

Penegakkan Hukum Terhadap Pelanggaran Hak Buruh di Perkebunan Sawit

Andi Khuswatun Khasana¹ Gunardi Lie²

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: andi.205210243@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Jumlah pekerja atau buruh pada sektor pertanian kelapa sawit sangat banyak. Jika perusahaan kelapa sawit menjalankan kegiatan usaha yang mengatasi permasalahan sosial, termasuk ketenagakerjaan dan lingkungan hidup, maka industri kelapa sawit dapat membantu memperbaiki kondisi perekonomian Indonesia dengan lebih baik dan dengan cara yang lebih berkelanjutan. Namun, situasi di lapangan seringkali berbeda. Menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO), 281 juta pekerja hidup dalam kemiskinan ekstrem di negara-negara berkembang seperti Tiongkok, India, Malaysia, dan Thailand. Di Indonesia sendiri, terdapat 16 juta pekerja di rantai pasok kelapa sawit, dimana 3,78 juta di antaranya adalah pekerja perkebunan. Pada Hari Buruh Sedunia 2021, Aliansi Pekerja Kelapa Sawit menyerukan kepada pemerintah Indonesia untuk memprioritaskan perlindungan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit. Aliansi Pekerja Kelapa Sawit percaya bahwa pemerintah terus mengabaikan kondisi sulit dan penderitaan para pekerja kelapa sawit, namun tetap bersikap “mudah hati” terhadap mereka yang bekerja di industri kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk melihat lebih dekat permasalahan yang terjadi di kalangan pekerja, khususnya di wilayah perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk menelusuri arus keuangan pada perusahaan-perusahaan yang menjadi subjek penelitian sebagai studi kasus yang dapat melengkapi penilaian pemeringkatan bank yang dilakukan oleh Responsibank Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti untuk membantu para pengambil kebijakan, pelaku ekonomi di sektor kelapa sawit dan serikat pekerja di sektor kelapa sawit untuk mengambil langkah-langkah bersama untuk memperbaiki kondisi pekerja atau buruh di sektor perkebunan kelapa sawit.

Kata Kunci: Buruh Kelapa Sawit



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia. Industri kelapa sawit penting bagi perekonomian nasional, kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB) sekitar 1,5-2,5%. Dengan luas total 14,8 juta hektar (ha), budidaya kelapa sawit berkembang pesat di pulau-pulau besar antara lain Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Papua. Pulau-pulau dengan wilayah budidaya kelapa sawit terluas berada di Pulau Sumatera dan Kalimantan, dengan provinsi-provinsi yang sangat bergantung pada sektor perkebunan seperti Riau, Sumatera Utara, Jambi, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Barat (Koaksi 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). Secara global, perusahaan multinasional (MNC) yang beroperasi di sektor produk minyak sawit telah sepakat untuk mendorong praktik berkelanjutan di seluruh jaringan rantai pasokan mereka melalui keberlanjutan *Palm Oil Roundtable* (RSPO). Di Indonesia, untuk

menjamin praktik perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan, pemerintah melalui Kementerian Pertanian mencanangkan Kebijakan Minyak Sawit Berkelanjutan Indonesia (ISPO) sebagai landasan sertifikasi produk minyak sawit berkelanjutan.

Keberadaan ISPO di Indonesia tidak menjamin penyelesaian permasalahan hak asasi manusia di industri kelapa sawit. Isu HAM di perkebunan kelapa sawit sudah tidak asing lagi bagi para pekerja perkebunan. Permasalahan ketenagakerjaan di perkebunan kelapa sawit antara lain permasalahan ketidakamanan tenaga kerja, buruknya hubungan industrial, kerja paksa, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan upah layak. Selain itu, pekerja perempuan mempunyai risiko lebih tinggi terhadap pelanggaran hak asasi manusia di industri kelapa sawit. Terdapat auditor dalam skema sertifikasi RSPO/ISPO untuk menilai sejauh mana perusahaan menerapkan prinsip keberlanjutan termasuk penghormatan terhadap hak-hak buruh, namun auditor sering dianggap tidak mengambil sikap dari sisi karyawan (Gowald, 2018). Di tataran permodalan, semesnya investor dan lembaga pemberi pinjaman (perbankan) yang mengadopsi prinsip keuangan berkelanjutan memerhatikan lebih teli akvitas produksi suatu perusahaan perkebunan sawit, sejauh mana penghormatannya terhadap lingkungan dan HAM (?). Namun, asimetri informasi menjadi hambatan bagi investor dan instusi keuangan untuk mendorong praktik keuangan berkelanjutan di sektor sawit. Upaya mengatasi asimetri informasi tersebut salah satunya dapat dijembatani dengan penelian guna memeriksa implementasi praktik keberlanjutan di industri perkebunan sawit. Rumusah Masalah: Apakah faktor-faktor yang berpengaruh dalam isu HAM dan perburuhan di perkebunan sawit? Bagaimana kondisi Perburuhan di Perkebunan Sawit Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah?

