



BURUH HARIAN LEPAS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KALIMANTAN SELATAN

**EKSKLUSI SOSIAL, FEMINISASI KEMISKINAN,
DAN ABSENNYA PERLINDUNGAN SOSIAL**

BURUH HARIAN LEPAS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KALIMANTAN SELATAN

**EKSKLUSI SOSIAL, FEMINISASI KEMISKINAN,
DAN ABSENNYA PERLINDUNGAN SOSIAL**



2020

Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan: Eksklusi Sosial, Feminisasi Kemiskinan, dan Absennya Perlindungan Sosial

xiv + 126 hlm; 14 x 21 cm

ISBN: 978-602-18629-6-4

Penulis:

Andi Misbahul Pratiwi

Tim Peneliti:

Wean Guspa Upadhi

Harwanto

Andy Akbar

Tata letak: Dina Yulianti

Fotografer: Wean Guspa Upadhi

Diterbitkan pertama kali oleh Trade Union Rights Centre, Indonesia
Cetakan pertama, Maret 2020

Pratiwi, Andi. 2020. *Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan: Eksklusi Sosial, Feminisasi Kemiskinan, dan Absennya Perlindungan Sosial*. Jakarta: TURC.

Trade Union Rights Centre

Jl. Mesjid II, No. 28, Pejompongan, Bendungan Hilir, Jakarta Pusat

Telp. +62-21-5744655

Email. info@turc.or.id

Trade Union Rights Centre (TURC) merupakan Non-Government Organization (NGO) yang berdiri pada tahun 2004 dan berkedudukan di Jakarta. TURC mengambil peran sebagai Pusat Studi dan Advokasi Perburuhan, yang memiliki fokus kerja dalam pendampingan hukum, pendidikan, dan penelitian di bidang perburuhan untuk mendukung peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak buruh serta kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya.

DAFTAR ISI

Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
Daftar Singkatan	viii
Kata Pengantar	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Metodologi Penelitian	6
1.2.1 Pertanyaan Penelitian	6
1.2.2 Tujuan Penelitian	6
1.2.3 Lokasi Penelitian	7
1.2.4 Metode Pengumpulan Data	11
1.3 Jenis-Jenis Pekerjaan di Perkebunan Kelapa sawit	12
1.4 Isu Etis	15
BAB II KERENTANAN DAN EKSKLUSI SOSIAL BURUH HARIAN LEPAS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT	17
2.1 Siapa Buruh Harian Lepas?	19
2.2 Rekrutmen Buruh Harian Lepas	22
2.3 Buruh Harian Lepas dalam Matra Kebijakan	25
2.4 Kondisi Hidup Layak Buruh Harian Lepas	33
2.5 Kondisi Kerja Layak Buruh Harian Lepas	44
2.6 Akses dan Kontrol Buruh Harian Lepas terhadap Fasilitas Kesejahteraan	54

2.7 Eksklusi Sosial Buruh Harian Lepas	59
2.8 Refleksi Kritis	63

BAB III PEREMPUAN BURUH DI PERKEBUNAN

KELAPA SAWIT: RUMAH, KEBUN & SERIKAT	67
3.1 Feminisasi Kerja Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit	70
3.2 Perempuan Buruh Di Dalam Rumah	73
3.3 Perempuan Buruh di Tempat Kerja	75
3.4 Perempuan Buruh di Serikat	84
3.5 Refleksi Kritis: Feminisasi Kemiskinan di Perkebunan Kelapa Sawit	86

BAB IV PERLINDUNGAN SOSIAL BAGI BURUH

HARIAN LEPAS	91
4.1 Sistem Perlindungan Sosial di Indonesia	93
4.2 Skema Jaminan Sosial Bagi Buruh	96
4.3 Buruh Harian Lepas dan Kepesertaan Jaminan Sosial	99
4.4 Menyoal Bantuan Sosial dan Pesangon	102
4.5 Refleksi Kritis: Infrastruktur dan Struktur Perlindungan Sosial Bagi BHL	106

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	113
5.2 Rekomendasi	117

Daftar Pustaka	119
----------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Luas Areal & Produksi <i>Crude Palm Oil</i> (CPO) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016	8
Tabel 2.	Luas Areal Kelapa Sawit di Kalimantan, 2015-2019 (Ha)	8
Tabel 3.	Produksi Kelapa Sawit di Kalimantan, 2015-2019 (Ton)	9
Tabel 4.	Produktivitas Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan Indonesia, 2015-2019 (Kg/ha)	9
Tabel 5.	Perbedaan PKWT dan PKWTT	28
Tabel 6.	Kondisi Perumahan, Air, Listrik, Transportasi, Kesehatan, Subsidi Secara Umum	43
Tabel 7.	Skema Upah Pemanen, Pembondol, dan Perawatan	46
Tabel 8.	Upah Pekerja Kebun di Salah Satu Perusahaan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan	48
Tabel 9.	Ketersediaan K3 dan Alat Kerja di Salah Satu Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan ...	51
Tabel 10.	Jaminan Sosial BHL dan SKU	53
Tabel 11.	Fasilitas Fisik dan Nonfisik dari Perusahaan untuk Buruh Perkebunan	57
Tabel 12.	Bentuk-Bentuk Eksklusi Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit	61
Tabel 13.	Waktu Kerja Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa Sawit	74
Tabel 14.	Peta Masalah Buruh Perempuan	81
Tabel 15.	Sejarah Perlindungan Sosial di Indonesia	94

Tabel 16. Proyeksi Dan Target Kepesertaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 Pada Sektor Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, dan Kecil	98
Tabel 17. Permasalahan Infrastruktur dan Struktur Akses Program Perlindungan Sosial	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Luas Lahan Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan Tahun 2018	10
Gambar 2. Piramida Kerja Buruh Harian Lepas	21
Gambar 3. Buruh Perkebunan Kelapa Sawit dalam Lingkaran Kebijakan	27
Gambar 4. Dampak Eksklusi Sosial	60
Gambar 5. Masalah Kerja Perempuan Buruh Penyemprot	80
Gambar 6. Permasalahan Buruh Perempuan untuk Berpartisipasi dalam Serikat	85
Gambar 7. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	96
Gambar 8. Infrastruktur, Struktur, dan Suprastruktur Perlindungan Sosial Bagi BHL	107

DAFTAR SINGKATAN

APD	: Alat Pelindung Diri
BHB	: Buruh Harian Borongan
BHL	: Buruh Harian Lepas
BJR	: Berat Janjang Rata-Rata
BLT	: Bantuan Langsung Tunai
BPS	: Badan Pusat Statistik
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BSM	: Bantuan Siswa Miskin
CPO	: Crude Palm Oil
HI	: Hubungan Industrial
HK	: Harian Kerja
HIP	: Hubungan Industrial Pancasila
ILO	: International Labour Organization
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja
JKM	: Jaminan Kematian
JP	: Jaminan Pensiun
JPS	: Jaring Pengaman Sosial
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PHL	: Pekerja Harian Lepas
PKH	: Program Keluarga Harapan

PKSA : Program Kesejahteraan Sosial Anak
PPHI : Perselisihan Hubungan Industrial
PKWT : Pekerja Waktu Tertentu
PKWTT : Pekerja Waktu Tidak Tertentu
SKU : Syarat Kerja Umum
TBS : Tandan Buah Segar
THR : Tunjangan Hari Raya
TPH : Tempat Pengumpulan Hasil
UMK : Upah Minimum Kabupaten
UUK : Undang-Undang Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Dalam beberapa waktu terakhir Industri Sawit sempat menjadi bahan perbincangan menarik dan kontroversi di Indonesia. Ancaman pelarangan impor sawit dari Uni Eropa terhadap Indonesia atas dugaan produksi minyak sawit bermasalah ditanggapi secara beragam oleh berbagai pemangku kepentingan. Industri sawit merupakan industri strategis bagi Indonesia mengingat perolehan devisa negara dari sawit bahkan lebih tinggi dibanding perolehan dari sektor migas. Tidak heran, begitu besar upaya pemerintah untuk melindungi keberlanjutan industri ini, terlebih Indonesia merupakan salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia dan bertindak sebagai pemasok utama ke berbagai negara. Pemerintah Indonesia juga memandang industri ini memiliki potensi dalam memberikan kontribusi besar terhadap upaya penciptaan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran.

Perlu diingat bersama bahwa dalam konteks relasi hubungan industrial di bidang ketenagakerjaan, pemerintah memiliki peran krusial, tidak hanya dalam hal mendorong penciptaan kesempatan kerja, namun juga negara berperan sebagai regulator, fasilitator, dan pengawasan untuk memberikan perlindungan bagi semua pihak khususnya bagi pekerja/buruh yang berada pada posisi lemah agar kesejahteraan dapat tercapai. Sehingga, pemerintah sebagai bagian integral dari pemangku kepentingan juga berkewajiban menjaga sinergi dan hubungan diantara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang bersifat mutualisme, saling membutuhkan, dan selalu berupaya mencegah hubungan kerja yang sifatnya eksploitatif dan saling merugikan, dalam konteks inilah ‘Negara hadir’ untuk memberikan titik keseimbangan.

Harus diakui bahwa pemerintah Indonesia saat ini memiliki tantangan besar dalam mengatasi rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan perkebunan kelapa sawit terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Perusahaan perkebunan sawit yang beroperasi di Indonesia terus menjadi sorotan dari berbagai pihak akan banyaknya praktik pelanggaran hukum yang terjadi dalam proses produksi sawit, tidak hanya dari dalam negeri namun juga internasional.

Situasi tersebut didukung oleh berbagai temuan fakta lapangan dari berbagai penelitian yang memperkuat dugaan adanya proses produksi minyak sawit yang bermasalah. Minyak sawit bermasalah adalah minyak sawit yang diproduksi secara ilegal atau berkaitan dengan pelanggaran hak buruh atau hak asasi manusia, pengrusakan hutan dan/atau lingkungan secara terus menerus. Situasi tersebut diduga hingga kini masih terus terjadi, minimnya intervensi, perlindungan, dan ketegasan dari pemerintah dalam memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar ketentuan hukum, masih menjadi tantangan utama. Pembiaran hal tersebut secara langsung akan berpengaruh besar terhadap kehidupan dan kondisi kerja buruh yang menjadi semakin rentan terhadap kemiskinan struktural.

Pekerja perkebunan kelapa sawit pada umumnya menghadapi masalah yang sama, yaitu kondisi dimana pekerja berada dalam hubungan kerja yang tidak tetap dan tanpa kepastian kerja, sebagai contoh banyak pekerja di perkebunan yang berstatus buruh harian lepas, buruh borongan, buruh kontrak dan alih daya (*outsourcing*), dan status tersebut harus disandang buruh selama belasan tahun. Mayoritas pekerja dengan status ini berpenghasilan lebih rendah dibanding ketentuan upah minimum dan minimnya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, seperti tidak didaftarkan sebagai peserta program jaminan sosial secara komprehensif dan fasilitas tempat tinggal yang kurang layak.

Situasi ini semakin diperparah dengan kondisi geografis perkebunan sawit yang besar dan terpencil, menyebabkan buruh dan keluarganya seringkali tinggal di daerah yang terisolir dengan mobilitas sosial dan akses informasi yang sangat terbatas, menyebabkan tingkat ketergantungan yang sangat tinggi terhadap perusahaan meski berada dalam kondisi hidup yang kurang layak.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh TURC ini hendak memberikan gambaran kepada para pemangku kepentingan (*stakeholders*) akan kompleksitas persoalan di lapangan yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh dengan status harian lepas, dengan studi kasus di perkebunan kelapa sawit milik swasta di Kalimantan Selatan. Persoalan kerentanan dan eksklusi sosial berlapis, baik di level kebijakan maupun praktis menjadi tantangan besar yang harus ditemukan solusinya.

Temuan dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen acuan bagi para aktor hubungan industrial dalam memetakan berbagai persoalan multidimensi yang dihadapi oleh pekerja/buruh dengan status harian lepas, menemukan solusi, serta merumuskan strategi dengan pendekatan kolaboratif dalam mengimplementasikan solusi tersebut. Persoalan struktural yang dihadapi tentu tidak bisa diselesaikan oleh salah satu pihak saja, maka dari itu dibutuhkan kerjasama multipihak yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Pemerintah Desa, Serikat Pekerja, Pengusaha, dan Asosiasi Pengusaha Perkebunan Kelapa Sawit. Sosial dialog dapat menjadi tawaran kunci sebagai sebuah alat atau pendekatan yang dapat dipergunakan dalam mencari solusi terbaik.

Seyogyanya penting bagi pemerintah Indonesia untuk memastikan tujuan filosofis seseorang bekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak, kondisi kerja layak, sejahtera, dan bermartabat sungguh terwujud di Indonesia, sebagaimana jargon yang selama ini dikemukakan oleh pemerintah dalam mewujudkan komitmen internasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2030/*Sustainable Development Goals* (SDGs), yakni 'No One Left Behind', khususnya terkait Tujuan ke-8 dimensi kerja layak. Jika hal

ini mampu diselesaikan, Pemerintah tidak perlu khawatir bahwa kasus ancaman larangan impor produk sawit asal Indonesia dari dunia Internasional akan terulang kembali di kemudian hari.

Jakarta, 2 Maret 2020

Andriko Sugianto Otang, S.H.,M.H.
Direktur Eksekutif TURC



I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Minyak kelapa sawit adalah salah satu minyak yang paling banyak diproduksi dan dikonsumsi di dunia. Minyak yang murah, hemat produksi, dan sangat stabil ini digunakan dalam berbagai macam produk makanan, kosmetik, kebersihan, dan dapat digunakan sebagai sumber untuk bahan bakar nabati atau biodiesel. Sebagian besar minyak sawit diproduksi di Asia, Afrika, dan Amerika Selatan karena pohon-pohon tersebut membutuhkan suhu hangat, sinar matahari, dan banyak hujan untuk memaksimalkan produksi. Indonesia merupakan produsen dan pengeksport terbesar minyak kelapa sawit di dunia. Indonesia merupakan negara dengan lahan panen kelapa sawit terluas di dunia. Berdasarkan data United States Departement of Agriculture (USDA) luas lahan tanaman menghasilkan (*mature*) kelapa sawit Indonesia diperkirakan mencapai 11,75 juta ha pada 2019 atau 49,5% dari total dunia yang mencapai 23,74 ha. Sementara menurut data Kementerian Pertanian, total luas lahan perkebunan sawit pada 2019 diperkirakan mencapai 14,68 juta ha dengan lahan tanaman menghasilkan mencapai 11,58 juta ha dan produksi ditargetkan sebesar 42,87 juta ton dengan produktivitas 3.702 kg/ha (USDA, 2019).

Berdasarkan data Index Mundi, pada tahun 2016 Indonesia memproduksi 36 juta metrik ton minyak kelapa sawit. Industri kelapa sawit ini juga telah berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 13.589 triliun pada tahun 2017 (BPS, 2017). Di sisi lain, ekspansi besar-besaran industri kelapa sawit di Indonesia juga telah menghilangkan sebagian besar kawasan hutan, ekosistem hewan dan perkebunan rakyat. Kehadiran industri kelapa sawit juga mendorong migrasi besar-besaran, dimana banyak masyarakat miskin yang bekerja dan menggantungkan hidup di perusahaan-perusahaan sawit ini.

Di Indonesia, sebaran kebun kelapa sawit bisa dilihat mulai dari Sumatra hingga Papua. Pada tahun 2016 sampai dengan 2017, areal perkebunan kelapa sawit tersebar di 25 provinsi yaitu seluruh provinsi di Pulau Sumatra dan Kalimantan, Provinsi Jawa Barat, Banten, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, Papua dan Papua Barat. Lima provinsi produsen kelapa sawit terbesar di Indonesia dengan masing-masing kontribusi terhadap total produksi ialah Riau (22,4%), Kalimantan Tengah (15,12%), Sumatra Utara (12,02%), Sumatra Selatan (8,98%), dan Kalimantan Timur (7,53%). Menurut status pengusahanya, sebagian besar perkebunan kelapa sawit pada tahun 2016 diusahakan oleh perkebunan besar swasta yaitu sebesar 5,75 juta hektar (51,37 %), sebesar 4,74 juta hektar (42,31 %) diusahakan oleh perkebunan rakyat, dan 0,71 juta hektar (6,32 %) diusahakan oleh perkebunan besar negara (BPS, 2017).

Berdasarkan data Kementerian Pertanian 2019, jumlah petani yang terlibat di kelapa sawit sebanyak 2.673.810 orang dan jumlah tenaga kerja yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sebanyak 4.425.647 pekerja. Jumlah tersebut terdiri atas 4,0 juta (90,68%) merupakan pekerja di perkebunan sawit besar swasta nasional, kemudian 321 ribu (7,26%) pekerja perkebunan sawit besar negara, dan 91 ribu (2,07%) pekerja perkebunan sawit besar swasta asing¹.

¹ Jumlah tenaga kerja tersebut belum termasuk karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan sawit.

Kontribusi hasil industri perkebunan sawit terhadap perekonomian Indonesia ternyata berbanding terbalik dengan kondisi tenaga kerja di perkebunan sawit. Penelitian tentang kondisi ketenagakerjaan yang dilakukan oleh TURC di PT Eagle High Plantation pada tahun 2017 di Kalimantan Selatan, berhasil mengungkapkan beberapa pelanggaran hak-hak pekerja perkebunan sawit, dan salah satu masalah krusial yang ditemukan adalah penggunaan yang masif tenaga kerja harian lepas (Buruh Harian Lepas). Telusuran TURC, perusahaan kebun kelapa sawit menggunakan tenaga kerja BHL ini bahkan pada pekerjaan inti (*core production*) seperti pemanen, transportasi dan pemeliharaan. Dalam studi literatur yang dilakukan, TURC tidak dapat menemukan data yang presis tentang angka seberapa besar penggunaan buruh harian lepas di perkebunan sawit di seluruh Indonesia, namun dalam estimasinya, Sawit Watch sendiri memperkirakan 70% dari 10-15 juta pekerja perkebunan kelapa sawit adalah buruh harian lepas.

Lebih jauh, jumlah tenaga kerja yang diserap di sektor sawit untuk sementara tahun 2018 sebesar 7,1 juta. Jumlah ini meningkat sebesar 1,93 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Menurut data Direktorat Jendral Perkebunan, jumlah penyerapan tenaga kerja sejak tahun 2013 hingga tahun 2018 terus meningkat (Lokadata, 2018). Dengan penyerapan tenaga kerja dan investasi yang besar, lalu bagaimana kondisi kerja layak buruh industri kelapa sawit? Sawit Watch memprediksi jumlah buruh yang bekerja di perkebunan sawit mencapai 10,4 juta orang dimana 70% diantaranya merupakan buruh tanpa jaminan kepastian kerja (Buruh Harian Lepas, buruh borongan, buruh kontrak dan alihdaya (*Outsourcing*)). Buruh tanpa kepastian kerja atau bisa disebut dengan Buruh Harian Lepas ini kemudian yang rentan terhadap eksploitasi kerja. Buruh Harian Lepas (BHL) merujuk kepada para pekerja yang mengandalkan tenaga serta bekerja langsung di lapangan. Contohnya pemanen, pembondol, penyemprot, bagian pruning (pembabatan lahan), rawat, sopir alat berat, truk pengangkut hasil panen, penimbun jalan, pekerja bangunan, dan lain-lain.

Studi tentang industri kelapa sawit di Indonesia, “Workers in the Palm Oil Industry: Exploitation, Resistance and Transnational Solidarity” (2016) menyatakan bahwa masalah inti pekerja industri kelapa sawit ialah tingkat upah yang sangat rendah untuk pekerja perkebunan, yang biasanya jauh di bawah 100 Euro per bulan di Indonesia. Sementara pekerja kontrak tetap (Standar Kerja Umum/SKU) mendapatkan beberapa manfaat berupa jaminan sosial seperti dana pensiun. Sistem pekerja SKU ini semakin langka, karena industri justru memperkenalkan semakin banyak kontrak kerja yang berbahaya. Berbagai macam kondisi kerja fleksibel diberlakukan terhadap pekerja, mulai dari pembayaran sesuai dengan besaran upah per satuan, kuota untuk pekerja dengan kontrak permanen, meluasnya status buruh harian lepas (BHL) dengan atau tanpa kuota, dan banyaknya pekerjaan *outsourcing*—dimana para pekerja tidak memiliki kontrak sama sekali tetapi beroperasi sebagai wiraswasta. Pekerjaan tidak tetap di perkebunan sangat bias gender. Laki-laki cenderung mendominasi pekerjaan di divisi panen yang menuntut kekuatan secara fisik, tetapi di satu sisi mendapat gaji lebih tinggi dan memiliki kontrak permanen. Sedangkan perempuan sebagian besar dipekerjakan sebagai BHL—tidak mendapatkan jaminan sosial seperti asuransi atau dana pensiun. Padahal jenis pekerjaan BHL sama melelahkannya dengan kerja memanen yang dilakukan laki-laki.

Pekerja perkebunan kelapa sawit di seluruh Indonesia pada umumnya menghadapi masalah yang sama, yaitu kondisi dimana pekerja berada dalam hubungan kerja yang tidak tetap (buruh tanpa jaminan kepastian kerja (Buruh Harian Lepas, buruh borongan, buruh kontrak dan alihdaya (*Outsourcing*)) sehingga mengakibatkan kondisi kerja yang buruk. Mayoritas pekerja dipekerjakan sebagai pekerja lepas atau BHL yang berpenghasilan lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Mereka juga dibebani target kerja tinggi sehingga seringkali harus lembur namun upah lembur tidak dibayar. BHL ini juga tidak memiliki akses terhadap jaminan kesehatan sosial dan peralatan yang memadai yang dapat memastikan kesehatan dan keselamatan kerja mereka. Kondisi

yang dihadapi oleh pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit pun lebih rumit, perempuan lajang sulit diangkat menjadi pekerja meskipun telah lama bekerja untuk perkebunan. Sementara kegiatan kerja yang membawa risiko kesehatan spesifik gender (kesehatan reproduksi pekerja perempuan) pun hampir tidak pernah ditangani dengan baik.

Minimnya pengawasan dalam praktiknya sistem kerja harian lepas sesungguhnya paling banyak merugikan pihak pekerja, sebab tidak jarang dari mereka yang telah bekerja selama bertahun-tahun. Berbagai persoalan di atas menjadi latar belakang penelitian ini, dimana kondisi kerja layak dan akses terhadap jaminan sosial (kesehatan dan ketenagakerjaan) bagi Buruh Harian Lepas (BHL) masih sangat minim.

Dalam konteks kesejahteraan, BHL mendominasi wajah kemiskinan buruh kelapa perkebunan kelapa sawit. Mereka miskin dan dimiskinkan bukan hanya oleh sistem industrial tetapi juga negara yang abai, dimana kedua aktor tersebut berkaitan dengan dampak kerentanan sosial, ekonomi, hukum, politik yang dialami BHL. Lebih jauh aspek ketimpangan gender juga menjadi salah satu faktor kerentanan perempuan pekerja dengan status BHL untuk dieksploitasi dan diabaikan hak-haknya. Pertama, dimensi sosial dan ekonomi tersebut terdiri dari hubungan kerja dan pendapatan, perumahan, pendidikan, kesehatan dan lingkungan (Hak atas air bersih dan mitigasi bencana), pangan, interaksi sosial, Infrastruktur jalan dan keterpencilan BHL perkebunan sawit. Kedua, dimensi hukum dan politik terkait dengan Identitas hukum (KTP, KK), jaminan sosial, akses terhadap program bantuan sosial, akses terhadap program pembangunan daerah. Ketiga, dimensi gender yaitu terkait hubungan kerja dan stereotipe kerja perempuan, pembagian/diskriminasi kerja berdasarkan jenis kelamin, kerentanan perempuan dan anak perempuan dalam kerja di perkebunan sawit, akses layanan kesehatan reproduksi (Kesehatan perempuan pekerja perkebunan sawit, AKI, gizi buruk, layanan persalinan dan pemeriksaan kehamilan, risiko penyakit khusus dll).

Dengan berbagai kompleksitas persoalan yang dihadapi BHL di atas, maka penelitian ini akan berfokus pada tiga hal, yaitu 1) Bagaimana kondisi hidup layak buruh di perkebunan kelapa sawit Kalimantan Selatan, 2) Bagaimana model perlindungan sosial yang harus dihadirkan untuk buruh perkebunan kelapa sawit, 3) Bagaimana kerentanan BHL perempuan di dalam rumah, di perkebunan, dan di dalam serikat buruh.

1.2 Metodologi Penelitian

1.2.1 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana status kehidupan BHL di perkebunan kelapa sawit Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana kerentanan BHL perempuan di tiga ranah (di dalam rumah, perkebunan, dan serikat buruh)?
3. Bagaimana akses BHL perkebunan kelapa sawit kepada perlindungan sosial dan advokasi gerakan buruh di Kalimantan Selatan?

