Industri Perkebunan Kelapa Sawit;
 - c. Pemerintah untuk segera memastikan bahwa aparat TNI/POLRI tidak digunakan oleh perusahaan sebagai bagian dari pengamanan perusahaan;
 - d. SP/SB melakukan penggalangan kerjasama antar dan inter SP/SB baik dalam lingkup wilayah kerja/perusahaannya maupun dalam lingkup wilayah Kota, Kabupaten, Provinsi menuju Nasional, dalam rangka menggalang dan membina serta memelihara solidaritas dan soliditas Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit yang kuat;
 - e. Komnas HAM, Komnas Perempuan, Komisi Perlindungan Anak Indonesia, Ditjend HAM Kementerian Hukum Dan HAM RI serta Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak agar dapat bersinergi melakukan pemantauan dan penindakan yang intensif dan menyeluruh terhadap adanya pekerja anak dan pekerja perempuan yang membantu suami/ayahnya bekerja di perkebunan kelapa sawit tanpa memperoleh perlindungan.

b. *periode kerja* minimal 10 (sepuluh) minggu berturut-turut bekerja, dengan 2 (dua) minggu berturut-turut istirahat, dan setiap 2 (dua) minggu dalam periode kerja diberikan 1 (satu) hari istirahat. (Pasal 2 Permenakertrans No. Per-15/Men/VII/2005)

³⁸Perusahaan **di sektor perikanan** termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu, dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut:

- a. *Periode kerja* 3 (tiga) minggu berturut-turut, dengan ketentuan setelah pekerja bekerja selama 2 (dua) minggu berturut-turut diberikan 1 (satu) hari istirahat serta 4 (empat) hari istirahat setelah pekerja menyelesaikan periode kerja;
- b. *Periode kerja* 4 (empat) minggu berturut-turut bekerja, dengan ketentuan setelah pekerja bekerja selama 2 (dua) minggu berturut-turut diberikan 1 (satu) hari istirahat serta 5 (lima) hari istirahat setelah pekerja menyelesaikan periode kerja. (Pasal 3 Permenakertrans No. Per-11/Men/VII/2010)

2. Terhadap ketiadaan Peraturan Khusus Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit, Koalisi Buruh Sawit merekomendasikan dan mendorong hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pemerintah R.I. melalui Kemnaker meratifikasi Konvensi ILO No. 110/1958 dan No. 184/2001, dan atau;
 - b. Pemerintah R.I. melalui Kemnaker menerbitkan Peraturan Khusus Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit berupa *Peraturan Menteri Tenaga Kerja* (Permenaker) Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit, dan atau;
 - c. Pemerintah R.I. melalui Kemnaker dan Kementerian Pertanian (*c.q.* Ditjend Perkebunan) menerbitkan *Peraturan Bersama Menaker Dan Menteri Pertanian* Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Perkebunan Kelapa Sawit, dan atau;
 - d. Pemerintah R.I. melalui Kemnaker dan Kementerian Pertanian (*c.q.* Ditjend Perkebunan) menerbitkan Panduan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di sektor perkebunan kelapa sawit.

Koalisi Buruh Sawit:

1	OPPUK	Organisasi Pengembangan dan Penguatan Usaha-usaha Kerakyatan
2	Sawit Watch	
3	ELSAM	Lembaga Studi & Advokasi Masyarakat
4	TUK Indonesia	Transformasi untuk Keadilan Indonesia
5	YLBHI	Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia
6	TURC	Trade Union Rights Centre
7	TUCC	Trade Union Care Centre
8	SERBUNDO Medan	Serikat Buruh Perkebunan
9	SERBUNDO Kaltim	Serikat Buruh Perkebunan
10	LinkAR Borneo	Lingkaran Advokasi dan Riset Borneo
11	Yayasan Keadilan Rakyat Jambi	
12	DPP GSBI	Gerakan Serikat Buruh Independen
13	KSBSI Kamiparho	Federasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Federasi Serikat Makanan, Minuman, Pariwisata, Restoran Dan Hotel
14	FSPMI/ KSPI	Federasi Serikat Pekerja Metal
15	SPSI Socfindo	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia PT Socfindo Nagan Raya
16	SBSS Sumsel	Serikat Buruh Sawit Sejahtera
17	KASBI	Kongress Aliansi Serikat Buruh
18	JPIC Kalsel	Justice, Peace, and Integration of Creation
19	FSP BUN-Rajawali	Federasi Serikat Pekerja Perkebunan Rajawali
20	SPAI FSPMI/KSPI	Serikat Pekerja Aneka Industri FSPMI/KSPI

Jakarta, 6 Maret 2018