METODE 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. Penelian 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 mulcausal 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: Pengalaman perempuan sebagai sumber empiris dan teoritis; Analisis bertujuan menguntungkan perempuan; dan Peneliti berada dalam ruang kritik yang sama dengan materinya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Dalam Isu Ham Dan 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 mulplicaon 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 kepenngan lain. Analisis *Micmac* menggunakan *expert judgement* (penilaian ahli). Analisa ini akan melihat faktor-faktor kunci dalam perbaikan kondisi HAM dan kesejahteraan buruh.

Kajian MICMAC Kalimantan Barat: Hasil MICMAC. Responden para pemangku kepenngan pada penapisan pertama adalah sebagai berikut: Akademisi Perkebunan dari IPB; Buruh perempuan dari Federasi Serikat Buruh; 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: Determian, pendorong; Variable yang dipengaruhi, pengungkit; Variable terdampak; dan Variable rentan. Matrik ini terdiri dari 22 variable yang terdiri dari 6 tema utama, yaitu: Buruh (Memastikan adanya peneguhan hak-hak pekerja oleh perusahaan (HAKB); Serikat Kerja (memastikan Serikat Kerja menerapkan keterbukaan dan bebas diskriminasi gender (DISK); Perusahaan Memastikan adanya standar yang berlaku sesuai dengan peraturan yang berlaku IPO/RSPO (TAAT); Petani Plasma (Memastikan pembagian keuntungan yang diketahui oleh petani plasma/petani mandiri (PLSM); Komisi RSPO/ISPO Memastikan hak masyarakat atas prinsip kehaan-haan dan keterbukaan informasi publik (SERT); Negara Memastikan aspek kebijakan Perlindungan dan Pemberdayaan Petani Pekebun dan (STAT). Analisis MICMAC: Dari hasil MICMAC di atas, variabel yang memengaruhi rekomendasi dalam temuan ini adalah: Bebas Intimidasi; Kuota kepengurusan Serikat Buruh tidak bisa gender; Jaminan kepastian keluhan; dan Pemulihan atas dampak buruh pelanggaran HAM. Artinya, kesejahteraan pekerja bergantung pada variabel ini jika perusahaan ingin memperbaiki kinerja mereka, karena variabel ini penyebab kelembaman (internia). Sedangkan variabel kunci/pengungkit yang memengaruhi kesejahteraan buruh, yaitu: (a) harga TBS, (b) dokumen kontrak, dan (c) serasi petani. Variabel kunci lainnya adalah ngkat 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 serfikasi 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 k 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 auotonomus 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 disepaka 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 parsipaf dalam program CSR, (b) Memastikan kedakberpihakan auditor dalam proses serfikasi, (c) Menjamin hak atas informasi publik dalam penilaian dan evaluasi. Artonya, kega variabel ini jauh dari isu buruh sehari-hari.

Kondisi Perburuhan di Perkebunan Sawit Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah PT. Palmdale Agroasia Lestari Timur

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.¹ 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 dak teridentifikasi lokasinya. PT Palmdale termasuk dalam kelompok Fangiono (First Resources)

(Jong, H. N., Mongabay.com, 11/2/2021). Sejak disosialisasikan ke warga PT Palmdael telah bergan, anajemen ga kali: Gozco, First Resources dan sekarang Borneo Agri atau PT Kalimantan Agro Sejahtera.

Pasca aksi protes tahun 2018 yang melibatkan sekitar 500 (lima ratus) warga desa yang tergabung dalam koperasi Palm Permai Lestari terkait persoalan rekapitalisasi dan konversi (pengembalian investasi perusahaan dalam penimbunan plasma) di PT Palmdale, hubungan PT Palmdale dengan warga Desa Teluk Bakung yang memproduksi plasma agak renggang. Menurut warga desa Loncek dan Re'es, pasca aksi protes, PT Palmdale kini lebih banyak merekrut tenaga kerja dari luar desa, terutama 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 ga tahun. Menurut kesaksian seorang buruh perempuan (INT.12.01), agen pencari kerja memotong upah ga bulan pertama buruh dari Kabupaten Landak. Lain halnya dengan buruh yang langsung melamar ke perusahaan, untuk ga bulan pertama mereka bekerja sebagai buruh borongan. Setelah kinerja ga 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. Di perusahaan dak ada mekanisme keluhan. Biasanya keluhan dialamatkan ke mandor, lalu mandor menyampaikan ke asisten. Kenda terdapat keluhan, asisten tetap berwenang memberi perintah lisan tanpa boleh diprotes. Kemandegan mekanisme keluhan di lapangan seper 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.