1.2.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dan output penelitian merupakan indikator yang terukur yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini:

- Mengidentifikasi masalah hak ketenagakerjaan pada Buruh Harian Lepas serta masalah sosial lainnya yang dihasilkan dari status sebagai BHL
- Mengidentifikasi kerangka hukum Indonesia yang mengatur perlindungan sosial serta menentukan kesenjangan atau hukum atau peraturan yang bermasalah baik secara nasional maupun lokal.
- Identifikasi peran serikat pekerja dalam advokasi hak-hak jaminan sosial pekerja BHL.

- Mengidentifikasi bentuk-bentuk jaminan sosial yang dimiliki oleh negara dan yang dapat diaplikasikan kepada BHL.
- Menghasilkan draft rekomendasi kepada pemerintah daerah berupa bentuk jaminan sosial untuk BHL, yang sifatnya inklusif dan partisipatif (melibatkan serikat pekerja dan melibatkan peran perusahaan)

1.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Provinsi Kalimantan Selatan. Kalimantan menjadi pulau sasaran industri kelapa sawit. Meskipun luas perkebunan kelapa sawit di Sumatra dua kali lipat dari Kalimantan, namun potensi terbesar terjadinya perluasan lahan justru ada di Kalimantan (FWI.or.id). Kalimantan Selatan menjadi salah satu provinsi yang tak terhindarkan dari industri ini, meski luas areal dan produksinya masih seperempat dari Kalimantan Tengah. Provinsi Kalimantan Selatan dipilih karena merupakan wilayah dampingan advokasi serikat buruh kelapa sawit TURC. Berdasarkan data BPS (2017), perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan didominasi oleh perkebunan besar swasta, meskipun masih ada perkebunan besar negara dan perkebunan rakyat. Luas areal perkebunan sebesar 55.144 hektar dengan total produksi sebesar 1.750.389 ton.



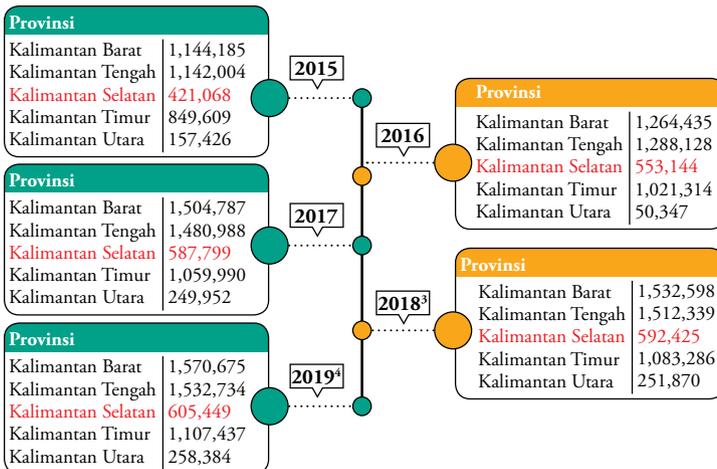
Tabel 1. Luas Areal & Produksi *Crude Palm Oil* (CPO) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016

Perkebunan Besar Negara		Perkebunan Besar Swasta		Perkebunan Rakyat		Total	
Luas (Ha)	Produksi (Ton)	Luas (Ha)	Produksi (Ton)	Luas (Ha)	Produksi (Ton)	Luas (Ha)	Produksi (Ton)
11.449	47.187	454.873	1.500.628	86.822	202.574	553.144	1.750.389

Sumber: Statistik Kelapa Sawit Indonesia, Badan Pusat Statistik, 2017

Berdasarkan data kementerian pertanian, diperkirakan pada tahun 2019, luas pekerbunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan sebesar 605.449 hektar dengan produksi 2.371.829 ton. Angka ini lebih kecil dari Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Timur. Namun bila dilihat produktivitasnya, Kalimantan Selatan berada di angka yang tinggi yakni 4.130 kg/ha di tahun 2019 dengan pertumbuh sebesar 3,71% (lihat tabel 1). Produktivitas di perkebunan sendiri diartikan sebagai hasil persatuan atau satu lahan yang panen dari seluruh luas lahan yang dipanen. Sementara target produktivitas oleh kementerian pertanian di tahun 3.702 kg/ha².

Tabel 2. Luas Areal Kelapa Sawit di Kalimantan, 2015-2019 (Ha)

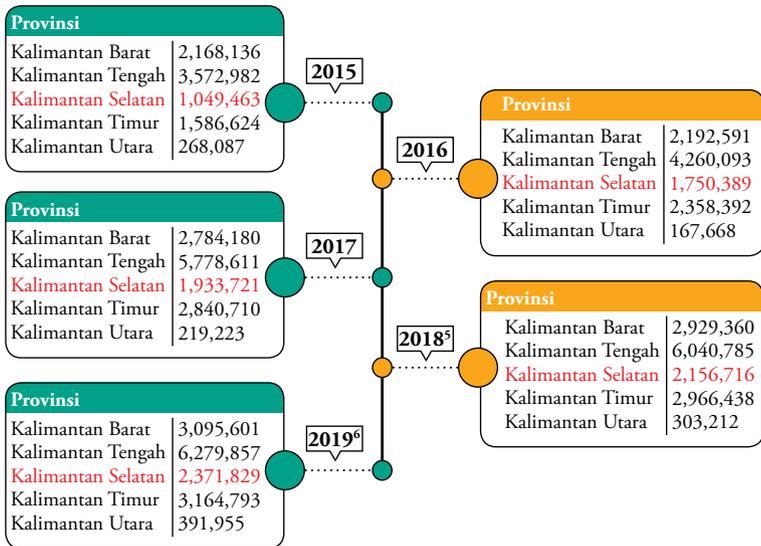


2 <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/24/area-tanaman-menghasilkan-kelapa-sawit-indonesia-terluas-di-dunia>

3 Kementerian pertanian menyebutkan ini angka sementara.

4 Kementerian pertanian menyebutkan ini angka sementara.

Tabel 3. Produksi Kelapa Sawit di Kalimantan, 2015-2019 (Ton)



Tabel 4. Produktivitas⁷ Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan Indonesia, 2015-2019 (Kg/ha)

Provinsi	2015	2016	2017	2018 ⁸	2019 ⁹	Pertumbuhan/ Growth 2017 over 2016 (%)
Kalimantan Barat	2,653	2,338	2,345	2,353	2,426	0.30
Kalimantan Tengah	4,241	4,166	4,252	4,254	4,318	2.07
Kalimantan Selatan	3,445	3,709	3,847	3,850	4,130	3.71
Kalimantan Timur	2,911	3,293	3,348	3,350	3,360	1.67
Kalimantan Utara	3,280	4,690	4,729	4,745	4,760	0.84

Sumber: Kementerian Pertanian, 2020.

5 Kementerian pertanian menyebutkan ini angka sementara.

6 Kementerian pertanian menyebutkan ini angka prediksi.

7 Produktivitas dalam pertanian adalah hasil persatuan atau satu lahan yang panen dari seluruh luas lahan yang dipanen.

8 Kementerian pertanian menyebutkan ini angka sementara.

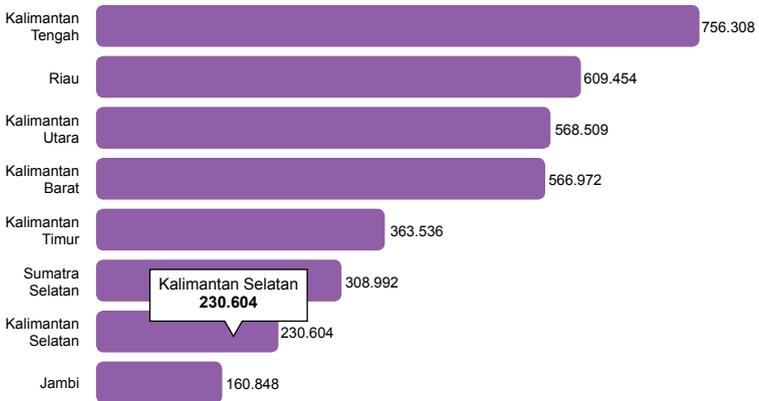
9 Kementerian pertanian menyebutkan ini angka prediksi.

Gambar 1. Peta Luas Lahan Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan Tahun 2018



Sumber Gambar: KataData, 2020.

Grafik 1. Jumlah Tenaga Kerja di Perkebunan Sawit Besar Menurut Provinsi (2018)



Sumber: Databoks, 2020 Kementerian Pertanian - Direktorat Jenderal Perkebunan, 2019

Hingga saat ini, di seluruh provinsi tercatat ada 97 perusahaan perkebunan sawit yang beroperasi di Kalsel dengan luasan lahan 423.414 hektar¹⁰. Kemudian, berdasarkan data kementerian pertanian, jumlah tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit besar di Kalimantan Selatan adalah 230.604 orang (lihat grafik di atas). Dalam jumlah tenaga kerja, Kalimantan Selatan berada di urutan ketujuh setelah Sumatra Selatan dan Kalimantan Timur.

Kalimantan dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan wilayah dampingan TURC, yang mana nantinya riset ini turut berkontribusi dalam proses-proses advokasi serikat buruh. Dalam penelitian ini TURC akan berfokus pada perkebunan kelapa sawit yang masuk wilayah Kabupaten Kotabaru. Di Kabupaten ini jumlah tenaga kerja sebanyak 26.179 laki-laki dan 8.416 perempuan per Agustus 2019. Sebanyak 34.489 pekerja dari total 34.595 pekerja telah terdaftar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan BPJS Kesehatan berjumlah lebih sedikit yakni 26.943 orang atau sekitar 77%. Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kotabaru terdiri dari Minamas (23 perusahaan), Eagle (8 perusahaan), Sinarmas (22 perusahaan), Alam Raya, BRI, BSS, BLL, PAS¹¹. Namun sebagai catatan, data terpilah terkait jumlah tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit tidak dapat diakses¹².

1.2.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan model studi kasus dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, diskusi terarah, dan kajian literatur. Pendekatan penelitian kualitatif dalam tulisan ini

10 Huda, N. 2019. "Moratorium Sawit, Dari 97 Perusahaan Sawit di Kalsel, Hanya Dua Izin yang Dikeluarkan Pemprov". Banjarmasinpost.co.id.

11 Berdasarkan data dari hasil wawancara Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan, Lima Sinaga, Agustus 2019.

12 Peneliti sudah mengajukan permohonan data, namun tidak mendapatkan respons dari Dinas Tenaga Kerja Kab. Kotabaru.

menggunakan paradigma kritis. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan BHL dan diskusi terpadu (*Focus Group Discussion*) dengan ketua serikat pekerja di 3 perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Selatan. Pendekatan kualitatif dipilih guna mendapatkan gambaran secara detail dan mengerucut tentang kondisi kerja layak dan akses terhadap jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan buruh harian lepas perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Selatan.

Secara umum, perkebunan kelapa sawit swasta memiliki struktur kerja berdasarkan wilayah, mulai dari level group, perusahaan, kebun, estate, divisi. Penelitian ini kemudian berfokus pada subjek penelitian yang bekerja dan mengetahui kondisi kerja di perkebunan (sebagai lokasi produksi utama industri kelapa sawit). Pengumpulan data wawancara melibatkan buruh laki-laki dan perempuan, dan pengurus serikat buruh maupun federasi serikat buruh. Peneliti juga menggali data dari berbagai sumber dan multipihak yakni Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kotabaru, Perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan (Ditjen Penyelesaian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial), BPJS Watch, Sawit Watch, LinkAr Borneo, Serikat Buruh Perkebunan Indonesia (SERBUNDO), Trade Union Care Center (TUCC), Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI).

1.3 Jenis-Jenis pekerjaan di Perkebunan Kelapa Sawit

Di dalam perkebunan kelapa sawit, ada berbagai jenis pekerjaan tersedia, mulai dari kerja kasar dengan alat berat, kerja perawatan, hingga kerja-kerja manajerial seperti pencatatan. Meski demikian, dari semua jenis pekerjaan yang harus dilakukan agar industri kelapa sawit berjalan, ada tiga pekerjaan yang utama dan bersentuhan langsung dengan pohon kelapa sawit, namun status dan hak-hak buruhnya kerap kali tidak dipenuhi secara layak. Pekerjaan tersebut ialah pemanen, perawatan, dan pembrondol.

Pemanen tugas utamanya adalah memanen buah sawit yang sudah masak dari pohonnya secara langsung. Pemanen mengambil/menjatuhkan buah sawit dan membawanya ke tempat pengumpulan buah ke tepi jalan kebun sehingga nantinya dimuat oleh pemuat. Peralatan kerja pemanen ialah egrek atau dodos (egrek untuk sawit yang tinggi, dodos untuk sawit yang masih rendah), angkong untuk membawa sawit ke TPH (Tempat Pengumpulan Hasil), kapak digunakan untuk memotong pangkal buah sawit yang sudah di jatuhkan dari pohon. Alat Pelindung Diri (APD) pemanen adalah helm, kacamata, masker, dan sepatu boots.

Divisi atau bagian perawatan dalam sebuah perkebunan kelapa sawit mengerjakan berbagai antara lain: memberikan pupuk, membersihkan jalan di dalam kebun untuk jalan *angkong*, menyemprot tanaman sawit pestisida dan zat kimia lainnya. Pekerja di divisi perawatan harus menggunakan alat pelindung diri (APD) agar terhindar dari racun pupuk atau zat kimia lainnya selama proses kerja. APD buruh perawatan ini terdiri dari helm, sapu tangan, masker, kaca mata, sepatu boots, dan apron/baju khusus menutupi badan dari paparan zat beracun. Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) merupakan salah satu bagian dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Di perkebunan kelapa sawit pekerja diwajibkan menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan jenis pekerjaan yang di lakukan karena alat pelindung diri yang digunakan di sesuaikan dengan potensi risiko yang di alami oleh pekerja tersebut.

Kerja *brondol* adalah pekerjaan Borongan. Buruh yang melakukan kerja brondol disebut sebagai pembrondol—mayoritas adalah perempuan karena dianggap pekerjaan mudah, tidak butuh keahlian, dan pekerjaan yang dibayar murah. Pembrondol tugasnya adalah mengutip atau mengambil brondolan yang berjatuhan setelah dipanen, karena setelah pemanen memotong dahan pohon kelapa sawit untuk mengambil buah, otomatis buah yang matang akan rontok karena dijatuhkan. Buah yang lepas dari *janjang* itulah yang kemudian dikumpulkan oleh pembrondol. Alat kerja pembrondol adalah angkong, wadah berupa karung dan

perlengkapan untuk mengumpulkan dan mengambil brondolan ke wadah (*angkong*). Sedangkan APD yang harus digunakan pembondol ialah sama seperti pemanen yakni helm, sepatu boots, kacamata, dan masker.

Selain tiga pekerjaan di atas, ada pekerjaan lainnya di dalam perkebunan kelapa sawit yang sifatnya manajerial, baik itu pekerjaan pengantaran, pengelolaan tugas maupun pencatatan. Secara umum pekerjaan-pekerjaan ini membutuhkan APD yang relatif sama saat bekerja di dalam kebun yaitu helm dan sepatu boots. **Sopir dan Pemuat**, Sopir biasanya pasangannya dengan pemuat, tugas utama adalah memuat sawit yang sudah dipanen dan terkumpul di kebun untuk selanjutnya di bawa ke pabrik pengolahan sawit. Alat angkutnya biasanya truk muatan. Dan untuk pemuatnya berupa gancu untuk menaikkan sawit ke atas bak truk.

Kerani Buah, Kerani buah atau kerani kebun biasanya tugasnya berkaitan dengan data buah. Jadi tugasnya mencatat perolehan buah para pemanen. Data tersebut nantinya dilaporkan ke kantor divisi. **Mandor Kebun**, tugas seorang mandor di perkebunan sawit adalah mengawasi jalannya proses para pekerja dengan tujuan sesuai dengan prosedur dan target yang sudah ditetapkan oleh mandor satu—yang merupakan target perusahaan.

Mandor Satu adalah mandor yang mengepalai beberapa mandor kebun. **Asisten Kebun** asisten kebun adalah tangan kanan dari Manager Kebun yang bertugas melaksanakan agenda dari manager. Asisten ini biasanya wilayah kerjanya mencakup satu divisi. Jadi pada perkebunan sawit ada beberapa estate dan tiap estate ada beberapa divisi. **Manajer Kebun**, tugasnya adalah mengatur keseluruhan kebun yang area cakupannya biasanya dalam satu estate/kebun.

1.4 Isu Etis

Penelitian ini sangat menghargai subjek penelitian sebagai subjek yang utuh. Sebelum memulai proses wawancara, penulis menjelaskan tujuan penelitian dan memberi jaminan bahwa subjek penelitian berhak atas identitasnya. Nama-nama buruh yang diwawancarai dan lokasi perkebunan tidak dipublikasikan demi alasan keamanan.



II

KERENTANAN DAN EKSKLUSI SOSIAL BURUH HARIAN LEPAS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Perbincangan kita dengan kelapa sawit kerap kali hanya berputar pada persoalan ekonomi dan lingkungan. Meski kedua topik tersebut sama pentingnya untuk dibicarakan, namun isu perburuhan di sektor perkebunan kelapa sawit kerap dan bahkan sering kali luput, baik dalam perbincangan di level kebijakan maupun gerakan. Mengapa demikian? Setidaknya ada 2 hal yang patut direfleksikan bersama yakni, pertama kelapa sawit selalu digadang-gadang membawa pengaruh positif terhadap perekonomian suatu bangsa—yang dalam konteks ketenagakerjaan diterjemahkan sebagai pembukaan lapangan kerja baru. Kedua, gerakan buruh perkebunan kelapa sawit belum turut serta atau ambil bagian dalam advokasi isu perburuhan secara nasional maupun isu perburuhan perkebunan kelapa sawit secara spesifik di wilayahnya masing-masing.

Konsep kerja di perkebunan atau buruh perkebunan sendiri bukanlah sesuatu yang baru dalam sejarah bangsa Indonesia, khususnya dengan sistem kerja kontrak. Pada masa penjajahan Belanda, sistem kerja kontrak telah diterapkan untuk buruh perkebunan (tebu & tembakau) yang disebut oleh Belanda sebagai “*koeli*” (Izzati, 2014). Sejarah penindasan dan eksploitasi

kerja buruh perkebunan pun berlaku hingga hari ini. Meski demikian, seperti yang telah saya jelaskan di awal bahwa setidaknya ada dua hal yang membuat isu buruh perkebunan kelapa sawit selalu dilewatkan dalam diskursus kebijakan¹. Dalam tulisan ini akan dieksplorasi lebih jauh bagaimana kondisi kerja layak dan hidup layak buruh perkebunan kelapa sawit—yang kemudian menjadi salah satu faktor lemahnya gerakan buruh perkebunan kelapa sawit di Indonesia, khususnya di Kalimantan Selatan.

Kondisi kerja layak dan hidup layak dalam bagian ini kemudian menjadi penting untuk diuraikan dalam indikator sosial, ekonomi, dan politik agar mampu memperlihatkan ketidakefektifan dan hubungan persoalan yang satu dengan lainnya. Dengan demikian persoalan yang dihadapi buruh perkebunan kelapa sawit tidaklah tunggal melainkan multidimensi dan saling berinteraksi. Persoalan multidimensi yang dihadapi buruh perkebunan kelapa sawit dengan ragam identitas kelas, jenis kelamin, usia, etnisitasnya mengakibatkan dampak yang berlapis dan berbeda dari tiap-tiap identitas. Misalnya, berdasarkan status kerja tetap dan kontrak, membuat buruh harian lepas (BHL) mengalami kerentanan berlapis dalam konteks sosial, ekonomi, dan politik. Kemudian berdasarkan jenis kelamin, perempuan buruh perkebunan kelapa sawit menghadapi persoalan yang khas yang diakibatkan karena konstruksi sosial atas identitas gendernya yang termanifestasi dalam konteks kerja. Lebih jauh, dalam tulisan ini, temuan mengenai kondisi kerja dan hidup layak buruh perkebunan kelapa sawit dianalisa dengan konsep eksklusivitas sosial yang argumennya bahwa eksklusivitas sosial mengakibatkan ketidakmampuan seseorang (yang berbeda satu dengan lainnya) dan individu dapat mengalami eksklusivitas berlapis.

1 Jokowi pada 14th Indonesian Palm Oil Conference, November 2018 di Nusa Dua Bali mendorong percepatan penanaman ulang kelapa sawit dan mempromosikan kelapa sawit sebagai komoditas ekspor Indonesia Jokowi menambahkan bahwa peningkatan ekspor minyak sawit penting bagi Indonesia, karena saat ini menghadapi pelemahan rupiah, yang mana menurutnya akan memiliki efek berganda dalam perekonomian nasional. <https://jakartaglobe.id/business/this-is-what-the-jokowi-administration-has-done-to-support-indonesias-palm-oil-industry/>



2.1 Siapa BHL dan Bagaimana Mereka Direkrut?

Di perkebunan perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Selatan yang diteliti ada 3 jenis latar belakang BHL. Pertama, BHL yang merupakan istri dari buruh di dalam kebun. Kedua, BHL yang direkrut dari desa sekitar perkebunan. Ketiga, buruh pensiunan yang kemudian dipekerjakan kembali sebagai BHL.

Pertama memang dari istri karyawan tersebut contoh, sebagai contoh yang suaminya pemanen istrinya kan tinggal di rumah. Nah, istrinya yang tinggal di rumah itu kadang dipekerjakan sebagai pengutip [pembrondol] atau serkel atau pembersih serkel atau juga borongan tebas ataupun kadang dipakai untuk tenaga semprot, itu tergantung juga kebutuhan perusahaan, itu yang utama. Kedua ada juga BHL tersebut diambil dari pihak luar atau pun dari masyarakat sekitar. (SY-Federasi Serikat Buruh Kelapa Sawit X, FGD 2020)

BHL ini di tempat kami selain istri dari yang sudah SKU dia juga warga sekitar situ dan yang sudah pensiun itu dia dipanggil untuk diBHL-kan [baca: dijadikan BHL]. (RU-Federasi Serikat Buruh Kelapa Sawit X, FGD 2020)

Fenomena pekerja lepas atau Buruh Harian Lepas (BHL) ini merupakan strategi perusahaan untuk memotong biaya produksi. BHL dipekerjakan sebagai tenaga kerja pembantu di perkebunan. Di beberapa daerah, bahkan ada pekerja yang tidak dianggap sebagai pekerja oleh perusahaan. Pekerja tersebut direkrut oleh pekerja di dalam perkebunan untuk membantu kerjanya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi target panen perusahaan dalam sehari.

Nah kalau di perkebunan kelapa sawit banyak istilah-istilah baru sebelum BHL kalau mau kita membuat urutan-urutan itu ada lagi pekerja tanpa status, pekerja yang seolah-olah direkrut oleh seorang pekerja untuk membantunya dan itu tidak terdaftar dalam proses administrasi di perusahaan. Ada istilahnya gardan, ada istilahnya kernet, ada istilah tukang brondol, ini berbahaya. (Ridho, SERBUNDO)

Pola perekrutan buruh menjadi indikator penting dalam mengidentifikasi BHL. Sebab, tidak dapat dipungkiri bahwa banyak buruh perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan dan bahkan daerah-daerah lain adalah penduduk dari luar provinsi yang kemudian didatangkan dengan sengaja atau tidak oleh perusahaan untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit. Faktor migrasi menjadi penanda kunci buruh di kebun-kebun kelapa sawit. Di Kalimantan Selatan, transmigran dari provinsi Jawa tengah, Jawa Timur, NTT, NTB, Sulawesi Selatan mendominasi wajah perkebunan kelapa sawit. Sisanya, penduduk Kalimantan Selatan sendiri juga kerap menjadi buruh perkebunan kelapa sawit. Ketidakjelasan perekrutan buruh ini pun menjadi catatan penting yang berimplikasi tidak hanya pada status kerja mereka tetapi juga hak atas identitas sebagai warga suatu daerah.

Perekrutan karyawan dari daerah asal itu tidak jelas. Nah, di situ perusahaan menunjuk orang untuk merekrut ke daerah dengan sesuka hati, mengambil aja, ambil sana-sini. Ujung-ujungnya dibilang *trafficking*, pemaksaan di situ. (TD-Anggota Serikat Buruh Kelapa Sawit Y, FGD 2020)

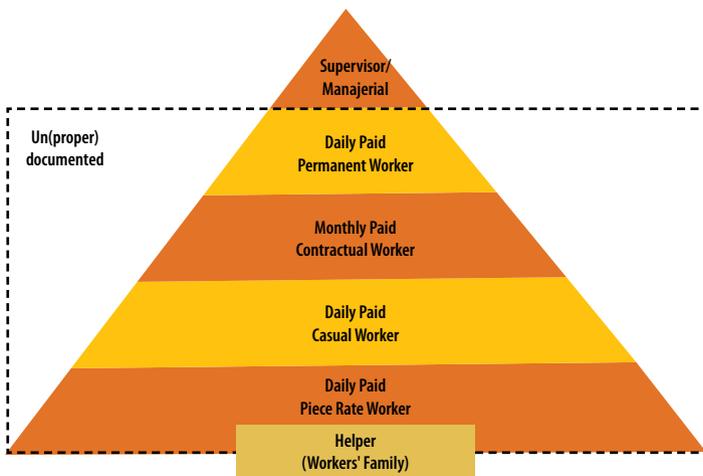
Masih dalam pola-pola rekrutmen kerja, salah satu temuan penting yakni praktik *outsourcing* yang marak terjadi di perkebunan

kelapa sawit guna menghindari kewajiban-kewajiban perusahaan atas pekerjaannya. Dengan praktik *outsourcing* ini, hak atas perlindungan sosial bagi pekerja kerap kali dilemparkan tanggung jawabnya pada perusahaan penyedia jasa pekerja.

Jadi, antara pekerja dengan pengawasnya itu di luar dari jangkauan, ada pihak ketiga yang mengambil kesimpulan di situ untuk mempekerjakan pekerja. Dan mereka kadang-kadang diminta oleh pihak perusahaan kepada pekerjaannya sendiri atau orang lain untuk merekrut, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Nah jadi, di Kepmen 100 itu sudah banyak dilanggar oleh perusahaan dan pemerintah. (HR-Anggota Serikat Buruh Kelapa Sawit Y, FGD 2020)

Beragam latar belakang BHL yang bekerja di perkebunan membuat kerentanan yang berbeda juga satu dengan lainnya. Lebih, jauh jenis pekerjaan yang dikerjakan BHL selama ini dianggap bukan pekerjaan inti atau utama dalam rantai produksi minyak kelapa sawit. Untuk memahami lebih jauh status buruh harian lepas dalam piramida produksi dapat dilihat dalam diagram di bawah ini.

Gambar 2. Piramida Kerja Buruh Harian Lepas



Sumber: Sawit Watch

Berdasarkan diagram di atas, Buruh Harian Lepas (BHL) yang upahnya dihitung per hari kerja berada di posisi paling bawah dan jumlahnya paling banyak setelah pekerja kontrak. Buruh harian lepas juga tidak memiliki dokumen kerja yang membuat mereka rentan menjadi korban eksploitasi kerja.

2.2 Sistem Kerja Lepas Berkelanjutan: Dari BHL, *Outsourcing*, Hingga Magang di Perkebunan Kelapa Sawit

Sistem kerja kontrak telah muncul di Hindia Belanda pada sekitar abad ke-19. Pada masa itu, buruh perkebunan yang disebut atau dinamai oleh Belanda sebagai “koeli” dipekerjakan dengan sistem kerja kontrak. Ciri yang paling menonjol dari sistem kerja kontrak pada saat itu ialah buruh tidak bisa membatalkan kontrak. Kepatuhan atau paksaan untuk menaati kontrak—yang tidak berpihak pada kesejahteraan buruh—dilegitimasi oleh UU Ordonasi Koeli tahun 1880.

Bila kontrak kerja dibuat oleh dua belah pihak (pemberi kerja dan pekerja) untuk melindungi dan memastikan hak dan kewajiban masing-masing pihak, tidak pada kelas koeli era kolonial belanda. Alih-alih bentuk kesepakatan atau perjanjian kerja kedua belah pihak, kontrak pada masa itu justru membelenggu dan mengeksploitasi buruh. Bila buruh melanggar kontrak mereka dikenakan hukuman, mulai dari bayar denda hingga hukuman cambuk. Sistem kerja kontrak yang diberlakukan dengan sangat masif menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari penindasan kelas pekerja di masa kolonial (Izzati, 2014).

Selain sistem kerja kontrak, pada masa kolonial juga sudah ada praktik semacam *outsourcing* dan kerja Borongan. *Outsourcing* terbukti dengan banyaknya perekrutan buruh secara tidak langsung (melalui jaringan lokal) untuk bekerja di industri dan pelabuhan-pelabuhan di Jawa. Sedangkan, sistem kerja Borongan diterapkan pada industri tembakau—yang mana buruh akan menerima bayaran ketika musim panen tiba (Izzati, 2014). Kedua sistem kerja ini (*outsourcing* dan kontrak) tidak pernah benar-benar menyejahterakan

buruh sebagai kelas pekerja, melainkan membuat buruh terjebak dalam lingkaran utang dengan tuan kebun. Sebagian dari mereka melawan, sisanya tewas dalam perlawanan (Izzati, 2014)

Pasca kemerdekaan, praktis tidak ada regulasi yang melegalkan sistem kontrak dan *outsourcing*. Di rezim orde baru, hubungan industrial antara buruh, pemilik modal, dan negara dibangun dalam wacana yang harmonis melalui pemberlakuan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)—yang dianggap manifestasi dari nilai-nilai pancasila. HIP ini kemudian diperkuat melalui UU No. 25 tahun 1997 pasal 24, 25, dan 26. Dalam UU tersebut sistem kerja kontrak dilegalkan (Izzati, 2014).

Setelah reformasi, kebijakan ketenagakerjaan yang lahir tidak terlepas dari peran lembaga bantuan keuangan dunia seperti IMF, World Bank, dll. Sebab, saat krisis 1997-1998 melanda Indonesia, mereka menyuntik bantuan keuangan ke Indonesia. Resep kebijakan tersebut dibalut dalam jargon “penyelamatan dunia usaha dan iklim investasi”. Paket UU perburuhan yang lahir yaitu Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengakomodasi praktik kerja kontrak dan *outsourcing*, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Hingga hari ini sistem kerja lepas, borongan, harian, dan *outsourcing* menjadi persoalan utama ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks buruh perkebunan kelapa sawit, praktik kerja tersebut tidak terlihat, tidak terjangkau, dan tidak terlindungi—meskipun telah ada regulasi yang mengaturnya. Penegakan hukum menjadi catatan penting pada praktik BHL di perkebunan kelapa sawit.

...memang BHL masih yang di kebun-kebun ini masih memakai untuk pekerjaan selain inti-inti yang pemanen, penyemprot atau pemupuk masih mereka masih memakai yang namanya borongan ada yang lepas, karena memang kalau dilihat *cost*-nya perusahaan lebih diuntungkan demikian dari pihak tersebut. (SY-Federasi Serikat Buruh X, FGD 2020).

Praktik kerja lepas di perkebunan ini juga menjadi salah satu strategi perusahaan untuk mengurangi biaya produksi dan hingga kini masih menjadi primadona bagi perkebunan kelapa sawit. Di banyak kasus, untuk menyasiasi peraturan perundang-undangan tentang sistem kerja kontrak atau PKWT, perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak, namun melakukan pemutihan sehingga kontrak tersebut dapat diperpanjang berkali-kali.

BHL ini bahkan sekarang perusahaan mulai mengarah kepada lebih banyak mengangkat BHL daripada SKU. Bahkan sekarang ini PKWT pun juga itu sudah dihapus. Itu mulai dihapus sekarang bahkan dinonaktifkan sekarang dengan alasan bahwa produksi lagi menurun, minyak dunia lagi menurun. Tapi sekarang buktinya kan minyak lagi naik, nah itu sampai kemarin itu ada beberapa yang sudah dinonaktifkan dan saya bilang stop. Apa dasarnya sehingga harus menonaktifkan, nah mereka kedepan ini mengarah kepada mekanisasi. Jadi sekarang kan itu manusia tidak dibutuhkan lagi tapi mekanisasi bahkan mereka tidak mau mengangkat SKU lagi bahkan mungkin perbanyak BHL karena banyak keuntungan mereka dapatkan disitu. (RU-Federasi Serikat Buruh X, FGD 2020)

Masifnya praktik kerja BHL ini terjadi di berbagai perkebunan kelapa sawit. Minimnya pengawasan ketenagakerjaan, membuat banyak perusahaan tetap melanjutkan praktik kerja BHL. Bahkan demi menyasiasi pelanggaran hukum tersebut, perusahaan menggunakan berbagai cara, mulai dari memberlakukan sistem kerja magang, dan mempekerjakan BHL dengan sistem *outsourcing*.

Kemudian kebetulan sekolah saya juga kan banyak yang magang, ada kedepan juga mereka itu mereka tidak akan menerima lagi yang karyawan tetapi dari yang magang ini akan berkelanjutan setiap tahun 6 bulan, 6 bulan, 6 bulanan ada sehingga mereka tidak mengangkat lagi jadi seperti itu arahnya mereka kedepan. (RU-Federasi Serikat Buruh X, FGD 2020)

Di beberapa tempat misalnya BHL itu kan tidak dipekerjakan langsung oleh korporasi tapi pihak ketiga jadi aksesnya semakin jauh. Ketika mereka mempertanyakan BPJS-nya, si pihak ketiga suruh kalau istilahnya di sawit itu dinyatakan tetap tanggung

jawab perusahaan dan kalau kata rekrut perusahaan itu tanggung jawab sub-kontrak. (Zidane-Sawit Watch, FGD 2020)

Dengan mempekerjakan BHL yang direkrut dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), perusahaan merasa dan menganggap tidak perlu bertanggung jawab atas hak-hak normatif buruh perkebunan. Sistem *outsourcing* ini pun ditemukan di pabrik-pabrik garmen atau industri padat karya. Namun pada konteks kerentanan BHL, keragaman latar belakang, unsur migrasi, aspek gender, dan faktor geografis, praktik *outsourcing* ini justru melanggengkan sistem kerja lepas di perkebunan kelapa sawit.

2.3 Buruh Harian Lepas dalam Matra Kebijakan

Buruh perkebunan kelapa sawit memiliki kondisi sosial, ekonomi, politik yang khas baik dalam praktik kerja maupun kebijakan. Kekhasan kondisi sosial, ekonomi, politik ini ditandai oleh berbagai hal terkait mekanisme kerja mereka, mulai dari hubungan kerja, fasilitas kesejahteraan, hak berserikat, perlindungan sosial, serta status politiknya sebagai warga suatu daerah. Dengan demikian, dalam riset ini kemudian berfokus pada dua identitas



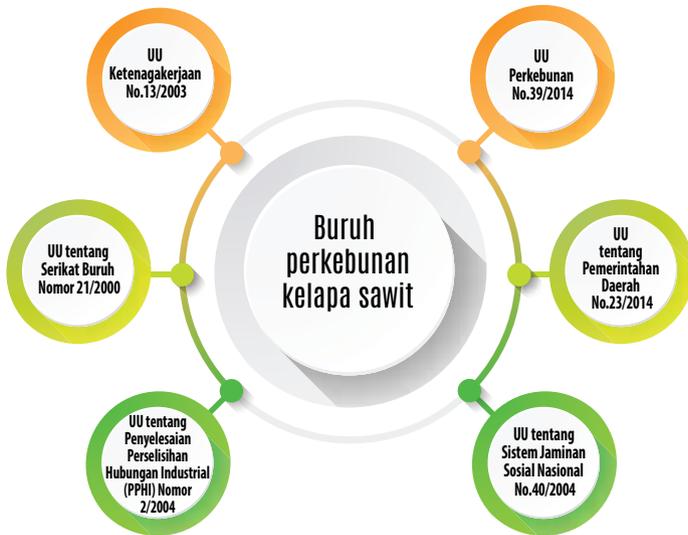
politik buruh perkebunan kelapa sawit secara umum, yakni buruh perkebunan kelapa sawit sebagai kelas pekerja dan buruh perkebunan kelapa sawit sebagai warga/bagian dari masyarakat di suatu daerah. Dalam konteks penelitian ini yakni buruh perkebunan kelapa sawit di 3 perusahaan adalah juga bagian dari penduduk pemerintahan daerah kabupaten kotabaru, Kalimantan Selatan.

Hak normatif, berserikat, dan hak atas perlindungan sosial bagi buruh perkebunan kelapa sawit telah diatur dalam berbagai kebijakan. Hak-hak normatif buruh perkebunan kelapa sawit dan kesejahteraannya tidak hanya tertuang pada UU Ketenagakerjaan No.13/2003 tetapi juga UU Perkebunan No.39/2014². Selain itu buruh perkebunan kelapa sawit sebagai bagian dari kelas buruh juga mendapatkan hak yang sama untuk berserikat dan dijamin penyelesaian hubungan industrialnya dalam UU tentang Serikat Buruh Nomor 21/ 2000 dan UU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Nomor 2/2004. Hak atas perlindungan sosial bagi buruh perkebunan kelapa sawit sebagai bagian dari warga negara pun diatur dalam UU tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Nomor 40/2004. Kemudian, buruh perkebunan kelapa sawit sebagai bagian dari masyarakat daerah—yang mana jaminan kesejahteraannya sebagai tanggung jawab pemerintah daerah—diatur dalam UU tentang Pemerintahan Daerah No.23/ 2014³.

2 Di dalam UU Perkebunan diatur tentang kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan di dalam atau di area perkebunan.

3 Hal ini berkaitan dengan kebijakan desentralisasi yang memberikan otonomi kepada pemerintah daerah untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Lihat UU 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian mengalami perubahan, yakni: UU Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang. UU Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang

Gambar 3. Buruh Perkebunan Kelapa Sawit dalam Lingkaran Kebijakan



Sumber: Diolah oleh penulis.

Pada gambar di atas, terlihat berbagai kebijakan yang mengatur, mengikat, dan melindungi buruh perkebunan kelapa sawit sebagai kelas pekerja dan warga negara. Kebijakan di atas penting untuk diuraikan, sehingga dapat memperlihatkan status politik buruh perkebunan kelapa sawit di mata hukum. Sebab, dengan demikian, persoalan ketenagakerjaan di sektor kelapa sawit tidak dilihat dengan satu sudut pandang.

Lebih jauh, dalam konteks sektor perkebunan kelapa sawit yang menerapkan sistem kerja buruh harian lepas, maka perlu kajian atas status kerja kerja lepas itu sendiri. Dalam hukum ketenagakerjaan, Indonesia mengenal 2 jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT). Hal ini diatur dalam Pasal 56 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan sebagaimana berikut:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pada umumnya, pekerja yang perjanjian kerjanya PKWT merupakan pekerja kontrak. Sehingga di dalam perjanjian kerjanya disebutkan masa berlaku perjanjian kerja. Sementara PKWTT, pada umumnya adalah pekerja tetap atau permanen. Merupakan pekerja yang status pekerjaannya tidak mengenal masa berlaku perjanjian kerja.

Tabel 5. Perbedaan PKWT dan PKWTT

PKWT	PKWTT
Dibatasi waktu selesainya pekerjaan	Tidak dibatasi waktu, hingga pekerja memasuki masa pensiun
PHK demi hukum, secara otomatis jika masa waktu yang diperjanjikan telah habis	Untuk alasan tertentu, PHK harus melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PHK karena waktu yang diperjanjikan habis, tidak ada kewajiban perusahaan memberikan pesangon	Perusahaan wajib melakukan pembayaran pesangon jika terjadi PHK
Tidak diperbolehkan adanya masa percobaan	Diperbolehkan adanya masa percobaan
Perjanjian kerja harus tertulis dalam huruf latin dan bahasa Indonesia	Perjanjian kerja boleh dalam bentuk tertulis atau lisan
Wajib dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan	Tidak wajib dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan

Dalam Perkebunan Kelapa Sawit, status kerja buruh pada umumnya dibagi dalam dua jenis, yaitu SKU (Syarat Kerja Umum), dan BHL (Buruh Harian Lepas). Jika melihat pada

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100), tidak dikenal istilah Buruh Harian Lepas. Kepmen 100 hanya menyebutkan pada BAB V Perjanjian Kerja Harian atau Lepas. Perjanjian Kerja Harian atau Lepas ini harus memenuhi beberapa kriteria yang diharuskan dalam pasal 10 Kepmen 100, yaitu:

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 PK-WTT.

Di Perkebunan Kelapa Sawit, BHL pada umumnya merupakan buruh dengan tugas pekerjaan/ bagian kerja untuk bidang panen, brondol buah sawit, perawatan, dan beberapa jenis pekerjaan lain. Namun, dengan tidak diaturnya BHL dalam Kepmen 100, BHL tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat untuk diakui sebagai pekerja. Hal ini berdampak pada BHL yang mengalami beberapa kerentanan, seperti:

1. Tidak memiliki kontrak kerja tertulis;
2. Tidak mendapatkan jaminan sosial;
3. Tidak terhitung masa kerja sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan.

Dalam Pasal 12 ayat (1) Kepmen 100, disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.

Peraturan mengenai pekerjaan lepas secara spesifik kata pekerja lepas disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari UUK mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s.d. Pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004).

Kehidupan dan upah layak yang menjadi hak setiap pekerja dan telah dijamin konstitusi seringkali diterjemahkan berbeda oleh kepentingan manajemen hampir di seluruh perusahaan perkebunan kelapa sawit. Isu dan permasalahan utama yang terus mendera buruh sawit adalah status ketenagakerjaan, hubungan industrial, sarana K3, kesehatan dan upah rendah serta beban dan target kerja yang tinggi.

Ketentuan pelaksanaan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, telah menjadi bencana awal bagi status ketenagakerjaan para buruh sawit. Hal ini terjadi karena hampir seluruh manajemen memiliki persepsi berbeda dalam implementasi dan penerapannya kepada pekerja.

Dalam konteks pasal 59 UUK 13/2003 maka sangat jelas bahwa buruh di perkebunan kelapa sawit tidak memenuhi kriteria dan syarat jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Seperti diketahui bahwa kegiatan produksi di perkebunan kelapa sawit itu adalah kolektif antar jenis pekerjaan seperti pemanen, pengutip brondolan, perawatan kebun, perawatan jalan, tenaga pemupukan, tenaga *driver* dan tenaga pemuat buah (TBS). Dengan demikian, penerapan status ketenagakerjaan PKWT bagi buruh sawit tidak dibenarkan dengan alasan apapun dan melanggar undang-undang.

Persepsi yang salah selanjutnya dari manajemen perkebunan kelapa sawit adalah penerapan Pasal 10 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang Buruh/Pekerja Harian Lepas (BHL/PHL). Dalam Pasal tersebut sangat jelas bahwa status BHL/PHL hanya berlaku untuk: (1) pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dan (2) pekerja/buruh yang bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Sangat jelas disini bahwa status ketenagakerjaan BHL/PHL tidak mungkin berlaku bagi buruh di perkebunan sawit karena setiap pemanen, pengutip brondolan, perawatan kebun, perawatan jalan, tenaga pemupukan, tenaga driver dan tenaga pemuat buah selalu bekerja setiap hari, setiap minggu, setiap bulan dan setiap tahun untuk bertahun-tahun selama masa produktif kebun sawit dari sejak usia 3,5 tahun hingga 20-25 tahun kemudian. Dengan demikian, bila hingga saat ini perkebunan kelapa sawit masih mempekerjakan buruh dengan status ketenagakerjaan BHL/PHL adalah pelanggaran serius terhadap ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal lebih spesifik yang menguatkan bahwa status ketenagakerjaan PKWT dan atau PHL/BHL/BHB tidak dibenarkan bagi buruh sawit adalah terkait dengan hitungan upah (gaji) pemanen buah sawit. Pemanen adalah tulang punggung utama yang berkaitan langsung dengan produksi sebuah perkebunan kelapa sawit.

Dalam hal permasalahan upah, menurut UUK13/2003 upah buruh dapat dibayar berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Namun dalam perkebunan sawit, secara umum kalkulasi upah bagi pemanen sawit adalah berdasarkan satuan hasil meskipun dalam masa tertentu (trek buah) dapat juga menggunakan satuan waktu (jam kerja). Satuan hasil adalah volume panen dapat dengan satuan janjang atau tonase. Volume hasil panen yang tinggi (banyak) tidak serta merta membuat upah pemanen akan tinggi/besar bila ternyata BJR-nya rendah.

Rendahnya berat janjang rata-rata (BJR) dapat disebabkan karena buah mentah atau buah busuk. Efek domino Tandan Buah Segar (TBS) busuk disebabkan oleh banyak faktor seperti akibat kebun tidak terawat, kebun tidak dipupuk, jalan kebun rusak, kutipan brodonlan terlambat, pemuatan dan pengangkutan buah ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yang terlambat. Hal inilah yang menjadi bukti bahwa produksi sawit itu satu-kesatuan dari banyak jenis pekerjaan yang sama-sama penting dan saling tergantung satu sama lain. Dapat dikatakan juga bahwa semua jenis pekerjaan buruh sawit itu adalah sebuah sirkulasi yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya sepanjang waktu.

Akibat tidak jelas status ketenagakerjaannya, maka perlindungan buruh sawit akan jaminan sosial, jaminan kesehatan, hak berorganisasi, sarana K3 dan hak-hak lain serta kesejahteraan menjadi tidak terpenuhi.

Hadirnya UU-21/2000 tentang Serikat Buruh, UU-2/2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, UU-40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah serta Peraturan/Keputusan Menteri Tenaga Kerja lainnya tidak serta merta buruh sawit menjadi terlindungi dan sejahtera.

Dalam berbagai studi dan evaluasi regulasi yang ada terkait perlindungan bagi buruh sawit, khususnya UUK13/2003 sendiri dianggap belum bisa mengakomodir penyelesaian permasalahan buruh sawit yang sangat spesifik. Kondisi geografis yang sulit, lokasi kerja yang terisolasi serta minimnya akses informasi dan sarana publik membuat buruh sawit sangat rentan dilanggar hak-haknya dan tidak berdaya. Dalam sub bab selanjutnya dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang kondisi hidup dan kerja layak di Indonesia.

2.4 Kondisi Hidup Layak Buruh Harian Lepas

Konektivitas dan Keterhubungan

Bagaimana menemukan dan mengunjungi buruh perkebunan kelapa sawit? Bagaimana buruh perkebunan kelapa sawit mengakses pasar? Membeli pakaian? Mengunjungi rumah sakit? Pertanyaan-pertanyaan tersebut erat kaitannya dengan isu konektivitas dan keterhubungan—yang berujung pada infrastruktur jalan. Di banyak perkebunan kelapa sawit, ditemukan buruknya kondisi jalan menuju perumahan buruh di dalam kebun. Begitupun di Kalimantan Selatan, di 3 perusahaan yang diteliti ditemukan permasalahan yang serupa. Isu infrastruktur jalan ini pun sangat berkaitan dengan berbagai isu lainnya seperti kesehatan dan Pendidikan bagi buruh dan keluarga buruh perkebunan kelapa sawit.

Akses jalan yang buruk dari jalan utama menuju perkebunan kelapa sawit dan perumahan membuat buruh perkebunan kelapa sawit jauh dari akses-akses bantuan sosial pemerintah daerah dan fasilitas kesehatan yang layak—meskipun perusahaan telah menyediakan klinik di areal perumahan, namun jumlah bangunannya, tenaga kesehatannya, dan obat-obatannya sangatlah minim. Lebih dari itu, buruknya akses jalan membuat buruh perkebunan kelapa sawit menjadi sangat rentan dalam kondisi-kondisi khusus seperti bencana alam, wabah penyakit, penyakit serius, bahkan dalam kasus ibu melahirkan.

Di perkebunan yang diteliti waktu yang diperlukan untuk menuju rumah buruh di dalam perkebunan yakni sekitar 1 jam untuk menempuh jarak sekitar 5 km dari jalan utama. Buruknya kondisi jalan akhirnya membuat buruh perkebunan harus mengeluarkan uang transportasi yang lebih banyak dan atau tergantung dengan angkutan/truk tumpangan bila ingin mengakses fasilitas kesehatan layak, menjenguk keluarga, atau sekadar membeli pakaian di pasar. Lebih jauh, faktor akses jalan ini menjadi salah satu tantangan serikat buruh kelapa sawit untuk mengorganisir massa dan mengonsolidasi gerakan.



Berbagai temuan lain juga menunjukkan bahwa kondisi geografis satu kebun dengan kebun lainnya berbeda. Ada perkebunan yang letaknya sangat jauh dari kecamatan setempat, yang mana membutuhkan waktu 3-5 jam untuk keluar dari areal perkebunan. Buruknya kondisi jalan pun beragam, beberapa kebun perusahaan memiliki kondisi jalan yang sangat buruk (berlubang, penuh semak, tidak ada penerangan), beberapa lainnya ada yang dekat dengan pusat pemerintahan daerah.

Di tahun 2010, terjadi banjir besar yang menutup akses masuk dan keluar salah satu perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan. Tragedi ini berulang kembali, yakni di medio 2019, tepatnya setelah lebaran Idul Adha. Buruh di perkebunan menceritakan bahwa banjir telah menutup akses jalan dan membuat mereka harus mengungsi ke tempat yang lebih tinggi di dalam kebun, satu-satunya tempat mengungsi mereka adalah sekolah TK yang berada di dalam kebun. Setelah 3 hari, barulah air mulai surut dan aktivitas di dalam kebun kembali normal. Selama itu buruh perkebunan kelapa sawit harus bertahan di dalam kebun dengan mengelola bahan makanan yang ada secara komunal. Mereka bergotong royong untuk memasak makanan dan membersihkan rumah, jalan, sekolah pasca banjir.