PT. Lestari Tani Teladan

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 dak kurang dari 1.200 ha lahan masyarakat telah ditanami kelapa sawit sebagai upaya kerja sama perusahaan dengan masyarakat melalui program IGA (Income Generang Acvity), 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. 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'. Keluhan buruh borongan biasanya ditanggapi dengan ancaman PHK oleh mandor (INT.05.03). Seyogyanya, ancaman PHK dak 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 dak berlaku bagi sebagian buruh yang dak memahami prosedur PHK. Sehingga ancaman PHK sering terjadi dan hal demikian membuat buruh takut kehilangan pekerjaan. Proses pemeriksaan kesehatan menurut buruh merugikan buruh. Hampir seap 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 dak bisa bangun, istrinya mengurus (melapor ke mandor) karena dak kuat bangun, maka ia harus rela kehilangan HK senilai Rp120 ribu.

KESIMPULAN

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: Buruh dak mendapat salinan kontrak kerja, hanya membaca dan menandatangani di muka. Buruh dak memiliki ruang untuk menanyakan hak dan kewajiban secara terperinci, apalagi menegosiasikan ngkat upah. Untuk buruh borongan, mereka awalnya diimingimingi gaji dan tunjangan tempat nggal yang layak, namun kenyataannya berkebalikan. Proses wawancara kerja diwarnai aksi perundungan terhadap calon buruh dan diberikan opsi mutlak PHK jika tidak betah. Nilai upah mengiku besaran UMK. Kendati demikian buruh menerima upah di bawah UMK sebab banyaknya potongan (20-30%) upah harian. Bobot kerja didasari atas target sehingga buruh kerap bekerja melebihi jam kerja normal. Kondisi serikat buruh di PT GAN “ma suri”, ada tapi dak berfungsi, keanggotaan dak jelas dan dak pernah ada rapat serikat. Di PT Palmdale, serikat buruh dilarang. K3 di kedua perusahaan dak memadai. Meskipun kedua perusahaan menyediakan klinik, namun dak memiliki kelengkapan obat yang dibutuhkan. Tenaga kesehatan di klinik seakan hanya berfungsi memberikan rekomendasi apakah buruh diperbolehkan izin sakit atau dak. Peralatan dan perlengkapan kerja disediakan perusahaan setahun sekali. Jika alat rusak kurang dari setahun, buruh mes membeli sendiri. Untuk alat panen berupa gerobak, sedari awal buruh dibebankan biayanya dengan cara dicicil.

Sulawesi Tengah: Terdapat intimidasi yang dilakukan perusahaan dalam merespon keluhan buruh atau sengketa lahan dengan masyarakat sekitar. Bagi buruh, intimidasi berbentuk ancaman PHK atau mutasi. Minimnya lapangan kerja di sekitar area PT LTT menjadikan perusahaan memiliki daya tawar yang nggi terhadap buruh. Perusahaan dapat dengan mudah merekrut dan memberhenkan buruh oleh karena cadangan calon buruh yang banyak. Hal demikian membuat buruh yang bekerja dak berani protes, karena dengan mudah dapat diberhenkan. Diskriminasi terhadap perempuan di dalam serikat buruh. Buruh perempuan disigma sebagai pribadi yang dak mampu dan terampil dalam menjalankan roda organisasi. Perusahaan kerap menginmidasi masyarakat atas sengketa lahan yang terjadi. Pada tahun 2018, perusahaan melibatkan aparat keamanan (Brimob) untuk menghadapi tekanan masyarakat. Buruh harian lepas dengan masa kerja 10-18 hari kerja dak 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). PT LTT dinilai masyarakat belum transparan dalam hal ketersediaan informasi publik. PT LTT memiliki mekanisme keluhan melalui pembentukan unit di seap 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Amnesty Internaonal. (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 Naons University: The Millennium Project, P. 1-69

- Badan Pemeriksa Keuangan. (2019). Laporan Hasil Pemeriksaan Untuk Tujuan Tertentu: Atas Perijinan, Serfikasi, dan Implementasi Perkebunan Kelapa Sawit Yang Berkelanjutan serta kesesuaiannya dengan Kebijakan Internasional Pada Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementrian Pertanian dan Instansi Terkait Lainnya di DKI Jakarta, Sumatera Utara, Riau, Sumatera Selatan, Kamliamntan Barat, Kalimantan Tengah, dan Papua Barat. Jakarta: Auditorat Utama Keuangan Negara IV.
- Cipta, H., Siahaan, R., Pranajaya, D., Rahmawa, R., Dhiaulhaq, 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
- Coacon 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). Creang the future: The use and misuse of scenarios. Long Range Planning, Vol. 29, P. 164-171.
- Gowald, Eric. (2018). Cerfying Exploitaon: Why 'Sustainable' Palm Oil Producon Is Failing Workers. New Labor Forum, Vol. 27 (2), P. 74-82.
- Hidayat, Nia Kurniawa, 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).