Waktu itu lebaran Idul Adha, kami semua mengungsi ke sekolah TK yang dibangun perusahaan, karena banjir, selama tiga hari kami tidak bekerja, tidak bisa keluar kebun, dan hanya menginap di TK. (Buruh perempuan, Wawancara 2019)

Perumahan

Hidup buruh perkebunan kelapa sawit identik dan dekat dengan alam (pohon sawit, sungai, hutan dll), buruh menjadi ekosistem perkebunan kelapa sawit itu sendiri. Buruh perkebunan kelapa sawit menyatu dan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan perkebunan sebab mereka yang dipekerjakan sebagai pemanen, pembrondol, perawatan, harus tinggal atau bisa dikatakan disediakan perumahan khusus buruh di dalam kebun. Fasilitas perumahan itu diberikan oleh perusahaan bukan sebagai hadiah tetapi memang kewajiban perusahaan perkebunan kelapa sawit—yang mana merupakan hak pekerja dan telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan UU Perkebunan No. 39 Tahun 2014. Meski demikian, ada konsekuensi sosial ekonomi dari kebijakan tersebut. Buruh perkebunan kelapa sawit, tereksklusi dari lingkungan sosial yang lebih luas yakni sebagai warga suatu kabupaten/kota, provinsi, bahkan negara.

Perumahan yang disediakan perusahaan kelapa sawit untuk buruh perkebunan terdiri dari dua jenis, yaitu pertama, rumah Panjang terbuat dari kayu (ada sebagian yang sudah direnovasi dan diganti dengan material bata dan semen) yang terdiri dari beberapa kamar untuk tiap-tiap keluarga. Rumah seperti ini biasa disebut rumah model barak. Kedua, rumah dengan dinding semen. Jenis-jenis material rumah ini pun berbeda-beda antar divisi, estate, dan perusahaan. Di salah perkebunan yang diteliti rumah model barak sudah tidak lagi ditemui, sedangkan di perkebunan lain masih dijumpai rumah model barak sebagai tempat tinggal buruh. Meskipun ada dua jenis rumah, namun tidak ada perbedaan status kerja penghuni. Pembagian rumah ini pun diatur oleh perusahaan. Buruh perkebunan hanya mengikuti dan menerima apa yang perusahaan sediakan dan berikan. Bagi buruh, mendapatkan tempat tinggal tanpa harus membayar sewa adalah berkah.



Air dan Listrik

Buruh perkebunan kelapa sawit diberikan fasilitas listrik dan air yang terbatas. Listrik yang dialirkan ke rumah-rumah buruh berasal dari genset. Listrik tidak diberikan sepanjang hari selama 24 jam, hanya pada jam-jam tertentu saja setiap harinya. Secara umum mekanisme pengaturan listrik ke rumah buruh di tiga perusahaan yang diteliti relatif sama. Di pagi hari listrik tersedia selama 1,5 jam-2 jam pada pukul 04:00-06:00 pagi. Di malam hari listrik tersedia sekitar 4-5 jam yakni pada pukul 18:00-10:00 malam atau hingga pukul 11:00 malam. Pengaturan listrik ini digunakan untuk mengontrol kegiatan buruh perkebunan, sederhananya listrik berkaitan erat dengan pengaturan jam tidur/istirahat buruh.

Fasilitas air pun dibatasi dan kualitasnya pun buruk. Air yang digunakan buruh perkebunan kelapa sawit untuk kebutuhan sehari-hari ialah air sungai. Sebab di dekat sungailah kemudian perusahaan kelapa sawit membangun barak dan rumah-rumah buruhnya.



Dengan demikian, perusahaan dengan mudah memasang pipa-pipa yang mengalirkan air sungai ke rumah-rumah pekerjanya.

Buruh perkebunan kelapa sawit hidup dekat dengan aliran sungai dan jauh dari tanah beraspal. Meski sungai dekat dengan rumah mereka, sayangnya selama satu hari, hanya ada waktu 3 jam untuk menikmatinya. Perusahaan hanya menyalurkan air pada waktu-waktu tertentu, yaitu jam 04 pagi hingga 06 pagi, dan jam 5-6 sore. Air sungai yang dialirkan oleh perusahaan ke rumah-rumah pekerja sawit, hanya dapat digunakan untuk mencuci pakaian dan mandi, itupun berwarna kekuningan, sebab sungai di Kalimantan Selatan tak lagi bersih. Minimnya kesadaran untuk tidak membuang sampah dan tidak disediakannya subsidi pembuangan sampah oleh perusahaan di kawasan perkebunan membuat banyak praktik warga membuang sampah di sungai.

Aku suka mandi di sungai, tapi sekarang aku sudah tidak mau lagi, airnya sudah kotor, banyak pampers di sungai. (Anak Buruh, wawancara 2019)

Sedangkan untuk memasak dan minum, buruh sawit--yang banyak merupakan transmigran dari pulau Jawa dan NTT--ini mengakui harus bergantung dengan air kemasan. Satu galon air mineral seharga tujuh ribu rupiah, untuk satu keluarga dengan ayah, ibu, dan satu anak membutuhkan konsumsi air mineral setidaknya 1 galon untuk 3 hari. Tidak ada subsidi dari perusahaan maupun pemerintah setempat untuk air minum mereka. Dalam kondisi kemarau panjang seperti ini, nyaris tidak ada air sungai yang dapat dialirkan ke rumah-rumah buruh di dalam kebun sebab pipa-pipa yang ditanam di bibir sungai sudah tidak dapat menjangkau tinggi air. Beberapa perusahaan mendatangkan air dari desa di sekitar perkebunan sawit, beberapa diantaranya pun tidak terlalu peduli.



Selain itu ditemukan juga banyak pohon sawit di bibir sungai, dimana hal ini telah melanggar peraturan tentang jarak tanam sawit dan pengelolaan sungai berkelanjutan, yakni Pasal 3 pada Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2011 tentang Sungai dan Pasal 62 menyoal perkebunan berkelanjutan UU No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan.

Saya juga bingung, kenapa semakin hari, semakin banyak pohon sawit dekat sungai mbak, bukannya itu tidak boleh ya. (Perempuan BHL, wawancara 2019)

Bagi buruh sawit, rumah, air, listrik (genset), dan upah bulanan yang mereka terima dari perusahaan sawit adalah cukup. Anak-anak bisa sekolah dan keluarga bisa makan. Tak peduli seberapa terkucilnya tempat hidup mereka di dalam kebun, yang mana membutuhkan waktu sekitar satu setengah jam dengan sepeda motor untuk keluar menuju jalan utama dan di dalam kebun juga tidak ada sinyal. Padahal berdasarkan UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pekerjanya.

Fasilitas Kesehatan

Di dalam kebun, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yakni klinik. Di klinik tersedia tenaga kesehatan yang terdiri dari 1 bidan dan 1 perawat. Fasilitas kesehatan berupa klinik ini tidak tersedia di setiap divisi. Contohnya, klinik hanya ada di divisi tertentu, sehingga buruh yang tinggal di divisi yang berbeda harus menempuh kondisi jalan yang buruk untuk mendapatkan fasilitas klinik. Bila terjadi kecelakaan kerja di kebun yang tidak memungkinkan pekerja menuju klinik, perawat akan masuk ke dalam kebun untuk memberikan pertolongan pertama. Meski ketika berobat di klinik ini gratis untuk buruh, namun menurut pernyataan Ibu B, obat-obatan di Klinik kebun tidak memadai. Ia mengungkapkan hanya sedikit jenis obat-obatan yang dimiliki Klinik, yang paling dominan adalah Paracetamol.

Peneliti mengonfirmasi informasi tersebut kepada seorang perawat di klinik kebun sawit, ia mengatakan bahwa obat-obatan yang tersedia di klinik dibeli sesuai dana yang diberikan oleh perusahaan. Bidan dan perawat membuat pengajuan pengadaan obat-obatan, namun dana yang diberikan perusahaan jauh lebih kecil sehingga tenaga kesehatan harus mengutamakan membeli cairan infus, P3K, dan sisanya obat penghilang rasa nyeri. Klinik juga tidak tersedia di setiap lokasi perumahan buruh, sehingga buruh yang rumah jauh dari klinik merasa kesulitan terlebih dalam kondisi banjir. Dalam kondisi seperti ini, perempuan menjadi kelompok paling rentan karena hak reproduksi dan seksual mereka bergantung dengan air bersih.

Sebenarnya pernah juga kita sampaikan saat rapat sama GM (*general manager*) nya kan, itu tentang masalah obat tadi, ya lagi-lagi pihak perusahaan berkalah ya memang dananya terbatas, kami juga bilang setiap sakit ini sakit itu, seringnya kok dikasihnya paracetamol, GM nya pun menjelaskan, waktu itu pak X, jadi pak X itu penjelasannya, kalau berbicara paracetamol itu kan obat anti nyeri, anti inflamasi dan pembengkakan, dan



itu juga salah satu obatnya. Ya kata pintar mereka lah. Ya kalau kan katanya kalau klinik itu tidak sanggup kan kita rujuk, pernah kan kita sampaikan itu waktu ada GM itu, gak ditanggapi juga sama beliau. (Bapak Z-Buruh Pemanen, FGD 2019)

Bila buruh mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang mana membutuhkan pertolongan khusus, darurat, dan lebih komprehensif maka mereka dianjurkan untuk berobat ke rumah sakit yang lebih besar dengan biaya transportasi dan pengobatan sendiri, kecuali mereka yang berstatus SKU maka mendapatkan BPJS Kesehatan. Lokasi klinik dan rumah sakit yang lebih lengkap fasilitasnya ini berada di luar kebun, yang mana saat cuaca bagus membutuhkan waktu 2-3 jam untuk menjangkaunya. Kondisi jalan yang buruh membuat buruh khususnya BHL perkebunan kelapa sawit jauh dari akses kesehatan. Pada kasus spesifik perempuan seperti melahirkan misalnya, ditemukan bahwa kejadian melahirkan di rumah atau di jalan kerap kali terjadi di perkebunan kelapa sawit. Pada saat peneliti berada di salah satu perkebunan sawit di Kalimantan Selatan, ada informasi bahwa ada ibu melahirkan di rumah sebab ia tidak memiliki mobil untuk menuju klinik. Sedangkan kontraksi terjadi pada tengah malam, sehingga tidak memungkinkan mendapatkan/meminjam mobil tetangga.

Kemarin ada yang hamil, mau melahirkan, kasian operasi, suaminya BHL. Tidak punya BPJS. Jadi lahiran di paradisi diantar pakai mobil...Kalau masalah mobil, sedapat mungkin pak RT nya ngurus. Minta dijemput dari kantor. Kalau gak ada sembarang, mobil yang ada, truk kah. Seadanya itu. (Ibu C—BHL, FGD 2019)

Selain klinik di dalam kebun dan rumah sakit di luar kebun, buruh perkebunan juga kerap kali menggunakan jasa paradisi⁴ atau dukun beranak di desa sekitar untuk membantu proses persalinan. Biaya menjadi salah faktor penting dalam pemilihan tempat persalinan. Dalam kondisi seperti ini, BHL merupakan

⁴ Istilah yang digunakan penduduk yang merujuk pada paramedis atau tenaga kesehatan baik yang memiliki sertifikat maupun tidak yang tidak bertugas di klinik. Istilah ini juga kerap kali merujuk pada dukun beranak. Biasanya proses persalinan di paradisi dilakukan di dalam rumah.

kelompok paling rentan dalam akses terhadap fasilitas kesehatan dan persalinan.

Fasilitas Pendidikan

Di dalam perkebunan yang diteliti, disediakan fasilitas pendidikan yakni setingkat Taman Kanak-Kanak (TK). Bagi anak-anak buruh di perkebunan kelapa sawit tidak dipungut biaya untuk sekolah TK. Sedangkan untuk pendidikan SD, SMP, dan SMA bagi anak-anak buruh di Berlian Estate berada di luar kebun dengan biaya secara mandiri. Perusahaan memfasilitasi transportasi antar jemput sekolah anak setingkat SD, SMP, dan SMA/K berupa bis sekolah. Mereka menyebutnya sebagai bis sekolah, tetapi di beberapa perusahaan bentuknya bukanlah bis melainkan truk yang dimodifikasi untuk mengangkut orang. Beberapa perusahaan lainnya, menyediakan bis sekolah yang memang berbentuk bis.



Ketika peneliti konfirmasi kepada anak-anak setingkat SD di dalam kebun, ternyata operasional bis ini pun tidak rutin datang setiap paginya⁵. Pada saat musim hujan, akses keluar-masuk kebun menjadi lebih sulit, sehingga bis sekolah tidak datang menjemput⁶. Anak-anak berkata mereka sudah siap dengan pakaian sekolah lengkap, namun terkadang bis sekolah mereka tidak datang. Akhirnya mereka tidak berangkat sekolah. Beberapa anak SMP dan SMA/K yang memiliki motor di rumahnya akan berangkat dengan motor. Anak-anak di dalam kebun juga menjelaskan bahwa guru-guru mereka di sekolah sudah mengetahui kondisi mereka yang tinggal di dalam kebun dan hanya mengandalkan bis sekolah. Bila bis sekolah tidak datang pada saat ujian sekolah, anak-anak mendapatkan afirmasi bisa mengerjakan ujian susulan.

Tabel 6. Kondisi Perumahan, Air, Listrik, Transportasi, Kesehatan, Subsidi Secara Umum

Kualitas Air?	Kapan Waktu Menyala Air?	Kapan Waktu Menyala Listrik?	Klinik (Layak/ Tidak Layak?)	Trans- portasi Jemputan Sekolah?	Apa saja bantuan/ subsidi lainnya?
Tidak dapat dikonsi- sumsi	Dalam sehari air dialirkan sebanyak 2 kali yakni pada pagi dan malam hari. Pagi: 05:30-06:00 Malam: 17:00-18:00	Dalam sehari listrik menyala sebanyak 2 kali yakni pada pagi dan malam hari. Pagi: 04:00-06:00 Malam: 18:00-11:00	Jumlah klinik terbatas. Jumlah tenaga kesehatan terbatas. Jenis dan jumlah obat sedikit	Bus terkadang rusak sehingga anak-anak tidak berangkat sekolah	Tidak ada

5 Bis sekolah akan mengangkut anak-anak pada pukul 6 pagi ke luar kebun.

6 Alasan lainnya adalah belum dibayarkannya upah atau uang operasional bis dari perusahaan. Beberapa kasus, bis sekolah kehabisan bensin di tengah jalan.



2.5 Kondisi Kerja Layak Buruh Harian Lepas

Status Kerja dan Sistem Pengupahan

Pekerjaan dengan status kerja lepas atau BHL di perkebunan kelapa sawit didominasi oleh perempuan. Buruh dengan status kerja BHL⁷ yakni mereka yang bekerja sebagai pembrondol, perawatan, penyemprotan, sopir angkut muat buah. Di salah satu perkebunan yang diteliti (perkebunan Y) belum ada kebijakan apapun terkait perubahan status kerja BHL. Meski serikat buruh telah mengadvokasi hal ini, namun belum ada tindak lanjut dari perusahaan. Berikut pengakuan para perempuan:

Gak ada sama sekali [perempuan SKU]. Untuk [perempuan SKU] yang di lapangan belum ada. Ini cuma janji janji aja, katanya orang nyemprot, orang mupuk mau dibuat SKU. Ada yang sampai 40 tahun gak di SKU. Gak tahu itu kenapa cuma dijanjikan saja. (Ibu B—BHL, FGD 2019)

Berbeda dengan perkebunan X dan Y, perkebunan Z yang menjadi lokasi penelitian ini secara bertahap telah melakukan upaya-upaya penghapusan sistem kerja BHL. Berdasarkan temuan, bahwa buruh BHL yang sebelumnya dipekerjakan sebagian telah diangkat menjadi pekerja kontrak (PKWT), sebagian lainnya diangkat sebagai pekerja tetap (PKWTT), dan sebagian lainnya diberhentikan karena faktor usia. Namun, praktik-praktik tersebut

⁷ Tidak ada kontrak kerja.

belum signifikan dan masif bila dibandingkan dengan banyaknya pekerja dengan sistem BHL tanpa kontrak dan jaminan sosial di 3 perkebunan yang diteliti.

Dalam konteks pengupahan dan manfaat lainnya di luar upah yang diberikan perusahaan, ada perbedaan yang signifikan antara buruh SKU dan BHL. Sistem pengupahan buruh SKU pemanen dan BHL pembrondol dihitung berdasarkan satuan hasil (per kilogram). Semua SKU pemanen adalah laki-laki (namun tidak semua pemanen adalah SKU sebab masih ada pemanen yang berstatus BHL) dan BHL pembrondol adalah perempuan. Meski upah yang didapat setiap bulan—yang merupakan akumulasi upah harian—sama-sama dihitung berdasarkan satuan hasil (per kilogram) namun tentu upah yang didapat pembrondol lebih sedikit dari pemanen, sebab pemanen menimbang janjang (buah yang besar) dan pembrondol menimbang buah kecil yang terlepas dari janjang.

Di perkebunan Y tidak ada skala upah secara resmi yang dikeluarkan oleh perusahaan berdasarkan ukuran hidup layak. Para buruh di perkebunan, baik pemanen dan pembrondol yang upahnya dihitung berdasarkan jumlah berat. Sedangkan untuk buruh di divisi perawatan upah kerjanya statis dihitung per hari kerja (HK). Dalam konteks buruh perkebunan kelapa sawit, Upah Minimum Kabupaten (UMK) tidak menjadi pertimbangan atau terintegrasi dalam sistem pengupahan yang ada, khususnya bagi Buruh Harian Lepas.

Sistem pengupahan yang telah memperhatikan aspek hidup layak yang kemudian menjadikan UMK sebagai patokan pengupahan telah sesuai dengan pasal 89 ayat 1 huruf a UU 13/2003 dan PP No. 78 Tahun 2015 yang mewajibkan perusahaan memiliki struktur dan skala upah. Meskipun demikian, tidak adanya struktur dan skala pengupahan yang jelas di 9 perusahaan/pabrik lainnya menjadi catatan penting. Sebab di dalam pasal 88 ayat 3 disebutkan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh untuk memenuhi penghidupan yang layak salah satunya adalah adanya struktur dan skala pengupahan yang proporsional.

Skala pengupahan juga dijelaskan lebih detail dalam pasal 92 ayat 1 UU 13/2003 yang berbunyi bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, dan ayat 2 yang berbunyi bahwa pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dengan demikian absennya skala pengupahan di suatu perusahaan/pabrik menunjukkan bahwa pengusaha belum memiliki komitmen penuh terhadap pemenuhan hak hidup layak bagi pekerja yang kemudian hal ini berkaitan erat dengan kesejahteraan pekerja.

Hubungan kerja yang antara BHL dan pemberi kerja pada praktiknya mengakibatkan sejumlah masalah. Pasalnya ditemukan beberapa praktik tidak adanya perjanjian kerja antara BHL dan pemberi kerja, sehingga hak-hak BHL sebagai pekerja tidak dapat terpenuhi.

Tabel 7. Skema Upah Pemanen, Pembondol, dan Perawatan

Skema Upah	
Pemanen	<p>Upah dihitung berdasarkan jumlah buah dikalikan dengan berat janjang rata-rata (BJR) dalam satuan kilogram. Hasilnya dibandingkan dengan target harian (kg) untuk pemanen. BJR ditentukan oleh perusahaan¹. Bila melebihi melebihi taget harian, maka upah yang didapat merupakan hasil dari penjumlahan upah per harian kerja (HK) ditambah dengan upah yang didapatkan dari selisih kelebihan buah yang didapat². Bila tidak ada kelebihan buah ataupun kurang dari target per hari, maka pemanen akan tetap dapat upah harian (HK). Upah akan diberikan setiap bulan sesuai dengan hari kerja.</p> <p>Rumus:</p> <p>Total Kilogram= jumlah buah (janjang) x BJR Upah per Hari= Upah HK + ((Total Kilogram – Target Kilogram) x upah per kilogram)</p>

8 Berat Janjang Rata-rata (bjr) adalah rata-rata berat dari satu janjang KS yang ditimbang per periode tertentu.

9 Di beberapa perusahaan, bila pemanen tidak memenuhi target per hari, maka mereka hanya mendapat upah berdasarkan hasil panen mereka. Beberapa perusahaan lainnya menerapkan sistem upah tetap dengan skema HK (hari kerja), jadi meskipun pemanen tidak memenuhi target, mereka tetap dapat upah HK. Bila pemanen mendapat lebih dari target maka upah mereka otomatis bertambah sesuai dengan jumlah kilogram yang mereka dapat.

Skema Upah

Pemanen

Simulasi:

$$\begin{aligned}\text{Total Kilogram} &= 130 \text{ janjang} \times 13 \text{ kg} \\ &= 1.690 \text{ kg}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Upah per Hari} &= \text{Rp. } 111.000 + ((1.690 - 1.600) \times \text{Rp. } 109) \\ &= \text{Rp. } 111.000 + (90 \times \text{Rp. } 109) \\ &= \text{Rp. } 120.810,-\end{aligned}$$

Pembrondol

Upah dihitung berdasarkan jumlah kilogram yang mereka dapat. Bila buah sedikit, maka upah yang mereka dapat pun sedikit. Total kilogram buah yang didapat pembrondol dihitung berdasarkan jumlah ember dikalikan berat rata-rata per ember (satuan kilo). Kemudian, upah yang diterima ialah jumlah total kilogram dikalikan dengan upah per kilo (ditentukan oleh perusahaan). Pembrondol tidak memiliki upah harian kerja (HK) seperti pemanen. Upah diberikan setiap bulannya sesuai dengan jumlah hari kerja.

Rumus:

$$\begin{aligned}\text{Total Kilogram} &= \text{jumlah ember} \times \text{berat rata-rata ember} \\ \text{Upah per Hari} &= \text{Total Kilogram} \times \text{Upah per kilogram}\end{aligned}$$

Simulasi:

$$\text{Total Kilogram} = 20 \text{ ember} \times 6 \text{ kg}$$

$$\text{Total Kilogram} = 120 \text{ kg}$$

$$\text{Upah per Hari} = 120 \text{ kg} \times \text{Rp. } 320$$

$$\text{Upah per Hari} = \text{Rp. } 38.400$$

$$\text{Upah per Bulan} = 21 \text{ hari} \times \text{Rp. } 38.400$$

$$\text{Upah per Bulan} = \text{Rp. } 806.400$$

Perawatan

Upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja setiap bulannya. Jumlah hari kerja kemudian dikalikan dengan upah per HK. Orang-orang yang bekerja di divisi perawatan tidak bekerja setiap hari. Mereka hanya bekerja 2-3 kali dalam seminggu.

Rumus:

$$\text{Upah per Bulan} = \text{Jumlah hari kerja} \times \text{Upah per hari kerja (HK)}$$

Simulasi:

$$\text{Upah per Bulan} = 12 \text{ hari} \times \text{Rp. } 110.000$$

$$\text{Upah per Bulan} = \text{Rp. } 1.320.000$$

Tabel 8. Upah Pekerja Kebun di Salah Satu Perusahaan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan

Apakah Memiliki Skala Upah? (Ya/Tidak)	Berapa Upah per HK?					Berapa THR yang sudah didapat pada tahun 2019?
	Pemanen	Pembron-dol	Pera-watan	Security	Bengkel	
Ada tapi tidak pernah disosialisasikan dan skema pengupahan selama ini tidak berdasarkan skala upah.	111.000	320/kg	111.000	111.000	111.000	Sebagian, tidak penuh. T1: 1.000.000 T2: 1.660.000 (belum dibayarkan)

Sumber: Diolah dari hasil FGD dengan serikat buruh di salah satu perusahaan, 2019.

Pada tabel di atas terlihat bahwa skala upah di salah satu perusahaan yang diteliti tidak berjalan. Para buruh juga tidak pernah mengetahui bentuk skala upah yang dimiliki perusahaan dan upah yang seharusnya diterima berdasarkan skala upah tersebut. Selain tidak adanya skala upah, pelanggaran dalam pembayaran upah juga terjadi di perkebunan kelapa sawit. Buruh perkebunan yang berstatus BHL mengeluh bahwa gaji mereka tidak dibayarkan secara rutin oleh perusahaan.

Pernah sampai ke DPRD urusan nol koma [upah yang diberikan tidak sesuai hitungan timbangan], itu sampai ke pemerintah kota. Masuk tv itu kemarin. Itu yang gaji gak dibayar, hanya setengah dibayar...Ya sama saja, kadang lancar berapa bulan, kadang kumat lagi. (Ibu A—BHL, FGD 2019)

Tunjangan Hari Raya (THR)

Pada medio Agustus 2019, para BHL yang mayoritas adalah perempuan mengeluhkan bahwa Tunjangan Hari Raya mereka di tahun ini belum dibayarkan oleh perusahaan. Pembayarannya pun dicicil dengan nominal yang berbeda-beda. Misalnya Ibu A (Buruh

Harian Lepas) mengungkapkan bahwa baru mendapatkan THR sebesar 1 juta rupiah, sedangkan ibu B mengaku mendapat THR sebesar 1,2 juta rupiah.

Iyah, jadi gini ceritanya, THR di kantor itu dibayarkan itu cuma satu juta, ada yang satu juta dua ratus, terus dijanjikan habis lebaran, terus janji lagi dikasihkin agustus belum dikasihkin, tau nih diundur terus, mau dikasihkin atau enggak kami tidak tahu. Ini kan THR sebenarnya wajib dikasihkin ya. (Ibu A—BHL, FGD 2019).

Ibu A sebagai pembrondol dengan status BHL ini telah bekerja 10 tahun di perkebunan kelapa sawit Y. Ibu A sendiri adalah transmigran yang datang bersama suami dari Kebumen ke Kalimantan dengan sengaja untuk menjadi buruh perkebunan kelapa sawit. Pada awalnya, suami Ibu A yang bekerja sebagai pemanen di kebun, namun kemudian ada tawaran pekerjaan sebagai pembrondol tanpa kontrak kerja yang jelas—dengan gaji dihitung per satuan kilogram. Ibu A berniat untuk membantu perekonomian keluarga, ia pun tidak mengetahui status kerjanya sebagai buruh harian lepas selama bertahun-tahun. Ia hanya tahu bahwa pekerjaan yang ia lakukan adalah kerja borongan. Sebelum adanya serikat buruh, ia tidak mengetahui tentang hak-haknya sebagai pekerja dan menerima saja kebijakan perusahaan yang menggunakan istilah BHL. Ia pun mengaku, Tunjangan Hari Raya baru ada selama 3 tahun terakhir.

Ini baru ada berapa tahun ada THR, 3 tahun. Baru tiga kali lah. Baru pas ada serikat ajah nih diusulkan THR, itu memang hak kita kan. Kemarin kita ikut demo dengan serikat, ketua serikat ngurus sana sini kan untuk THR ini. Setelah advokasi, THR keluar, abis lebaran keluar cuma satu juta. Itu pun kalau gak diurus gak keluar. (Ibu A—BHL, FGD 2019)

Minimnya pengawasan di tingkat kab/kota dan provinsi membuat berbagai pelanggaran terhadap upah pekerja secara masif terjadi, bahkan berkelanjutan. Saat diwawancarai buruh harian lepas mengaku bahwa tunjangan hari raya (THR) kerap kali tidak dibayarkan penuh oleh perusahaan, bahkan hingga hari raya berikutnya.



K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Alat Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas pekerja. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan pekerja sehingga berakibat pada produktivitas pekerja tersebut yang menurun (Hariandja, 2007). K3 ini juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja di suatu perusahaan. Semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja pekerja secara positif (Busyairini dkk, 2014). Sehingga K3 menjadi aspek penting untuk dilihat ketersediaannya, kelayakannya dan skema penanganannya.

Tabel 9. Ketersediaan K3 dan Alat Kerja di Salah Satu Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan

Berdasarkan Status Kerja	Ketersediaan K3 dan Alat Kerja								
	Helm dan Topi	Kaca Mata	Masker	Sepatu Boots	Sarung Eggrek	Apron	Jas Hujan	Ember	Eggrek/dodos dan Angkong
Pemanen	√	x	x	x	x	-	√	-	√
Perawatan	x	√	√	x	x	x	√	-	-
Pembrondol	x	x	x	x	x	-	v	x	-

Buruh mengaku bahwa helm untuk pelindung kepala dan kaca mata tidak disediakan oleh perusahaan. Mereka menceritakan bahwa pada masa pertama kerja, mereka diberikan sepatu boots dan jas hujan, namun bila sudah rusak, mereka harus membeli sendiri. Bagi pembondol yang memerlukan ember sebagai alat kerja, mereka mengakui harus membeli ember setiap kali rusak. Pekerja mengaku harus membeli sepatu boots sendiri dengan harga 120 ribu per pasang dan membeli ember seharga 12 ribu. Minimnya pengawasan dan pengetahuan terhadap ketersediaan K3 di perusahaan membuat buruh pun rentan terhadap kecelakaan kerja.

Pemanen cuman helm sama sepatu....Mana sepatunya Cuma dikasih sekali. Kalau pembondol sepatunya beli sendiri. Pembrondol sepatu sama embernnya beli sendiri jadi milik pribadi...Biar pemanen jatah angkrong, tetap suruh bayar per bulan. Yang gratis cuma engrek, alat pisaunya aja. Ya kalau embernnya pecah beli lagi, kan sering pecah. Ya kalau minta jatah gak ada, ya sudah beli sendiri. (Ibu A—BHL, FGD 2019)

Bagi pemanen dan pembondol, kecelakaan kerja yang paling sering ditemui adalah kaki tertusuk duri, dan luka dibagian wajah atau kepala akibat tertimpa dahan pohon kelapa sawit. Penggunaan K3 pun tidak menjadi prioritas utama baik oleh perusahaan atau pekerja. Bagi pekerja, mereka telah terbiasa bekerja tanpa helm, dan sepatu boots. Namun lagi-lagi kondisi setiap kebun di masing-masing perusahaan cukup berbeda terkait kepatuhan penggunaan K3 saat bekerja.

Jaminan Sosial Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Bantuan Sosial

Di Indonesia, jaminan sosial telah diatur secara spesifik dalam UU Ketenagakerjaan—pada bagian ketiga tentang kesejahteraan pasal 99 ayat 1 yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja—terdapat juga pada UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Dalam konteks hukum, Jaminan Sosial bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenaker 150/1999”) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi (“Permenaker 44/2015”). Pasal Pasal 13 ayat (1) Kepmenaker 150/1999 menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga wajib PKWT selama 3 (tiga) bulan



secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program-program jaminan sosial, yaitu: 1) jaminan kecelakaan kerja, 2) jaminan kematian, 3) jaminan hari tua, dan 4) jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pada pasal Pasal 13 ayat (2) dan (3) Kepmenaker 150/1999, juga disebutkan hak-hak jaminan sosial pada tenaga kerja PKWT yang dipekerjakan kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib diikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Namun jika perjanjian kerja diperpanjang hingga bekerja selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerja PKWT dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT.

Tabel 10. Jaminan Sosial BHL dan SKU

BPJS Kesehatan		BPJS Ketenagakerjaan	
BHL	SKU	BHL	SKU
Tidak	Ya	Tidak	Ya

Selain upah yang lebih kecil, BHL tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan seperti buruh SKU. BHL juga tidak mendapatkan bantuan sosial dari perusahaan seperti beras. Meski waktu kerja BHL sama dengan pemanen¹⁰, BHL tidak mendapatkan hak-hak normatif yang sama dengan SKU termasuk hak cuti dan hak atas pesangon.

Namanya SKU itu dapat cuti, dapat jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Disitu aja bedanya...Iya kalau gaji sama aja, kalau gak kerja gak dibayar. Sama aja. Tapi kalau SKU harus mencapai kerja 21 hari baru ada beras. Tapi kalau harian BHL gak dapat beras...Ya kalau BHL kaya gini gak dapat apa-apa. (Bapak Z—Buruh Pemanen, FGD 2019)

10 Pembrondol bekerja bersama pemanen di suatu sektor kebun. Waktu kerja BHL sama dengan pemanen. Bila pemanen belum selesai, maka BHL tidak boleh pulang. Sebab sepanjang buruh SKU memanen buah maka selama itu pula akan ada buah kecil (brondol) yang ahrus dipunguti oleh pembrondol.

Kemudian, BHL pun tidak mendapatkan akses terhadap kredit atau pinjaman keuangan yang memungkinkan dirinya memiliki aset. Di sisi lain, ketidakcukupan upah BHL untuk memenuhi kebutuhan hidup, membuat mereka terjerat utang, mulai dari utang sembako hingga utang pakaian.

Kalau di sini, SKU misal mau nyicil rumah atau ambil pinjaman ke bank itu dikasih. Nanti gajian di potong. Dipotong satu juta sebulan. Ya sekitar 1 juta tiga ratus. Itu tergantung ngambilnya berapa tahun cicilannya. Tapi yang cuma dikasih SKU. (Ibu A—BHL, FGD 2019)

Ya begitu buruh sawit, kata orang mereka dapat upah besar, padahal kenyataannya setiap gajian, uang mereka habis untuk membayar utang.... Macam-macam utangnya, mulai dari utang sembako hingga utang pakaian (RM--Ketua Federasi Serikat Buruh Perkebunan Y, FGD 2019)

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa BHL di perkebunan kelapa sawit belum sejahtera, baik karena tidak memiliki akses jaminan sosial maupun karena kondisi ekonomi yang tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan skema kerja lepas, BHL ini terus-menerus menghadapi kerentanan ekonomi yang sama setiap harinya.

2.6 Akses dan Kontrol Buruh Harian Lepas terhadap Fasilitas Kesejahteraan

Kesejahteraan pekerja secara umum adalah perluasan dari konsep kesejahteraan yang secara khusus ditujukan untuk pekerja. Definisi kesejahteraan pekerja didefinisikan beragam oleh banyak pemikir termasuk dalam instrumen internasional. Komite Labour Welfare (1969) mendefinisikan kesejahteraan pekerja sebagai “Segala sesuatu yang berupa layanan dan fasilitas yang diberikan dari pengusaha kepada pemberi kerja, seperti penyediaan kantin yang memadai, fasilitas istirahat, rekreasi, sanitasi, medis, transportasi, pekerja yang dipekerjakan dari jarak jauh dari rumah mereka, dan layanan, fasilitas dan fasilitas lainnya termasuk langkah-langkah

jaminan sosial seperti berkontribusi pada kondisi di mana pekerja dipekerjakan.

Konsep kesejahteraan pekerja mengacu pada bentuk-bentuk fasilitas yang diberikan kepada para pekerja, baik yang berada di dalam maupun di luar lokasi industri seperti ketersediaan fasilitas kantin, air, tempat istirahat, fasilitas perumahan dan lain-lain yang berkontribusi pada kesejahteraan pekerja (Kumari & Kannan, 2018). Sedangkan konferensi ILO sesi Asia Tenggara yang diadakan di New Delhi pada tahun 1947 mendefinisikan kesejahteraan pekerja sebagai “segala bentuk layanan dan fasilitas yang dapat dihadirkan di atau di sekitar tempat kerja, sebagai upaya untuk memungkinkan orang-orang yang dipekerjakan dapat melakukan pekerjaan dengan lingkungan yang sehat, menyenangkan dan kondusif bagi kesehatan fisik dan moral yang baik” (Sharma, 1998).

Perihal kesejahteraan buruh tidak terlepas dari konsep negara demokrasi dan negara kesejahteraan (*welfare state*), dimana demokrasi bukan hanya tentang bentuk pemerintahan; tetapi juga cara bernegara yang didasarkan pada nilai-nilai tertentu dengan prinsip memberikan hak dan kewajiban dasar yang sama bagi semua orang. Dalam praktiknya, fungsi layanan kesejahteraan ini sangat berbeda antara negara, sesuai dengan konteks budaya, sosial, ekonomi. Kesejahteraan pekerja juga telah dilihat dari berbagai teori dan pendekatan oleh para pemikir, salah satunya dilihat dari teori fungsional. Dari perspektif teori fungsional, kesejahteraan pekerja dikatakan sebagai fasilitas dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja untuk membuatnya lebih efisien dan produktif. Menurut teori fungsional, langkah-langkah kesejahteraan harus diberikan dengan alasan efisiensi dan produktivitas kerja (Mishra & Bhagat, 2010). Teori fungsional ini melakukan upaya untuk mengkorelasikan antara ketersediaan fasilitas kesejahteraan pekerja dengan kenaikan efisiensi pekerja. Oleh karena itu teori ini menerapkan pendekatan komersil terhadap kegiatan kesejahteraan pekerja untuk membuatnya memiliki nilai ekonomi. Diharapkan dengan memenuhi kesejahteraan pekerja, efisiensi dan produktivitas kerja dapat meningkat sehingga dapat menghasilkan dividen.

Berbagai definisi kesejahteraan pekerja terus dirumuskan dan dikembangkan guna mewujudkan kesejahteraan pekerja. ILO sebagai organisasi internasional yang fokus pada isu-isu ketenagakerjaan pun melengkapi definisi kesejahteraan dengan serangkaian klasifikasi yang memudahkan publik (pemberi kerja, pekerja, aktivis, dan pengambil kebijakan) untuk mengimplementasikannya di dunia kerja. The Committee of Experts on Welfare Facilities for Industrial Workers yang diorganisir ILO pada 1963 membagi fasilitas kesejahteraan dalam dua tipe, yaitu fasilitas yang ada di dalam perusahaan (intramural) dan fasilitas atau layanan di luar perusahaan (ekstramural).

Pertama, intramural adalah fasilitas kesejahteraan di dalam wilayah fisik perusahaan (intramural) seperti fasilitas sanitasi, tempat istirahat, kantin, fasilitas air minum, fasilitas dan layanan kesehatan, tunjangan lembur, seragam kerja, alat keselamatan kerja dan sebagainya. Kedua, fasilitas ekstramural adalah fasilitas kesejahteraan di luar wilayah fisik perusahaan seperti tunjangan kehamilan, asuransi sosial, bonus, pensiun, dana cadangan, fasilitas olahraga, rekreasi, pendidikan/pelatihan, perumahan, transportasi/penjemputan, dan sebagainya. Fasilitas dan keuntungan tersebut dapat difasilitasi oleh kebijakan negara dan atau melalui kebijakan perusahaan (yang dapat dihasilkan dari perundingan antara manajemen perusahaan dengan serikat pekerja).

Dari uraian di atas mengenai kondisi hidup layak dan kerja layak di perkebunan kelapa sawit. Terlihat bahwa buruh harian lepas di perkebunan tidak memiliki akses dan kontrol terhadap fasilitas kesejahteraan baik fisik maupun non-fisik. Namun, dalam konteks buruh perkebunan kelapa sawit, fasilitas fisik di dalam perusahaan dan di luar perusahaan itu berbeda dengan sektor kerja lainnya. Bila di sektor kerja garmen, fasilitas perumahan dan transportasi adalah bagian dari fasilitas nonfisik/berada di luar wilayah kerja, sedangkan di sektor perkebunan kelapa sawit keduanya masuk dalam fasilitas fisik di lingkungan kerja.

Tabel 11. Fasilitas Fisik dan Nonfisik dari Perusahaan untuk Buruh Perkebunan

Fasilitas Kesejahteraan Fisik	Akses		Kontrol	
	BHL	SKU	BHL	SKU
Rumah	√	√	X	X
Klinik	√	√	X	X
Tempat ibadah	√	√	X	X
Sekolah (TK)	√	√	X	X
Tempat penitipan anak	√	√	X	X
Instalasi air	√	√	X	X
Instalasi listrik	√	√	X	X
Transportasi	√	√	X	X
Fasilitas Kesejahteraan nonfisik				
Jamsos	X	√	X	X
THR	√	√	X	X
Pesangon	X	√	X	X
Akses kredit	X	√	X	X
Bantuan beras	X	√	X	X
Perayaan hari-hari besar (ulang tahun kemerdekaan, natal, lebaran dll)	X	X	X	X

Pada tabel di atas terlihat bahwa akses dan kontrol BHL terhadap fasilitas kesejahteraan sangatlah sedikit. Akses yang dimaksud dalam tabel ini adalah kemampuan seseorang untuk menjangkau, menggunakan, dan memanfaatkan fasilitas yang disediakan. Sedangkan, kontrol adalah kemampuan seseorang—yang dalam konteks ini adalah buruh—untuk mengatur, mengelola, memperbaiki, menentukan tujuan atau manfaat dari sesuatu yang ia bisa akses. Sebagai contoh BHL dan pekerja SKU sama-sama bisa mengakses fasilitas perumahan di dalam kebun karena mereka dipekerjakan oleh perusahaan. Namun mereka tidak mempunyai kemampuan untuk meminta perbaikan rumah, pergantian rumah, atau bahkan menentukan posisi rumah mereka. Begitupun terkait

fasilitas air dan listrik dari perusahaan, buruh bisa mengakses air namun dengan aturan dari perusahaan.

Pada sub-bab sebelumnya dijelaskan bahwa fasilitas transportasi baik untuk antar jemput anak pekerja dari sekolah memang tersedia, namun kedatangan dan kelayakannya ditentukan oleh komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja. Contoh lainnya yang sangat jelas yakni menyoal jaminan sosial, yang mana ada perbedaan akses dan kontrol antara pekerja SKU dan BHL. Pekerja SKU pun yang telah didaftarkan kepesertaanya dalam jaminan sosial tidak bisa mengontrol pembayaran iuran yang dilakukan oleh perusahaan. Banyak kasus ditemukan, justru perusahaan tidak membayarkan iuran jaminan sosial sehingga buruh tidak bisa menggunakan fasilitas Jamsos tersebut.

Minimnya akses dan kontrol buruh terhadap fasilitas kesejahteraan, menunjukkan bahwa BHL adalah kelompok paling rentan dalam klasifikasi dan kelas buruh di perkebunan kelapa sawit. Kelompok rentan disebutkan sebagai pekerja yang kurang bahkan tidak mendapatkan 7 bentuk jaminan dalam perburuhan yakni: 1) jaminan pekerjaan tetap (*labour market security*), 2) perlindungan dari pemecatan sewenang-wenang (*employment security*), 3) kesempatan untuk melakukan mobilitas (*job security*), 4) jaminan perlindungan kecelakaan kerja (*work security*), 5) kesempatan untuk meraih keterampilan tertentu (*skill reproduction*), 6) asuransi pendapatan (*income security*), 7) memiliki suara kolektif dalam pasar tenaga kerja (*representation security*). Sistem kerja kontrak dan *outsourcing* yang memberikan berbagai ketidakpastian dan jaminan bagi kelas buruh kemudian melahirkan kelompok rentan atau precariat¹¹.

11 Izzati, FF, 2014, Politik Serikat Buruh dan Kaum Precariat: Pengalaman Tangerang dan Karawang, Puskapol UI.

2.7 Eksklusi Sosial Buruh Harian Lepas

Perbedaan sejarah, budaya, institusi dan struktur sosial di tempat yang berbeda membuat beberapa dimensi pengucilan sosial atau eksklusi sosial- ekonomi, sosial, atau politik - lebih menonjol antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Eksklusi sosial adalah proses di mana individu atau suatu kelompok, baik sebagian maupun secara keseluruhan, tidak dilibatkan atau dikecualikan dari partisipasi penuh dalam masyarakat di mana mereka tinggal¹². Hal ini dipertegas oleh De Haan (1998) yang menyebut bahwa eksklusi sosial ditandai dengan ketidakmampuan kelompok-kelompok atau seseorang untuk berpartisipasi dalam fungsi-fungsi dasar politik, ekonomi dan sosial masyarakat¹³.

Menurut Silver (1994) ada tiga paradigma utama eksklusi, masing-masing didasarkan pada konsepsi integrasi dan kewarganegaraan yang berbeda¹⁴. Pertama, dalam paradigma solidaritas yang dominan di Perancis, eksklusi adalah penghancuran ikatan sosial antara individu dan masyarakat yang mana lebih banyak bicara budaya dan moral daripada ekonomi. Batas-batas budaya memunculkan kategori dualistik yang dibangun secara sosial untuk mendefinisikan orang miskin, pengangguran, dan etnis minoritas sebagai orang asing yang menyimpang¹⁵.

Kedua, dalam paradigma spesialisasi, eksklusi mencerminkan diskriminasi. Diferensiasi sosial, pembagian kerja ekonomi. Pemisahan bidang-bidang tertentu seharusnya tidak menghasilkan kategori sosial yang tersusun secara hierarkis jika individu-individu yang dikecualikan bebas untuk melintasi batas-batas dan jika bidang kehidupan sosial yang diatur oleh prinsip-prinsip yang berbeda tetap terpisah secara hukum¹⁶. Ketiga, paradigma yang

12 Rawal, Nabin 2008, "Social Inclusion and Exclusion: A Review" dalam *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology* Vol.2 pp. 161-180.

13 De Haan, A 1998, "Social exclusion: An alternative concept for the study of deprivation?", *IDS Bulletin*, 29, h.10-19.

14 Silver H., 1994, 'Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms', *International Labour Review*, vol. 133, nos. 5-6, pp 531-578

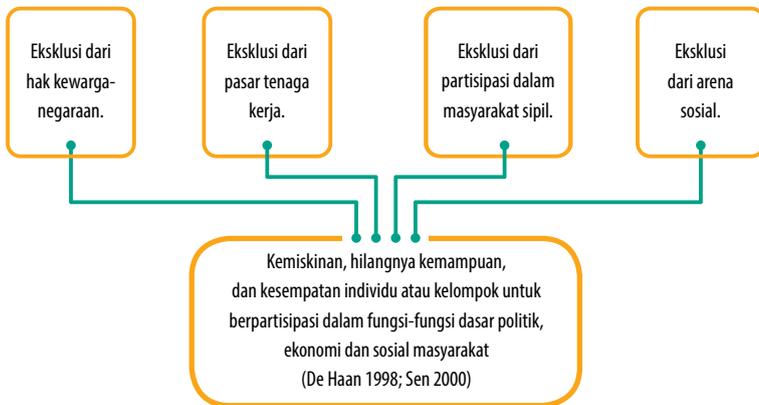
15 *Ibid.*

16 *Ibid.*

melihat eksklusi sebagai konsekuensi dari pembentukan monopoli kelompok. Kelompok yang kuat, sering menampilkan identitas budaya dan lembaga yang berbeda, membatasi akses oleh orang luar ke sumber daya melalui proses 'penutupan/pembatasan sosial'¹⁷.

Aasland dan Flotten (2000) menganggap eksklusi sosial sebagai fenomena multidimensi. Menurutnya eksklusi sosial dapat dilihat dari beberapa variabel kondisi kehidupan yang penting sebagai proksi eksklusi sosial, yakni: 1) Eksklusi atau pengecualian dari hak kewarganegaraan formal; 2) Eksklusi dari pasar tenaga kerja; 3) Eksklusi dari partisipasi dalam masyarakat sipil; 4) Eksklusi dari arena sosial. Partisipasi dalam semua arena ini akan menunjukkan bahwa orang tidak dieksklusi secara sosial, tetapi indikator partisipasi, tingkat partisipasi, dan bagaimana tingkat partisipasi dalam arena yang berbeda harus dilihat kaitannya satu dengan lainnya¹⁸.

Gambar 4. Dampak Eksklusi Sosial



Sumber: (Aasland dan Flotten 2000; De Haan 1998; Sen 2000)

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Aasland, A and T. Fløtten (2001). "Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia" in *Europe-Asia Studies*, Vol. 53, No. 7. (Nov., 2001), Pp. 1023-1049.

Lebih jauh, menurut Amartya Sen, eksklusi sosial berdampak pada kemiskinan dan atau ketidakmampuan seseorang. Ia mencontohkan bahwa ketika tidak diikutsertakannya seseorang dalam hubungan sosial akan berdampak pada jauh hilangnya kesempatan. Misalnya, seseorang dieksklusi dari kesempatan untuk mendapat pekerjaan atau menerima kredit, dampaknya tidaknya mengakibatkan kemiskinan secara ekonomi tetapi juga gizi buruk dan tunawisma. Eksklusi sosial dapat menyebabkan hasil atau ketidakmampuan yang berbeda pada setiap orang. Dalam perspektif yang lebih sederhana tentang kemiskinan, eksklusi sosial dapat dikatakan sebagai penyebab hilangnya kemampuan seseorang¹⁹.

Di dalam penelitian ini, yang mengambil studi kasus perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan, ditemukan bentuk-bentuk eksklusi yang dialami buruh harian lepas. Eksklusi sosial tersebut terjadi karena dampak dari kerentanan yang dialami buruh, mulai dari tidak memadainya kebijakan ketenagakerjaan dan negara untuk melindungi buruh perkebunan sawit, hingga abainya perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Selatan—sebagai bagian dari rantai industri kelapa sawit global—untuk memenuhi hak hidup dan kerja layak buruh. Pada penelitian ini ditemukan 3 bentuk eksklusi yang dialami buruh.

Tabel 12. Bentuk-Bentuk Eksklusi Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit

Bentuk Eksklusi	
Eksklusi dari hak kewarganegaraan.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Buruh harian lepas yang merupakan transmigran, Buruh hidup terkucil di dalam kebun dengan infrastruktur jalan yang rusak sehingga mereka tidak mampu dan tidak terjangkau oleh berbagai program perlindungan sosial dari pemerintah daerah. ◆ Tidak mendapatkan fasilitas kesehatan yang layak ◆ Tidak mendapat akses air bersih ◆ Tidak mendapatkan hak atas keterhubungan dengan infrastruktur jalan dan sinyal yang buruk.

19 Sen, A. "Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny" in Social Development Paper No. 1, 2000, Asian Development Bank.

Bentuk Eksklusi

Eksklusi dari hak kewarganegaraan.

- ♦ Dianggap tanggung jawab perusahaan meski berada di suatu wilayah pemerintah daerah tertentu.
- ♦ Infrastruktur jalan yang buruk membuat buruh sulit berserikat dan berkumpul.
- ♦ Tidak diikutsertakan dalam pemilu karena tidak memiliki identitas/KTP di tempat domisili²⁰.

Eksklusi dari pasar tenaga kerja.

- ♦ Buruh harian lepas tidak mendapatkan hak atas identitas sebagai pekerja
- ♦ Tidak memiliki kepastian kerja dan upah.
- ♦ Dapat di PHK kapan saja.
- ♦ Tidak ada jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja.
- ♦ Tidak mendapatkan jaminan sosial.
- ♦ Tidak diikutsertakan dalam perundingan keuntungan perusahaan maupun diskusi-diskusi tentang pemutusan hubungan kerja.
- ♦ Tidak memiliki jenjang karier dalam pasar tenaga kerja karena dianggap bisa digantikan.

Eksklusi dari partisipasi dalam masyarakat sipil.

- ♦ Tidak memiliki akses untuk berpartisipasi dalam pembangunan kehidupan sosial desa/wilayah tinggal sebab dianggap menyatu dengan pengelolaan perusahaan.
- ♦ Tidak diikutsertakan dalam musyawarah pembangunan desa.
- ♦ Tidak dapat berpartisipasi dalam mengakses pinjaman keuangan daerah.
- ♦ Tidak berpartisipasi dalam pendidikan formal maupun non-formal (pelatihan, pengembangan keahlian, dst) yang disediakan pemerintah.

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa bentuk eksklusi satu dengan lainnya saling berkaitan dan memengaruhi. Dalam konteks buruh perkebunan kelapa sawit tidak dapat dipisahkan

²⁰ Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu buruh di perkebunan kelapa sawit, ditemukan bahwa pada pemilu tahun 2019 bagi buruh yang tidak memiliki KTP di domisili ia tinggal maka ia tidak dapat memberikan hak pilihnya. Di sisi lain, buruknya infrastruktur jalan membuat hal-hal administratif seperti pengurusan pemindahan KTP, KK, dan dokumen kewarganegaraan lainnya menjadi sulit dan membutuhkan biaya yang lebih besar untuk transportasi dll. Kemudian, untuk pemilihan anggota dewan tingkat daerah, para buruh mengaku tidak ada kampanye politik yang masuk di dalam kebun. Mayoritas dari mereka hanya memberikan hak pilihnya untuk presiden dan wakil presiden saja.

bahwa eksklusi dari hak kewarganegaraan merupakan pengaruh dari eksklusi buruh dari pasar tenaga kerja dan partisipasi dalam masyarakat sipil, begitupun sebaliknya. Eksklusi ini kemudian membuat buruh harian lepas mengalami kemiskinan berkelanjutan, dan tidak mampu mewujudkan kondisi hidup layak dan kerja layak.

2.8 Refleksi Kritis

Uraian pada bab ini menunjukkan berbagai kompleksitas yang dihadapi buruh perkebunan kelapa sawit dalam hal kondisi hidup layak dan kerja layak, khususnya buruh harian lepas. Pertama, praktik buruh harian lepas di perkebunan kelapa sawit telah menyedjarah dan melibatkan unsur migrasi. Latar belakang buruh kelapa sawit pun beragam, mulai dari istri pekerja kebun, masyarakat desa, hingga pekerja *outsourc*e—yang mana proses rekrutmen sejak awal tidak memperhatikan hak-hak BHL sebagai pekerja. Kedua, dalam konteks kondisi kerja buruh perkebunan kelapa sawit, kebijakan ketenagakerjaan yang ada belum mampu secara maksimal dilaksanakan dan diterapkan. Beberapa kendala yang ditemukana di lapangan ialah minimnya pengawasan ketenagakerjaan di sektor perkebunan kelapa sawit. Di sisi lain, kebijakan ketenagakerjaan yang ada tidak mampu menjangkau kompleksitas relasi kerja dan sistem kerja di perkebunan kelapa sawit.



Ketiga, BHL dihadapkan pada fakta bahwa kondisi hidup layak yang disediakan oleh perusahaan jauh dari kondisi layak sebagai bagian dari hak asasi pekerja. Fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada buruh perkebunan kelapa sawit tidak serta merta membuat mereka sejahtera, justru menunjukkan bahwa perusahaan tidak serius memenuhi tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini terlihat bahwa infrastruktur jalan, perumahan, pendidikan, kesehatan, air dan listrik, yang disediakan perusahaan untuk buruh di perkebunan kelapa sawit yang tidak layak membuat buruh perkebunan berada pada posisi rentan, yakni sebagai kelompok *precarariat*. Dampaknya buruh perkebunan kelapa sawit terkesklusi dari sistem sosial dan tercerabut sebagai bagian dari suatu masyarakat yang lebih luas.

Kelima, kondisi kerja layak buruh perkebunan kelapa sawit, khususnya buruh harian lepas, yang banyak menempati posisi sebagai pembondol dan perawatan belum maksimal dipenuhi. Terbukti dalam penelitian ini ditemukan berbagai pelanggaran seperti tidak disediakannya K3, alat kerja, hingga jaminan sosial bagi buruh harian lepas. Lebih jauh, buruh perkebunan kelapa sawit yang berada pada rantai utama (*core*) produksi kelapa sawit pun masih berjuang untuk mendapatkan upah layak, tunjangan hari raya, dan pesangon.

Dimensi kerja layak adalah aspek penting untuk dikaji dalam isu perburuhan, namun dalam konteks buruh perkebunan kelapa sawit, kajian atas kerja layak tidak cukup sebab ada berbagai lapisan kondisi dan latar belakang yang kemudian memengaruhi dan menjadi indikator penting dalam mengukur kesejahteraan buruh, yakni pengakuan dan perlindungan di level kebijakan, kondisi hidup layak, akses dan kontrol terhadap fasilitas kesejahteraan, dan barulah kondisi kerja layak itu sendiri di lingkungan kerja.

Buruh harian lepas perkebunan kelapa sawit mengalami eksklusi berlapis yang diakibatkan dari minimnya pengawasan ketenagakerjaan di sektor perkebunan kelapa sawit. Sistem pengawasan yang seharusnya dilakukan di tingkat daerah/provinsi tidak berjalan dan mengabaikan realita bahwa buruh perkebunan

kelapa sawit adalah kelompok rentan, baik sebagai warga negara maupun sebagai tenaga kerja. Dalam tujuan pembangunan berkelanjutan 2030/*Sustainable Development Goals* (SDGs), negara-negara kemudian bersepakat untuk mengikutsertakan dimensi kerja layak sebagai bagian penting dalam pembangunan berkelanjutan, yakni pada tujuan ke-8.

Tujuan ke-8 SDGs yakni mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja dan pekerjaan yang layak untuk semua. Berdasarkan data bahwa selama 25 tahun terakhir jumlah pekerja yang hidup dalam kemiskinan ekstrem telah menurun secara dramatis (SDGfund.org, 2019). Namun, meski tren ekonomi global membaik, namun masalah lain yang perlu menjadi perhatian yakni ketimpangan. Dalam konteks industri minyak kelapa sawit, ketimpangan ini dapat dilihat di semua lini, mulai dari level kebijakan hingga praksis.





PEREMPUAN BURUH DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT: RUMAH, KEBUN & SERIKAT

Bagi sebagian banyak orang, sekilas industri minyak sawit mungkin tampak seperti sektor kerja yang didominasi oleh laki-laki—menggunakan alat mekanik besar dan memanen banyak buah. Namun, bila kita melihat lebih dekat bagaimana kontribusi laki-laki dan perempuan di sektor industri minyak kelapa sawit, persepsi umum tentang pekerjaan di perkebunan kelapa sawit di Indonesia dapat berubah. Bahkan, menurut laporan yang dilakukan oleh Organisasi Pangan dan Pertanian/FAO, 61% perempuan di pedesaan Indonesia bekerja di angkatan kerja pertanian (Grantmyre, 2015). Dalam banyak kasus di Asia (Malaysia, Indonesia, Filipina, Sri Lanka) terdapat lebih banyak pekerja perkebunan perempuan daripada laki-laki (Heyzer dalam Saptari & Holzner, 2016).

Sebelum Industri kelapa sawit menggantikan perkebunan multikultur di Indonesia, telah lama perempuan yang bekerja di perkebunan mengalami diskriminasi dan marginalisasi berbasis gender. Di perkebunan teh Jawa Barat pada tahun 80an, segregasi gender dalam pengupahan dan status kerja telah terjadi. Perempuan lebih banyak yang menerima upah harian daripada laki-laki. Tidak seperti kebanyakan buruh laki-laki yang berstatus buruh harian tetap, perempuan yang bekerja di perkebunan teh Jawa Barat lebih banyak berstatus buruh harian lepas. Perempuan, hampir 95%

bekerja sebagai pemetik teh, sisanya sebagai pengepak, penyiram tanaman teh, pencuci cangkir, dan pekerja rumah tangga para staf. Perempuan dengan status kerja “lepas” tidak mendapatkan jaminan sosial dan hak-hak normatif lainnya seperti yang didapatkan kebanyakan laki-laki yang berstatus kerja “tetap” (Grijns, 1987 dalam Saptari & Holzner, 2016).

Sejak industri perkebunan kelapa sawit masuk dan dikembangkan di Indonesia, segregasi kerja di berbasis gender juga tidak jauh berbeda dengan model perkebunan teh—meski dalam konteks perkebunan kelapa sawit mandiri pola relasi gender dan pembagian kerja di perkebunan berbeda. Di perkebunan kelapa sawit milik negara dan perkebunan kelapa sawit swasta segregasi gender relatif sama dalam hal rekrutmen, status kerja, dan upah buruh perempuan. Hasil penelitian Tania Murray Li (2015) di salah satu perkebunan kelapa sawit milik negara di Kalimantan Barat menunjukkan bahwa buruh perempuan yang bekerja di perkebunan kerap kali merupakan istri-istri buruh tetap. Perempuan dipekerjakan dalam tugas-tugas pemeliharaan atau perawatan dan pekerjaan brondolan dengan status pekerja lepas dengan upah dihitung secara satuan. Sejak awal, pekerja pemeliharaan perkebunan hampir semuanya adalah perempuan yang tak memiliki tanah—yang direkrut dari kantong-kantong tenaga kerja murah baik penduduk lokal maupun pendudukan yang datang dan/atau didatangkan dari daerah-daerah lain. Hal ini bersamaan dengan meningkatnya migrasi angkatan kerja ke daerah dengan komoditas kelapa sawit.

Hasil temuan Koalisi Buruh Sawit yang dituang dalam lembar fakta, sebagian besar dari jutaan pekerja sawit merupakan pekerja prekariat, atau dikenal dengan nama Buruh Harian Lepas (BHL), dan sebagian besar BHL adalah perempuan (TURC, 2018). Hal ini dikarenakan perempuan mendapat porsi pekerjaan musiman dengan upah murah dan risiko tinggi seperti perawatan, pemupukan, penyempotan insektisida, dan pembrondol (TURC, 2019).

Di serikat buruh, perempuan memiliki akses yang lebih kecil dibandingkan dengan laki-laki baik terhadap pelatihan kepemimpinan resmi maupun yang tidak resmi, yang meng-

akibatkan keberadaan sebagai pemimpin serikat jumlahnya hanya kecil. Tidak mengejutkan, lebih sedikit perempuan dibandingkan dengan laki-laki yang terpilih atau ditunjuk untuk menduduki posisi-posisi kepemimpinan dalam serikat. Bahkan ketika perempuan mendominasi sektor industri, sektor, tetap laki-laki yang memimpin federasi serikat pekerja nasional di sektor tersebut. Sementara minimnya keterwakilan perempuan sebagai pemimpin juga memiliki konsekuensi yang spesifik bagi perempuan (ILO, 2006).

Buruh perempuan mengalami kerentanan yang berbeda di tempat kerja dengan buruh laki-laki, kerentanan ini tidak dipisahkan dari identitas dan peran buruh perempuan di ranah domestik dan ranah publik (tempat kerja dan serikat buruh). Dengan demikian dalam bagian ini dipaparkan temuan dan analisa terkait status buruh perempuan di tiga ranah, yakni rumah, kebun, dan serikat guna memberikan gambaran yang komprehensif tentang status buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan.



3.1 Feminisasi Kerja Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit

Di industri kelapa sawit, khususnya di tingkat perkebunan ada jenis pekerjaan tertentu yang paling banyak dikerjakan oleh buruh perempuan atau diposisikan untuk dikerjakan oleh buruh perempuan. Pekerjaan tersebut ialah pekerjaan perawatan kebun dan *brondol* (kerja Borongan memunguti buah sawit yang jatuh). Berdasarkan data di lokasi penelitian (tiga perusahaan kelapa sawit di Kab. Kotabaru) ada lebih dari 90% pembrondol adalah perempuan dengan beragam latar belakang, meskipun didominasi oleh istri buruh panen, keamanan, perawatan dll. Meski demikian, ada beberapa perempuan yang memang bekerja di dalam perkebunan sendirian, artinya tidak datang bersama keluarga atau suaminya.

Feminisasi kerja merujuk pada perubahan proses dan komposisi pekerjaan sehingga membuat proporsi perempuan sebagai pekerja mendominasi daripada laki-laki. Jenis kerja atau pekerjaan tentu kerap kali turut dikonstruksi dan dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Pada bidang kerja yang didominasi laki-laki, kerap kali merupakan bidang yang mendapatkan upah lebih tinggi, sedangkan perempuan ditempatkan pada jenis pekerjaan dengan upah lebih rendah. Feminisasi kerja juga memunculkan konsep “kerja perempuan”—yang artinya suatu pekerjaan diidentik dengan jenis kelamin tertentu (Smith, 2013). Secara konseptual, feminisasi kerja memiliki dua dimensi. Pertama mengacu pada peningkatan Angkatan kerja perempuan berbayar—yang mana telah diperjuangkan oleh Gerakan feminisme gelombang pertama lebih dari 30 tahun terakhir. Dimensi kedua, ialah soal bentuk kerja khas yang dilakukan perempuan, seperti kerja yang fleksibel, berbasis di rumah, subkontrak, paruh waktu, Borongan, minim jaminan sosial buruk dll. Meskipun tidak semua perempuan berada pada skema dan bentuk kerja yang demikian. Tetapi penting bagi kita untuk melihat pola dan konteks dari fenomena feminisasi kerja dan implikasi terhadap kerja perempuan di masa depan.

Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa feminisasi kerja pun terjadi. Misalnya dengan pelabelan masyarakat dan industri bahwa kerja pembrondol adalah “kerja perempuan” atau kerja yang pantas dilakukan perempuan, dengan upah rendah, dan tidak membutuhkan keahlian. Hal ini kemudian berimplikasi pada banyaknya rekrutmen buruh perempuan yang berstatus buruh harian lepas (BHL) di perkebunan kelapa sawit. Mengapa demikian? Sebab konstruksi sosial atas kerja “pembrondol” dan “perempuan” didukung dengan sistem eksploitatif dari industri perkebunan kelapa sawit itu sendiri. Demi mendapatkan untung sebesar-besarnya, praktik kerja Borongan semakin marak dilakukan oleh berbagai perusahaan. Tidak hanya di perkebunan kelapa sawit, praktik kerja Borongan juga terjadi pada pekerja rumahan (pekerja tanpa hubungan kerja yang jelas dan melakukan pekerjaan di dalam rumah/atau tempat lain karena pemberi kerja tidak menyediakan tempat kerja, biasanya melakukan kerja Borongan garmen, manufaktur, dll).

Di Indonesia, meski pada faktanya laki-laki dan perempuan berkontribusi signifikan terhadap keberlangsungan industri kelapa sawit; seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada segregasi gender. Selain dari status kerja dan upah, bentuk kerja di perkebunan antara laki-laki dan perempuan pun berbeda dan yang kemudian membentuk dan melanggengkan pelabelan “kerja perempuan” dan “kerja laki-laki”. Di perkebunan kelapa sawit laki-laki diposisikan melakukan kerja memanen buah kelapa sawit dari atas pohon, mengendarai truk besar untuk mengangkut buah ke lokasi pengumpulan. Perempuan biasanya diberikan tanggung jawab untuk bekerja di perkebunan, menjadi pengumpul buah/pembrondol, penyemprot pupuk dan pestisida, dan manajemen keuangan/juru catat/kerani.

Di 3 perkebunan kelapa sawit yang menjadi lokasi penelitian, pekerjaanya yang menjadi BHL mayoritas adalah perempuan pembrondol. Perempuan pembrondol ini masih mengalami ketidakpastian status kerja dan hak-hak kerja. Selain soal status kerja tetap atau harian lepas, feminisasi kerja ialah juga soal perbedaan

upah dan beban kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Feminisasi kerja ini sesungguhnya berangkat dari pembagian kerja seksual di dalam rumah/privat/domestik berdasarkan jenis kelamin yang telah mengakar dan menyebar.

Pembagian kerja seksual adalah pembagian kerja yang didasarkan atas jenis kelamin, Di kebanyakan masyarakat ada pembagian kerja seksual di mana beberapa tugas dilaksanakan oleh perempuan dan beberapa tugas lain semata-mata dilakukan oleh laki-laki. Adanya konstruksi atas maskulinitas dan feministas di dalam masyarakat membawa kesadaran akan adanya benruk-bentuk pembagian kerja seksual (Saptari & Holzner, 2016). Pembagian kerja seksual merujuk pada dualisme publik vs privat dan *hardskill vs softskill*, kemudian perempuan ditempatkan pada ruang domestik dan pekerjaan-pekerja *softskill*, halus dan terampil, detail. Konsep pembagian kerja seksual dalam konteks penggunaan setidaknya mulai digunakan dan ditandai sejak masa revolusi industri di mana muncul berbagai jenis pekerjaan baru yang menuntut penguasaan di bidang teknologi. Pembagian kerja seksual pada akhirnya membuat label pada jenis pekerjaan tertentu, apa yang pantas dan mampu dikerjakan oleh laki-laki dan apa yang pantas dan mampu dikerjakan oleh perempuan.

Pembagian kerja di dalam rumah, yang kemudian berlanjut di ruang publik sangat memengaruhi perempuan baik secara psikis, fisik, maupun ekonomi. TURC dalam penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan metode riset partisipatif untuk melihat bagaimana persoalan buruh perempuan di dalam rumah, di tempat kerja, dan di dalam serikat buruh. Ketiga ranah tersebut menjadi signifikan untuk dikaji karena menjadi bagian dari keseharian buruh perempuan, baik secara pragmatis maupun politis.



3.2 Perempuan Buruh Di Dalam Rumah

Pada sub bab ini dipaparkan bentuk-bentuk kerja perempuan pembrondol dan perempuan di divisi perawatan di ruang domestik yaitu rumah. Data yang dipaparkan dalam sub bab penelitian ini diperoleh dari hasil riset partisipatif yang dilakukan pada kelompok perempuan telah menikah dan belum menikah anggota serikat buruh di tiga perusahaan lokasi penelitian. Ada perbedaan kerja-kerja yang dilakukan di dalam rumah pada dua kelompok perempuan tersebut. Meski ada perbedaan, namun terlihat bahwa kerja-kerja di dalam rumah masih dikerjakan oleh perempuan dan anak perempuan, pekerjaan tersebut selalu dianggap sebagai kewajiban dari perempuan atau “kerja perempuan”. Padahal kita tahu buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit juga bekerja sebagai buruh—yang mana menyumbang pada ekonomi rumah tangga. Pada tabel di bawah ini terlihat bahwa sejak pagi hari hingga larut malam, pekerjaan domestik buruh perempuan sangatlah banyak.

Tabel 13. Waktu Kerja Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa Sawit

Waktu	Pekerjaan Buruh Perempuan yang Sudah Menikah	Permasalahan yang Dihadapi
04:00-05:00	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bangun Pagi <input type="checkbox"/> Memasak Air <input type="checkbox"/> Mencuci Pakaian/piring <input type="checkbox"/> Memasak Makanan <input type="checkbox"/> Memandikan Anak * <input type="checkbox"/> Menyiapkan pakaian anak sekolah <input type="checkbox"/> Menyiapkan perbekalan makanan untuk kerja di kebun 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Air dan Isitrik telat dinyalakan dan dialirkan ke rumah-rumah buruh membuat kerja domestik buruh perempuan terhambat.
05:00-06:00	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mandi <input type="checkbox"/> Menyiapkan peralatan kerja dirinya dan suami <input type="checkbox"/> Mengantar anak ke tempat kumpul penjemputan <input type="checkbox"/> Berangkat kerja 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Suami kerap kali tidak membantu pekerjaan rumah. Sehingga perempuan mengalami beban pekerjaan yang berlapis. <input type="checkbox"/> Truk jemputan sekolah anak tidak datang tepat waktu atau bahkan tidak datang sama sekali.
06:30-15:00	Bekerja di dalam kebun	
15:00-18:00	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mandi <input type="checkbox"/> Menjemput anak di TPA (tempat penitipan anak)* <input type="checkbox"/> Kegiatan Sosial Kemasyarakatan (PKK, pengajian, arisan, dll) <input type="checkbox"/> Mencuci pakaian <input type="checkbox"/> Mengurus anak <input type="checkbox"/> Merapihkan rumah <input type="checkbox"/> Memasak makanan 	
18:00-21:00	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Menyetrika pakaian <input type="checkbox"/> Menonton televisi <input type="checkbox"/> Membantu anak mengerjakan pekerjaan rumah 	
21:00-04:00	Tidur	

Sumber: Diolah dari data hasil riset partisipatif melalui pelatihan sensitivitas gender perempuan anggota serikat buruh perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan.

Pada tabel di atas terlihat bahwa kerja perempuan buruh di dalam rumah sangatlah banyak, seperti mencuci, memasak nasi, menyiapkan bekal bekerja, mengurus anak, menyapu rumah dll. Mayoritas temuan menunjukkan bahwa kerja domestik di kalangan buruh perkebunan kelapa sawit masih dilakukan oleh perempuan saja. Hasil identifikasi masalah yang ditemukan terkait kerja-kerja domestik mereka ialah: suami yang tidak membantu pekerjaan, air dan listrik dari perusahaan yang terbatas. Ruang domestik yang lekat dan dilekatkan dengan tanggung jawab dan pekerjaan perempuan perempuan merupakan segregasi gender. Pekerjaan seperti mencuci, menyeterika, dan membersihkan rumah adalah konstruksi yang berlaku terhadap peran perempuan sebagai sosok yang dikonstruksikan sebagai seseorang yang bertanggung jawab terhadap tugas rumah tangga (Nelson, 2005). Segregasi kerja ini kemudian membuat laki-laki merasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap kerja-kerja domestik.

Kemudian di ranah komunitas atau kegiatan sosial kemasyarakatan, kegiatan perempuan buruh ialah mengaji, olahraga zumba dan voli, serta terlibat dalam PKK. Ibu KR, juru catat (kerani), mengatakan bahwa di wilayah kerjanya, kegiatan PKK cukup aktif sehingga ia pun ikut serta dalam berbagai kegiatannya. Sedangkan ibu SH mengatakan bahwa kegiatan sosial kemasyarakatan yang ia jalani yaitu ikut dalam kelompok pengajian dan kelompok olahraga zumba. Kegiatan sosial masyarakat perempuan bukan hanya berbeda antara perusahaan satu dengan lainnya, tetapi antar divisi/lokasi tempat tinggal juga berbeda meski masih dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengakuan para perempuan buruh, kegiatan sosial kemasyarakatan ini sangat bermanfaat bagi kesehatan jiwa mereka dan/atau untuk menghilangkan jenuh atas rutinitas sehari-hari.

3.3 Perempuan Buruh di Tempat Kerja

Pembagian kerja seksual di dalam rumah, dimana urusan domestik menjadi tanggung jawab perempuan dan publik menjadi tanggung jawab laki-laki menjadi kurang relevan lagi dalam konteks



kerja perkebunan kelapa sawit, sebab perempuan sebagai individu maupun sebagai istri juga masuk dalam ruang-ruang publik, dalam kerja-kerja produktif, dalam kerja-kerja “kasar” di dalam kebun. Artinya perempuan di dalam perkebunan kelapa sawit memiliki identitas yang berlapis, baik ia sebagai pengurus rumah tangga, maupun ia sebagai buruh atau negara menyebutnya sebagai pekerja. Identitas yang berlapis ini memungkinkan juga seseorang mendapatkan marginalisasi yang berlapis juga.

Selanjutnya, penelitian mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi buruh perempuan di tiga kelompok pekerjaan yaitu pembrondol, perawatan dan kerani di 3 perusahaan kelapa sawit objek penelitian. Mengapa tiga kelompok pekerjaan tersebut? Sebab pekerjaan tersebutlah yang didominasi oleh perempuan karena dikonstruksikan sebagai “kerja perempuan”.

Pembrondol. Pada kelompok pembrondol, ditemukan masalah antara lain: tidak adanya jaminan sosial, status kerja sebagai buruh harian lepas selama bertahun-tahun, cuti haid, tidak disediakannya alat kerja dan alat pelindung diri (APD), upah yang rendah, klinik perusahaan yang tidak menyediakan obat-obatan lengkap, serta

beberapa kasus terkait jumlah hari kerja yang hilang atau tidak tercatat sehingga berdampak pada upah yang mereka terima.

Buruh perempuan dengan status Buruh Harian Lepas (BHL) sebagai pembrondol menjelaskan bahwa tidak ada perjanjian kerja yang jelas antara dirinya dengan perusahaan. Bila terjadi pelanggaran hak-hak normatif dari perusahaan kepada BHL tidak pernah ditindaklanjuti ke ranah hukum. Konsep “pemecatan” pun menjadi rancu bagi BHL.

“Gak ada [yang diberhentikan], kalau keluar sendiri ya tinggal keluar. Gak ada apa-apa. Perusahaan gak ngasih apa-apa [tidak ada pesangon]”. (Ibu A—BHL, FGD 2019)

Menyoal Tunjangan Hari Raya, berdasarkan pengakuan perempuan BHL, mereka tidak mendapatkan THR secara utuh. Di tahun 2019 ini, THR mereka dibayarkan secara parsial atau dicicil yang besarnya Rp 2.700.000. Sedangkan untuk laki-laki yang berstatus SKU, sebagian besar THR telah dibayarkan secara penuh.

Tidak disediakannya alat kerja untuk buruh harian lepas pembrondol, meski terbilang murah, namun alat kerja ini cepat rusak sehingga perlu diganti secara berkala, begitu pun alat pelindung diri (APD) yang harusnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja/perusahaan. Biaya pembelian dan penggantian alat kerja ini bila dijadikan tanggungan pekerja menjadi beban ekonomi tersendiri. Misalnya untuk pembrondol alat kerja yang dibutuhkan ialah karung dan ember dan alat pelindung sepatu boots, helm, dan sarung tangan. Alat kerja pembrondol yang harus diganti jika rusak adalah ember dengan harga berkisar antara Rp 12.000-15.000 untuk ukuran 18 atau muatan 6 kilogram. Sedangkan untuk APD, kebanyakan pembrondol hanya mengenakan sepatu boots yang mereka beli sendiri dengan harga berkisar Rp 110.000-120.000. Alat kerja dan alat pelindung diri ini dijual oleh perusahaan di area kebun. Menurut para pekerja, bila membelinya dari perusahaan lebih murah ketimbang harus membeli di luar area perkebunan—karena harus mengeluarkan ongkos transportasi.

“Ya kalau [ember] pecah beli lagi, kan sering pecah. Ya kalau minta jatah gak ada, ya sudah beli sendiri. Mandor sering mengusulkan, memintakan ke kantor, sudah sering tapi belum jga ada sampai sekarang”. (Ibu A—BHL, FGD 2019)

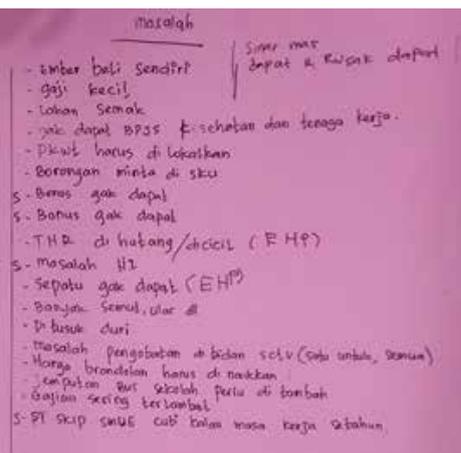
Buruh Harian Lepas (BHL) mendapatkan upah sesuai dengan jumlah brondolan yang mereka dapatkan setiap harinya. Jumlah buah per harinya dihitung oleh kerana dan dicatat untuk nanti diakumulasi setiap bulannya. Upah BHL dibayarkan secara bulanan. Bila musim panen, mereka mengaku senang karena mendapatkan upah yang besar, dengan konsekuensi jam kerja mereka akan semakin panjang—hingga jam 6 sore—karena harus bekerja bersama dengan pemanen. Pada saat buah sedikit untuk dipanen, brondolan buah yang jatuh pun sedikit, pembrondol pun sedikit mendapatkan upah bulanan. Ibu A bercerita bahwa upah paling kecil yang pernah ia dapatkan selama sebulan yaitu Rp 200.000. Ketidakpastian upah bagi BHL ini membuat mereka mengalami kerentanan secara ekonomi. Lebih dari itu, skema kerja BHL menjauhkan mereka dari hak cuti, jaminan sosial, dan bantuan sosial. BHL tidak mendapatkan hak cuti, tidak emndapatkan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, dan tidak mendapatkan insentif beras dari perusahaan. Ibu A yang sudah bekerja selama 10 tahun pun hingga kini status kerjanya masih BHL.

SKU itu dapat cuti, dapat jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Disitu aja bedanya. Kalau gaji sama aja, kalau gak kerja ya gak dibayar. Tapi kalau SKU harus mencapai kerja 21 hari baru ada beras. Tapi kalau harian BHL gak dapat beras. Ya kalau BHL kaya gini gak dapat apa-apa. (Ibu A--BHL, FGD 2019)

Di perkebunan Z, masalah yang dihadapi pembrondol cenderung sama dengan perkebunan Y. Di perkebunan Z, menyoal alat kerja pembrondol, telah disediakan oleh perusahaan. Jadi, ember disediakan oleh perusahaan dan bila rusak pun akan diberikan ember yang baru oleh perusahaan. Meski demikian, ada beberapa catatan seperti, pembrondol tidak mendapatkan insentif beras dari perusahaan, tidak mendapatkan bonus tahunan, sulit mendapatkan cuti haid, dan untuk cuti tahunan baru dapat diambil setelah satu tahun bekerja.

Pemeliharaan/perawatan. Pada buruh perempuan yang bekerja di bagian pemeliharaan atau perawatan seperti bagian pemupukan, penyemprotan, pembersihan jalan, pembersihan kebun. Pada kelompok perempuan yang berprofesi di divisi perawatan, secara umum masalah yang ditemukan serupa dengan kelompok pembrondol, mulai dari cuti haid, jaminan sosial hingga fasilitas klinik perusahaan. Namun yang paling signifikan ialah masalah tidak disediakannya alat pelindung diri yang berdampak serius kepada kesehatan mereka di masa depan.

Perempuan yang bekerja di divisi perawatan menjelaskan bahwa mereka hanya sekali diberikan baju pelindung untuk kerja penyemprotan, sehingga setelah baju itu sudah tidak layak pakai lagi, para perempuan hanya menggunakan baju sehari-hari mereka saja dan ditambah dengan penggunaan masker hidung. Para perempuan juga berharap adanya insentif pemberian susu--setelah melakukan penyemprotan dan pemupukan pohon kelapa sawit--dari perusahaan kepada buruh perawatan untuk menetralkan racun dalam tubuh. Pasalnya mereka mengakui bahwa setelah melakukan kerja penyemprotan pohon kelapa sawit mereka kerap kali merasa mual dan pusing (diduga karena terpapar zat kimia). Meski divisi penyemprotan berstatus SKU/tetap dengan upah tetap per HK (Hari Kerja) sebesar Rp 110.000, namun jumlah hari kerja mereka terbilang sedikit yakni hanya 3 hari dalam seminggu, artinya hanya 12 hari dalam sebulan.



Gambar 5. Masalah Kerja Perempuan Buruh Penyemprot



Sumber: Diolah dari data hasil riset partisipatif melalui pelatihan sensitivitas gender perempuan anggota serikat buruh perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan.

Sedangkan untuk pekebunan perusahaan X dan Z, perempuan yang bekerja di divisi perawatan diberikan alat kerja dan alat pelindung diri yang lengkap. Mereka juga diberikan susu setelah melakukan kegiatan penyemprotan.

Kerani Buah. Pada buruh perempuan yang bekerja sebagai kerani buah masalah yang ditemukan hampir serupa dengan pembondol dalam konteks ketersediaan obat-obatan di klinik, cuti haid dan jaminan sosial. Kerani di tingkat divisi pernah mengakui sering menemukan kasus tunggakan BPJS Kesehatan oleh perusahaan. Meski mereka berstatus SKU/tetap, namun saat mereka mau menggunakan BPJS Kesehatan justru tidak aktif karena iurannya belum dibayar perusahaan. Hal lain yang

menjadi catatan kelompok kerani ialah soal cuti haid yang kerap kali sulit diambil. Salah satu kerani mengaku bahwa sama seperti pembrondol perempuan, mereka yang sedang menstruasi harus lapor terlebih dahulu ke klinik dan dipastikan kebenaran kondisi haidnya, lalu mereka disuruh beristirahat dahulu di klinik dan dikasih obat pereda rasa sakit, bila kondisi sakit atau keram perut hilang maka mereka diwajibkan untuk bekerja kembali¹.

Bagi kerani buah, kerentanan lainnya dalam konteks kerja ialah pelecehan di tempat kerja. Meski dari hasil penelitian ini tidak ditemukan secara eksplisit bentuk pelecehan seksual di tempat kerja namun, beberapa kerani mengatakan kerap mendengar cerita-cerita pelecehan dari teman kerani lainnya. Membicarakan pengalaman pelecehan masih dianggap tabu bagian sebagian perempuan, terlebih lagi ada konteks relasi kuasa di tempat kerja yang membuatnya semakin sulit untuk dibicarakan. Di perkebunan perusahaan X sendiri memiliki divisi gender yang dibentuk oleh perusahaan sebagai salah satu prasyarat mendapatkan sertifikat dan menjadi anggota RSPO (Roundtable Sustainable Palm Oil) sejak tahun 2017. Divisi ini membantu pekerja perempuan bila mengalami kekerasan dalam rumah tangga maupun kekerasan seksual lainnya.

Tabel 14. Peta Masalah Buruh Perempuan

Pekerjaan	Permasalahan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan
Pembrondol	Sistem Upah: Borongan (dihitung sesuai jumlah kilogram) Cuti: Sulit mendapatkan atau memilih tidak mengambil cuti haid dengan sistem kerja borongan. Jaminan Sosial: Tidak ada. K3: Terbatas. Fasilitas Kesehatan: Terbatas. THR: Tidak terjamin.
Perawatan	Sistem Upah: Harian (dihitung sesuai jumlah hari kerja) Cuti: Sulit mendapatkan atau memilih tidak mengambil cuti haid dengan skema kerja harian.

¹ Diolah dari data hasil riset partisipatif melalui pelatihan sensitivitas gender anggota serikat buruh perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan

Pekerjaan	Permasalahan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan
Perawatan	Jaminan Sosial: Mendapatkan jaminan kesehatan namun kerap kali tidak aktif/tidak dibayarkan oleh perusahaan. K3: Sangat rentan. Fasilitas Kesehatan: Terbatas. THR: Tidak terjamin.
Kerani Kebun	Status Kerja: Tetap. Sistem Upah: Bulanan. Cuti: Sulit mendapatkan cuti haid. Jaminan Sosial: Mendapatkan jaminan kesehatan namun kerap kali tidak aktif/tidak dibayarkan oleh perusahaan. K3: Terjamin, namun untuk isu pelecehan seksual masih rentan. Fasilitas Kesehatan: Terbatas. THR: Relatif terjamin.

Sumber: Diolah dari data hasil riset partisipatif melalui pelatihan sensitivitas gender perempuan anggota serikat buruh perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan.

Dari paparan tiga kelompok pekerjaan di atas ada masalah-masalah yang serupa antara satu kelompok pekerjaan dengan lainnya. Isu status kerja, K3, dan isu jaminan sosial ditemukan di masing-masing kelompok. Meski demikian ada satu isu terkait hak dan kesehatan reproduksi dan seksual (HKRS) perempuan pekerja perkebunan kelapa sawit, khususnya perempuan pembrondol dan perawatan. Tidak seperti buruh manufaktur yang mana fasilitas wc/toilet disediakan oleh perusahaan di lingkungan kerja, buruh perkebunan kelapa sawit sama sekali tidak memilikinya. Di dalam kebun tidak ada toilet, tidak ada air. Jarak antara perumahan buruh dan kebun setiap harinya tidak menentu, sebab proses memanen dan merawat kebun dilakukan secara berputar dari satu blok ke blok lainnya. Ada kalanya blok tersebut dekat dengan pemukiman mereka, ada kalanya blok tersebut sangat jauh dari pemukiman, sehingga mereka harus mengendarai motor atau menumpang truk muatan buah selama kurang lebih 20 menit karena kondisi jalan yang buruk. Jam kerja mereka pun dimulai dari jam 6 pagi hingga jam 3 sore. Bagi perempuan, mereka membutuhkan lebih banyak air untuk organ reproduksi mereka, yang mana hal tersebut tidak

memungkinkan tersedia di dalam kebun. Dalam kondisi menstruasi, kebutuhan akan air menjadi lebih banyak saat bekerja. Terlebih lagi, banyak dari mereka tidak mendapatkan cuti haid dan/atau tidak menggunakan hak cuti haid demi pemasukan ekonomi keluarga.

Pasal 81 UU 13/2003 yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pada praktiknya banyak kendala yang mungkin dihadapi buruh perempuan dalam mengakses hak cuti tersebut karena berbagai alasan misalnya, produktivitas kerja, target kerja, kendala pengurusan surat keterangan sakit dan sebagainya. Implementasi kebijakan ini di level perusahaan kemudian perlu dievaluasi karena dalam kasus sakit karena haid, hampir tidak ada perempuan yang pergi ke dokter sehingga sangat sulit untuk memenuhi syarat administrasi yang dituntut oleh perusahaan.

Menurut American Congress of Obstetricians dan Gynecologists, lebih dari setengah dari perempuan yang menstruasi mengalami rasa sakit selama satu sampai dua hari setiap bulan, rasa sakit ini disebut dismenore. American Academy of Family Physicians menyatakan 20 persen perempuan mengalami dismenore yang cukup parah dan mengganggu aktivitas sehari-hari. Ada dua jenis dismenore: primer dan sekunder. Dismenore primer adalah yang umum dirasakan perempuan saat menstruasi. Ia berupa kram di perut bagian bawah akibat dari kontraksi rahim. Sementara, dismenore sekunder biasanya dipicu oleh penyakit lain, misalnya infeksi rahim. Mengambil cuti haid sering dianggap sebagai hal memalukan karena diimbuhi kekhawatiran dianggap lemah.



Padahal, kebijakan cuti haid bukanlah bukti bahwa perempuan lemah. Sebaliknya, ia adalah bentuk pengakuan dan akomodasi atas kebutuhan biologis pekerja perempuan (Zuhra, 2017).

3.4 Perempuan Buruh di Serikat

Partisipasi perempuan dalam serikat buruh masih menjadi catatan dan bahkan tantangan di banyak serikat buruh yang telah maju sekalipun baik serikat buruh manufaktur maupun serikat buruh sektor lainnya, terlebih lagi serikat buruh perkebunan kelapa sawit. Survei yang dilakukan pada buruh garmen di Jawa Barat dan Jakarta yang menjadi anggota FSP TSK (Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit) menunjukkan jumlah pengurus perempuan sangat rendah. Dari 31.031 buruh di 30 perusahaan, sebanyak 80% tergabung dalam serikat buruh, dan hanya terdapat 64 pengurus perempuan. Dari 64 orang pengurus perempuan, 70% berada pada jabatan bendahara dan sekretaris. Bendahara dan sekretaris adalah dua posisi yang dianggap ‘cocok’ bagi perempuan (Septi, 2016). Partisipasi perempuan di dalam serikat buruh bukan hanya sebagai pelengkap atau kosmetik wajah serikat buruh agar dipandang lebih inklusif, tetapi partisipasi perempuan diperlukan untuk juga menyuarakan dan memperjuangkan isu-isu spesifik perempuan di tempat kerja (Kirnandita, 2018).

Serikat buruh memiliki peran yang signifikan dalam mengubah kondisi kerja dan hidup layak. Serikat buruh juga dilindungi kehadirannya dan dijamin keberlangsungannya oleh Undang-Undang. Berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 no 17, **serikat buruh/serikat pekerja** merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja 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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Lebih jauh, serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

Melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak manajemen. Mewakili pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dewan dan lembaga perburuhan. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Mengadakan kegiatan perburuhan selama tidak bertentangan dengan ketentuan hukum perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini menggali data dari serikat pekerja perkebunan kelapa sawit di 3 perusahaan di Kab. Kotabaru mulai dari serikat pekerja level perkebunan hingga federasi. Serikat dan federasi yang terlibat dalam pengumpulan data dalam penelitian ini terkait permasalahan dan partisipasi perempuan dalam serikat buruh perkebunan kelapa sawit. Pada penelitian ini ditemukan bahwa partisipasi perempuan dalam serikat buruh perkebunan kelapa sawit sangatlah minim, tidak ada perempuan yang berada di posisi strategis sebagai ketua umum ataupun divisi advokasi. Meski buruh perempuan juga direkrut sebagai anggota serikat, namun partisipasinya dalam pengurus serikat sangatlah minim, begitu juga kehadirannya dalam rapat-rapat serikat yang kerap kali dilakukan malam hari dan jauh dari perumahan buruh kebun.

Gambar 6. Permasalahan Buruh Perempuan untuk Berpartisipasi dalam Serikat

Permasalahan Buruh Perempuan Berpartisipasi Dalam Serikat

- Tidak mendapatkan izin dari suami
- Beban kerja di rumah tangga
- Kurang percaya diri, merasa minoritas
- Adanya pelabelan pengurus serikat adalah laki-laki
- Belum memiliki pengetahuan dan kesadaran tentang pentingnya berserikat dan hak sebagai pekerja
- Jarak antara kebun dengan tempat pertemuan serikat jauh
- Minimnya pengetahuan tentang pentingnya berserikat
- Sulit mengakses transportasi pribadi maupun umum untuk keluar dari kebun
- Takut diintimidasi oleh perusahaan
- Kerawanan waktu rapat pada malam hari

Sumber: Diolah dari data hasil riset partisipatif melalui pelatihan sensitivitas gender perempuan anggota serikat buruh perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan.

Identifikasi masalah dan tantangan yang dihadapi dalam berpartisipasi di serikat buruh. Masalah-masalah yang muncul ialah: minimnya teman sesama perempuan di dalam rapat serikat, tidak adanya akses transportasi yang murah dan aman bagi perempuan untuk keluar dari kebun ke tempat pertemuan serikat, kurangnya percaya diri perempuan, rendahnya pendidikan, dan masalah beban kerja di ruang domestik.

3.5 Refleksi Kritis: Feminisasi Kemiskinan di Perkebunan Kelapa Sawit

Sistem kapitalisme global telah membuat lokasi produksi, pekerja, modal melampaui batas-batas negara. Ekspansi besar-besaran industri kelapa sawit ke negara-negara berkembang tidak hanya memiliki konsekuensi etis pada lingkungan tetapi juga konsekuensi politis pada kerja perempuan. Para pemilik modal mengekspansi diri dan meraup untung sebesar-besarnya sedangkan kelas pekerja tetap mengalami opresi dengan bentuk baru. Misalnya feminisasi kerja dalam bentuk “kerja perempuan”, “kerja-kerja perawatan”, “upah murah”, “pekerja lepas”. Atas nama fleksibilitas, kapitalisme membuat para pekerja tidak memiliki jam kerja terbatas dan dikejar oleh target.

Martha Gimenez dalam artikelnya “Capitalism and The Oppression of Women: Marx Revisited” memberikan pandangan bahwa dalam hubungan pemberi kerja dan pekerja terdapat relasi-relasi yang kompleks dan saling beririsan. Dengan demikian Gimenez menawarkan untuk melihat fenomena relasi kerja tersebut dengan kategori-kategori sosial maupun budaya seperti gender, ras, kasta, dll. Lebih jauh Gimenez melalui pemikiran Marx berusaha membedah cara kapitalisme membuat kerja produksi selama ini menjadi dominan atas kerja reproduksi. Hal tersebut melahirkan ketimpangan laki-laki dan perempuan karena selama ini laki-laki yang memiliki akses terhadap alat dan kerja produksi sedangkan perempuan telah lama didomestikasi. Menurutnya melacak lokasi penindasan kapitalisme dengan melibatkan kajian interseksionalitas

memungkinkan kita melihat kekhususan opresi terhadap perempuan satu dengan lainnya.

Buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit memiliki identitas berlapis yang memungkinkan ia memiliki peran yang berbeda di tempat yang berbeda. Buruh perempuan sebagai istri, buruh perempuan sebagai pekerja, dan buruh perempuan sebagai anggota serikat buruh. Setidaknya 3 identitas buruh tersebut memiliki konsekuensi kerja reproduksi, produksi, dan sosial yang saling kelit kelindan satu dengan lainnya. Buruh perempuan sebagai istri di dalam rumah tangga tidak terlepas dari pembagian kerja seksual di dalam rumah—yang berimplikasi pada beban ganda. Peran-peran perawatan di dalam rumah kemudian dengan serta merta menjadi tanggung jawab perempuan, mengasuh anak, mengurus rumah, mengurus suami—bahkan ketika perempuan melakukan kerja di ruang publik. Buruh perempuan sebagai buruh/pekerja di industri kelapa sawit, menghadapi berbagai permasalahan baik ia sebagai pembondol, divisi perawatan, maupun sebagai kernai buah—tiga jenis pekerjaan yang didominasi oleh perempuan. Bias “kerja perempuan” berimplikasi pada bentuk-bentuk marginalisasi perempuan di tempat kerja, jauh dari kepastian kerja dan upah tetap, jauh dari akses jaminan sosial, dan jauh dari akses hak-hak atas cuti haid. Lebih jauh, minimnya perubahan terkait pemenuhan hak-hak perempuan di tempat kerja tidak terlepas dari minimnya partisipasi perempuan di serikat buruh—salah satu wadah perjuangan kelas buruh. Konteks perkebunan kelapa sawit, yang terpencil dengan akses jalan yang buruk, memperparah status buruh perempuan baik dalam perannya sebagai ibu rumah tangga, pekerja, maupun anggota serikat. Terlebih dalam kasus-kasus kesehatan tertentu, seperti melahirkan, perempuan menjadi kelompok paling rentan terdampak akibat minimnya akses dan ketersediaan fasilitas kesehatan di dalam kebun.

Tiga ranah, rumah, kebun, dan serikat, menjadi ranah yang tidak terpisahkan dalam keseharian hidup buruh perempuan. Sehingga analisis material dalam konteks buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit tidak dapat sekadar berhenti pada konteks kerja,

tetapi lebih dari itu, dalam hal yang lebih politis yakni pembagian kerja seksual sejak dalam ruang domestik yang kemudian berubah bentuk menjadi feminisasi kerja di ruang publik—yang secara tidak langsung mengakibatkan feminisasi kemiskinan/ pemiskinan perempuan baik dalam ranah kerja di dalam kebun maupun partisipasi di dalam serikat buruh.

Feminisasi kemiskinan adalah sebuah situasi dimana perempuan menjadi kelompok paling dominan miskin. Istilah “feminisasi kemiskinan” berdasarkan analisis statistik Amerika Serikat pada periode tahun 1950-an dan 1970-an, yang menunjukkan bahwa ada peningkatan konsentrasi kemiskinan dan kesenjangan pendapatan di kalangan perempuan. Istilah ini kemudian diadopsi dalam Konferensi Dunia Perserikatan Bangsa-Bangsa Keempat tentang Perempuan pada tahun 1995. Konferensi tersebut mengumumkan bahwa 70% dari penduduk miskin dunia adalah perempuan (Pierce, 1978; Peterson, 1987; Chant, 2004).

Lebih jauh, konteks migrasi dalam perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan menyebabkan berbagai relasi sosial ekonomi menjadi berbeda antar perempuan satu dengan perempuan lainnya. Di Kalimantan Selatan, buruh perkebunan kelapa sawit mayoritas didominasi oleh orang-orang yang datang mencari pekerjaan—atau secara radikal dapat dikatakan mereka yang terpinggirkan dari ekonomi di desanya secara struktural—dari datarawan Jawa, NTT, Sulawesi. Sebagian lainnya merupakan penduduk orang-orang suku Banjar maupun penduduk pulau Kalimantan. Jejak migrasi ini kemudian membuat perkebunan kelapa sawit menjadi wilayah tinggal dan kerja yang sangat heterogen secara kultural—meski secara kelas sosial relatif sama yakni: penduduk miskin yang mencari kesejahteraan—dan memiliki konsekuensi menimbulkan sekat minoritas dan mayoritas. Pada perempuan Jawa (mayoritas penduduk Jawa) di perkebunan misalnya, relasi sosial antar perempuan Jawa lebih cair dibandingkan dengan perempuan dari NTT. Relasi sosial kemasyarakatan ini kemudian memiliki dampak pada partisipasi perempuan di serikat buruh. Perempuan Jawa mengalami hambatan geografis, dana, transportasi, dan beban kerja

rumah tangga untuk berpartisipasi dalam serikat buruh, namun bagi perempuan dari NTT tantangan dalam hal kepercayaan diri akan lebih banyak daripada perempuan Banjar dan Jawa.

Konteks kesejarahan perkebunan kelapa sawit, migrasi penduduk, dan eksploitasi kerja kemudian membuat satu perempuan dengan perempuan lainnya mengalami permasalahan yang berbeda. Di sinilah kemudian melihat unsur lain dalam analisis kerja dibutuhkan, sebab buruh perempuan menghadapi berbagai persoalan dalam relasi kerja industrial maupun non industrial yang berakar pada sistem kapitalisme global dan kultur patriarki.



IV

MENYOAL PERLINDUNGAN SOSIAL BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Perlindungan sosial merupakan konsep yang diadopsi dalam kebijakan publik di berbagai negara. Sebagai sebuah konsep, perlindungan sosial memiliki banyak definisi dan memiliki keterkaitan dengan konsep kesejahteraan sosial. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa bila perlindungan sosial didapatkan oleh masyarakat maka kesejahteraan sosial dapat terwujud. Organisasi perburuhan internasional atau International Labour Organization (ILO) mendefinisikan perlindungan sosial sebagai sebuah sistem yang disediakan melalui serangkaian kebijakan publik untuk meminimalkan dampak dari guncangan ekonomi dan sosial yang dapat disebabkan oleh hilangnya atau berkurangnya pendapatan sebagai akibat dari, penyakit yang diderita, kehamilan, kecelakaan kerja, pengangguran, disabilitas, usia tua, atau kematian. Sistem perlindungan sosial yang komprehensif diantaranya dapat terdiri dari program jaminan sosial, bantuan sosial, serta mencakup skema-skema bantuan dan jaminan dana yang didanai oleh pemerintah maupun kontribusi dari pesertanya (ILO, 1984). Perlindungan sosial (*social protection*) adalah istilah yang sering digunakan sebagai konsep yang lebih luas, mencakup jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan/atau jaminan yang diberikan di sektor swasta (Raper, 2008).

Model program perlindungan sosial yang paling umum mencakup bantuan sosial, jaminan sosial, intervensi pasar tenaga kerja, dan program berbasis komunitas/informal. Bila diklasifikasikan program perlindungan sosial menjadi dua kelompok, yakni program bantuan sosial/*social assistance* dan program jaminan sosial/*social insurance* (Scott 2012; Ferreria & Robalino, 2010). Jaminan sosial, bantuan sosial, dan asuransi sosial adalah istilah lain yang sering muncul dalam berbagai kajian terkait perlindungan sosial dan memiliki keterhubungan satu dengan lainnya baik dalam konteks kebijakan maupun alokasi anggaran.

Jaminan sosial (*social security*) secara umum dapat diartikan sebagai penyediaan perlindungan yang dilakukan melalui prosedur publik atas berbagai kerugian atau kehilangan penghasilan karena sakit, kehamilan, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, cacat, usia lanjut, dan kematian (Raper, 2008). Jaminan sosial merupakan bentuk pengurangan risiko melalui pemberian tunjangan pendapatan (*income support*) dan/atau penanggungbiayaan biaya ketika sakit, kecelakaan saat bekerja, kelahiran, usia lanjut, serta kematian (Supriyanto dkk, 2014). Pada umumnya jaminan sosial menggunakan prinsip asuransi sosial, yaitu didasarkan pada mekanisme pembagian risiko (*risk sharing*) dalam suatu kelompok penduduk yang memiliki tingkat risiko yang beragam. Kemudian penduduk wajib menjadi peserta dan berkontribusi dengan membayar premi atau iuran (Supriyanto dkk, 2014). Jaminan sosial dan pendapatan merupakan komponen penting yang berkaitan dengan tingkat dan kapasitas pembangunan masyarakat. Jaminan sosial mencakup kebutuhan mendesak seseorang dan untuk memberikan perlindungan atas kejadian yang tidak terduga, di mana jaminan tersebut merupakan aspek penting dari kerja yang layak (Diah, 2007).

Bantuan sosial (*social assistance*) adalah bantuan penghasilan yang diberikan kepada warga negara yang kehilangan pekerjaan karena pemutusan hubungan kerja, sakit, cacat tubuh, harus merawat orang tua/anak-anak, orang tua tunggal atau pensiun. Bantuan sosial ini dapat berasal dari penghasilan umum pemerintah,

bukan merupakan bantuan dari pihak manapun, dan bersifat residual (Raper, 2008). Program bantuan sosial memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial melalui pengurangan kemiskinan. Bantuan yang diberikan dalam program bantuan sosial tidak bergantung kepada kontribusi dari penerima manfaatnya. Bantuan sosial dapat diberikan secara langsung dalam bentuk uang (*in-cash transfers*), juga dalam bentuk barang dan pelayanan (*in-kind transfers*). Setiap bantuan bisa bersifat sementara, karena adanya situasi sosial tertentu seperti; bencana, resesi ekonomi, atau adanya kebijakan pemerintah tertentu (Supriyanto dkk, 2014). Bantuan sosial merupakan skema bantuan yang bertujuan untuk menyediakan sumber daya minimum atau manfaat seperti jaminan sosial bagi individu dan rumah tangga yang hidup dibawah standar penghasilan tertentu tanpa mempertimbangkan aspek kontribusi/iuran/premi (seperti asuransi sosial) dari individu dan rumah tangga penerimanya (ILO, 1984; Adema, 2006).

Ketiga, asuransi sosial (*social insurance*) secara umum diketahui sebagai bentuk paling umum dana pensiun, yang merupakan sistem asuransi individual yang berkaitan dengan pendapatan (Raper, 2008). Asuransi sosial sama seperti semua bentuk asuransi adalah mekanisme untuk pengumpulan risiko keuangan (finansial). Skema pengumpulan risiko ini adalah salah satu instrumen paling penting dimana skema jaminan sosial beroperasi. Pada awalnya skema asuransi sosial diperkenalkan dalam sistem jaminan sosial nasional oleh Kanselir Bismarck di Jerman pada tahun 1880-an (ILO, 1984).

4.1 Sistem Perlindungan Sosial di Indonesia

Dalam konteks Indonesia sendiri konsep perlindungan sosial terdapat dalam tiga Undang-Undang, yaitu UU Kesejahteraan Sosial (No. 11/2009), UU Penanganan Fakir Miskin (No. 13/2011), dan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional/SJSN (No. 40/2004). Kebijakan perlindungan sosial sendiri mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Kondisi krisis ekonomi tahun 1997-1998 telah membuat krisis multidimensi yang telah menyebabkan banyak penduduk Indonesia masuk ke dalam jurang kemiskinan. Hal ini memberikan

kesadaran tentang kerentanan kondisi ekonomi Indonesia, serta pentingnya perlindungan sosial bagi seluruh penduduk. Sejak saat itu, Indonesia memiliki sistem perlindungan sosial yang diawali dengan kebijakan Jaring Pengaman Sosial Nasional (Supriyanto dkk, 2014). Saat ini, pada era Jokowi, kebijakan maupun program perlindungan sosial masih berlanjut dengan berbagai modifikasi. Program-program unggulan saat ini, misalnya program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Kartu Indonesia Pintar (KIP), Beras untuk Keluarga Sejahtera (Rastra), Program Keluarga Harapan (PKH), subsidi kepada petani dan nelayan dan lainnya, merupakan pengembangan dari program-program sebelumnya (Hasan dkk, 2019).

Tabel 15. Sejarah Perlindungan Sosial di Indonesia

Masa Orde Baru	Pasca Reformasi (Masa Pemerintahan Habibie-Megawati)	Masa Pemerintahan SBY	Masa Pemerintahan Jokowi
<p>Pada awalnya hanya berfokus pada pegawai negeri dan pekerja swasta formal.</p> <p>Askes dan Taspen → Asuransi kesehatan, jaminan pensiun, jaminan kematian dan asuransi kecacatan untuk pegawai negeri.</p> <p>ASABRI → Jaminan kesehatan, pensiun, tunjangan kematian, asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kecacatan untuk anggota TNI.</p> <p>Jamsostek → Asuransi kesehatan, tabungan hari tua, jaminan kematian dan asuransi kecelakaan kerja untuk pekerja swasta di sektor formal.</p>	<p>Merespons krisis 1998, pemerintahan Habibie meluncurkan Program Jaring Pengaman Sosial (JPS).</p> <p>JPS → Bantuan tunai, penyaluran beras dan sembako (sembilan bahan pokok), serta bantuan biaya pendidikan dan kesehatan bagi warga miskin dan hampir miskin.</p> <p>JPS dikembangkan menjadi program Jaring Pengaman Kesehatan bagi Keluarga Miskin (JPK Gakin) di pemerintahan Megawati.</p>	<p>Program perlindungan sosial berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) <input type="checkbox"/> Bantuan Langsung Tunai (BLT) sebagai kompensasi pencabutan subsidi BBM, dan Program Beras Miskin (Raskin). <input type="checkbox"/> Program Keluarga Harapan (PKH) <input type="checkbox"/> Program Kesejahteraan Sosial Anak (PKSA) <input type="checkbox"/> Bantuan Siswa Miskin (BSM) <input type="checkbox"/> Jaminan Persalinan (Jampersal). 	<p>Program perlindungan sosial berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) terdiri dari Jaminan Sosial Kesehatan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan <input type="checkbox"/> Kartu Indonesia Pintar (KIP) <input type="checkbox"/> Beras untuk Keluarga Sejahtera (Rastra) <input type="checkbox"/> Program Keluarga Harapan (PKH) dengan Kartu Keluarga Sejahtera

Masa Orde Baru	Pasca Reformasi (Masa Pemerintahan Habibie-Megawati)	Masa Pemerintahan SBY	Masa Pemerintahan Jokowi
Kebijakan perlindungan sosial yang lahir			
Perlindungan sosial untuk orang miskin baru dimulai sejak ditetapkannya UU No. 6 Tahun 1974 tentang Kesejahteraan Sosial.	UU No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).	UU No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. Peraturan residen RI No. 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).	Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian.

Sumber: Diolah dari berbagai sumber.

Program perlindungan sosial di bidang ketenagakerjaan telah ada sejak era orde baru. Namun program program perlindungan sosial yang berupa jaminan sosial tersebut masih terbatas untuk pegawai negeri sipil, ABRI, dan pekerja formal sektor swasta. Pasca lahirnya UU Sistem Jaminan Sosial Nasional/SJSN (No. 40/2004)—yang juga tidak terlepas dari perjuangan Gerakan buruh di Indonesia—sistem jaminan sosial di Indonesia kemudian terpusat di Nasional dan diperuntukan bagi semua orang termasuk kelas pekerja (baik formal maupun informal). Program jaminan sosial ini kemudian terus berubah dan dimodifikasi—yang kemudian di tahun 2011 dibentuklah badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) untuk mengurus dan menjalankan program jaminan sosial nasional kesehatan dan ketenagakerjaan yang meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian.

4.2 Skema Jaminan Sosial Bagi Buruh

Pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN (UU SJSN) dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) skema jaminan sosial mengalami perubahan yakni PT. Askes (Persero) digantikan atau bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan dan PT. Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Dari berbagai program perlindungan sosial di atas, perlindungan sosial bagi buruh/pekerja termuat dalam skema jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan yang terbentuk mulai 1 Januari 2014 menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm).

Gambar 7. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan



Di tahun 2019, pemerintah meningkatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian. Dalam PP ini terdapat perubahan Pasal 25 khususnya Pasal 2 ayat (2) yang ditambahkan 2 (dua) angka, yaitu angka 13 dan 24 yang berbunyi: Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak

atas manfaat JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja); Manfaat JKK sebagaimana dimaksud (sebelumnya 12 angka), dalam PP ini ditambahkan angka 13 dan 14, yaitu: perawatan di rumah bagi Peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit; dan pemeriksaan diagnostik dalam penyelesaian kasus penyakit akibat kerja.

Pasal 26 PP 82 berbunyi: Hak Peserta dan/atau Pemberi Kerja selain penyelenggara negara untuk menuntut manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) menjadi gugur apabila telah lewat waktu 5 (lima) tahun sejak Kecelakaan Kerja terjadi atau sejak penyakit akibat kerja didiagnosis.

Sebelumnya dalam PP No. 44/2015, hak menuntut itu gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun. PP ini juga mengubah bunyi Pasal 34 mengenai Jaminan Kematian (JKM) menjadi berbunyi: (1) Manfaat JKJ diberikan apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas: a. santunan sekaligus Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) diberikan kepada ahli waris Peserta (sebelumnya Rp 16.200.000); b. santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) diberikan kepada ahli waris (sebelumnya Rp 4.800.000); c. biaya pemakaman sebesar Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) diberikan kepada ahli waris Peserta (sebelumnya Rp 3.000.000,00); dan d. beasiswa pendidikan bagi anak dari Peserta yang telah memiliki masa iuran paling singkat 3 (tiga) tahun dan meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja (sebelumnya 5 tahun).

Tabel 16. Proyeksi Dan Target Kepesertaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 Pada Sektor Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, Dan Kecil

Aspek	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total Pekerja	115.121.189	116.321.189	117.581.189	118.881.189	120.221.189	121.621.189
Total Pekerja Formal	48.208.962	50.926.865	53.721.459	56.579.167	59.494.578	62.472.426
Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah	19.306.561	21.095.353	23.056.578	25.207.545	27.567.369	30.157.166
Jumlah Peserta Aktif TASPEN dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah	4.737.541	4.831.200	4.926.710	5.024.108	5.123.431	5.224.719
Jumlah Peserta Aktif ASABRI dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah	831.784	828.077	824.386	820.712	817.054	813.413
Jumlah Peserta Aktif BPJS Ketenagakerjaan (Peserta Aktif TASPEN + Peserta Aktif ASABRI (semuanya dengan Pertambahan Peserta Baru secara Alamiah))	24.875.886	26.754.630	28.807.674	31.052.365	33.507.854	36.195.298
Jumlah Pekerja Formal yang belum menjadi Peserta	23.333.076	24.172.235	24.913.785	25.526.802	25.986.724	26.277.128
Target Pertambahan Peserta BPJS Ketenagakerjaan	6.011.560	6.168.314	6.341.746	6.530.488	6.738.346	6.969.318

Sumber: Ringkasan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan 2013-2019¹

1 Proyeksi Dan Target Kepesertaan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Periode 2014 – 2019 Pada Sektor Formal/Skala Usaha Besar, Menengah, Dan Kecil, Dengan Asumsi Pertumbuhan Ekonomi Konservatif

Pemerintah Indonesia memproyeksikan partisipasi masyarakat kelas pekerja dalam program Jaminan sosial ketenagakerjaan dari tahun ke tahun akan meningkat seiring dengan peningkatan jumlah Angkatan kerja aktif di sektor formal. Berdasarkan data BPS 2019, jumlah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang bekerja baik di sektor formal maupun informal hingga Agustus 2018 mencapai 124.004.950. Angka inilah yang kemudian didorong pemerintah untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) Juli 2019 Kementerian Sosial by name by address menunjukkan bahwa terdapat 98.110.994 penduduk miskin & rentan (kelompok 40% berpenghasilan terendah), dengan 68.524.517 kelompok usia produktif (15-64 tahun), dan yang bekerja adalah 33.839.392. Rata-rata penduduk miskin dan rentan yang belum memiliki jaminan ketenagakerjaan bekerja di sektor pertanian dan perkebunan (30%), perdagangan (14%), industri pengolahan (13%), konstruksi (10%), dan jasa lainnya (7%) (Kharisma, 2020)². Data ini menunjukkan bahwa kepesertaan jaminan ketenagakerjaan khususnya di sektor pertanian dan perkebunan adalah yang terendah dibandingkan sektor kerja lainnya.

4.3 Buruh Harian Lepas dan Kepesertaan Jaminan Sosial

Berdasarkan data Kementerian Pertanian 2018, jumlah petani yang terlibat di kelapa sawit 2.673.810 dan jumlah tenaga kerja yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sebanyak 4.425.647. Kemudian bila dilihat berdasarkan aspek kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yakni program JHT, JKK, JKM, JP ada 1.383.099 orang pekerja yang terdaftar hingga tahun 2019. Kemudian, kepesertaan 3 program (JKK, JKM, dan JHT) ada 303.061 orang. Kemudian untuk kepesertaan 2 program (JKK, JKM) sebanyak 289.968 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak pekerja perkebunan

2 Kharisma, D, 2020, "Perlindungan Sosial Bagi Pekerja Rentan", Direktorat Penanggulangan Kemiskinan dan Kesejahteraan Sosial, BAPPENAS, dipresentasikan dalam acara Simposium BPJS Ketenagakerjaan, 26 Februari 2020 di Jakarta.

kelapa sawit yang belum terdaftar dan/atau didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

...kita temukan terkait dengan akses perlindungan sosial bahwa mereka satu, belum semuanya diikuti di 4 (empat) program. Padahal di 5 (lima) program JKN, JKK, JKM, JHT dan JP bahwa mereka adalah kelompok masyarakat kelompok penerima upah yang harus diikuti diwajibkan PP 44, 45, 46 dan Perpres 82 tentang JKM. Ini yang seharusnya semuanya masuk ternyata tidak, masih banyak BHL yang belum. (Timboel Siregar-BPJS Watch, FGD 2020)

Hal ini dipertegas oleh BJPS Watch, yang menyatakan bahwa banyak praktik perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja di empat program BPJS Ketenagakerjaan yakni JHT, JKK, JKM, JP dan program BPJS Kesehatan. Khususnya buruh harian lepas, yang selama ini tidak pernah dihitung dan dianggap sebagai pekerja.

Iuran BPJS ketenagakerjaan di perkebunan untuk program jaminan kematian (JKK) yakni sebesar 0,54% (masuk dalam kategori 2 risiko kerja), kemudian 0,3% untuk jaminan kematian (JKM), 3,7% untuk jaminan hari tua (JHT). Dengan proporsi iuran seperti itu, membuat perusahaan enggan untuk membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerjanya. Lebih jauh, menurut BPJS Watch, rendahnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di perkebunan kelapa sawit disebabkan oleh dua faktor yakni rendahnya komitmen perusahaan dan minimnya kesadaran pekerja perkebunan kelapa sawit tentang jaminan sosial.

Nah ini juga yang kita dapat di lapangan bahwa perusahaan memang memposisikan mensengajakan mereka jadi rakyat miskin gitulah, sehingga untuk JKM-nya dan BPJS Kesehatan itu mereka tidak punya kewajiban untuk membayar iurannya padahal potensinya sangat besar. Nah tentunya kalau bicara JKN, JKK, JKM, JHT dan JP di sisi pekerja, ini persoalan yang muncul kan sebenarnya adalah mereka itu sendiri nggak tau sebenarnya ini barangnya apa sih. JKK, JKM, JHT itu loh, karena sosialisasi juga nggak tahu gunanya kartu itu. (Timboel Siregar-BPJS Watch, FGD 2020)



Bila dianalisa lebih jauh, maka persoalan jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan) bukan semata-mata penyediaan kartu BPJS Ketenagakerjaan saja, lebih dari itu dibutuhkan kesadaran kritis tentang pentingnya jaminan sosial, cara penggunaannya, serta mekanisme pelaporan jika terjadi masalah. Maka bila berbicara akses jaminan sosial, hal tersebut lebih besar daripada soal ketersediaan jaminan sosial saja. Misalnya, beberapa kasus di perkebunan kelapa sawit ditemukan banyak buruh yang tidak mampu menuju ke rumah sakit dengan fasilitas lengkap meski ia telah memiliki kartu BPJS Ketenagakerjaan karena infrastruktur jalan yang buruk, tidak ada uang transportasi, dan tidak mendapatkan cuti kerja.

Di perkebunan Y, berdasarkan informasi dari serikat pekerja perkebunan, bahwa seluruh pekerja perkebunan yang berstatus SKU telah didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan BHL tidak. Senada dengan itu, SP, Federasi Serikat Buruh, menyatakan bahwa di perkebunan milik PT. Z di Kab. Kotabaru sudah tidak ada BHL. Menurutnya perusahaan telah mengangkat BHL menjadi pegawai tetap, sebagian lainnya berstatus tidak tetap atau PKWT. Bagi pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja tidak tetap PKWT, bapak SP menyatakan perusahaan telah mendaftarkan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (4 program).

Memang tadinya pekerjaanya banyak BHL-BHL itu banyak BHL-BHL yang perempuan sih, istri pekerja tetapi yang namanya pekerja itu kan bukan hanya titik kesehatannya saja tetapi JKK tadi itu ada jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua itu seharusnya semua pekerja sih semuanya ada. Alhamdulillah di perkebunan Z itu ke-5 (lima) itu sudah diberlakukan begitu untuk semua pekerja. (SP— Federasi Serikat Buruh, FGD 2020)

Sedangkan bagi BHL yang tidak memiliki kontrak kerja yang jelas, kepesertaan jaminan sosial ini menjadi sulit. Pertama, BHL tidak dianggap sebagai pekerja oleh perusahaan dan negara. Kedua, tidak ada dokumen resmi baik perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan yang menunjukkan BHL sebagai pekerja.

Mendorong bagaimana pekerja PHL ini ada minimal ada di sana namanya perjanjian kerja pak. Karena itulah dasar daripada kita untuk menentukan juga nanti sistem jaminan sosialnya, pembayarannya seperti apa. Kalau tidak ada itu pak, memang agak sulit. Kita meminta kepada perusahaan itu untuk memberikan perlindungan. Itu yang pertama. Walaupun di aturan khusus di jaminan sosial, tanpa adapun ikatan kerja, apabila terjadi kecelakaan kerja itu menjadi tanggung jawab penuh dari perusahaan. (Andi Awaludin-Kepala Subdit Kepesertaan Jamsos Tenaga Kerja Kemenaker, FGD 2020).

4.4 Menyoal Bantuan Sosial dan Pesangon

Sebagai perbandingan, fenomena BHL ini tidak hanya terjadi di perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan. Di Sumatra Selatan dan Bengkulu, hasil kajian Sawit Watch bahwa pola rekrutmen BHL di perkebunan kelapa sawit tidak hanya melibatkan istri buruh tetap perkebunan, tetapi juga masyarakat sekitar perkebunan (baca: desa/kampung). Keragaman latar belakang BHL ini memengaruhi waktu kerja mereka sebagai buruh. Misalnya bagi BHL yang tinggal di sekitar perkebunan kelapa sawit, mereka tidak mendapatkan rumah tinggal seperti BHL yang tinggal di dalam perkebunan. Mereka pun harus berjalan lebih jauh. Dari segi perlindungan sosial, tidak ada perbedaan antara BHL yang merupakan istri buruh yang tinggal

di dalam perkebunan maupun BHL yang tinggal di desa/kampung sekitar perkebunan. BHL tidak mendapatkan perlindungan sosial baik jaminan sosial maupun bantuan sosial dari perusahaan.

...Ya soal apakah mereka [BHL] itu jaminan lain seperti PKH [Program Keluarga Harapan] dan segala macam ya selaku warga negara sebagian bisa mengakses tapi spesial khusus BPJS Kesehatan.. BPJS Ketenagakerjaan mereka sama sekali tidak memperoleh, sama sekali tidak. Bahkan di beberapa tempat mereka memang dipaksa untuk menandatangani surat kenyataan tidak akan membentuk BPJS seperti itu. Itu tuh bagi kita di Bengkulu, Sumsel. (Zidane, Sawit Watch)

Bantuan Pendidikan

Menyoal bantuan pendidikan bagi anak-anak buruh perkebunan kelapa sawit, dalam penelitian ini ditemukan bahwa bantuan dari perusahaan dan pemerintah tidak serta merta datang. Para buruh melalui berbagai lini perlu mengusahakannya. Di salah satu perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Selatan, ada yang sudah memberikan bantuan pendidikan tersebut. Namun, jumlah orang-orang yang dapat mengakses masih terbatas. Kemudian, 2 dari tiga grup perusahaan yang menjadi subjek penelitian tidak memiliki kebijakan bantuan pendidikan. Tiga perusahaan yang diteliti hanya menyediakan transportasi dari dan untuk ke kebun bagi anak-anak buruh yang bersekolah.

Nah kemudian untuk bantuan kebetulan saya juga sebagai pemerhati pendidikan memang kalau semua baik itu BHL atau karyawan tetap yang bekerja di perkebunan PT. X itu memang saya usahakan untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah seperti PKH dan juga bahkan karyawan pun juga ada yang masuk di Beasiswa Belajar itu ada sekitar 12 orang yang masuk di Beasiswa Belajar [dari perusahaan dan pemerintah daerah] bantuan dari perusahaan. (RU—Federasi Serikat Buruh Kelapa Sawit, FGD 2020)

Bantuan pendidikan dari pemerintah pun tidak dapat diandalkan. Selain karena jumlahnya memang sedikit, bantuan pendidikan tersebut kerap kali tidak tepat sasaran. Hal ini terbukti

dengan fakta bahwa tidak pernah ada bantuan pendidikan yang masuk dan khusus untuk anak-anak buruh di dalam kebun yang berasal dari pemerintah daerah. Di tiga perusahaan yang diteliti, bantuan dari pemerintah ini belum dapat diakses oleh buruh perkebunan kelapa sawit. Termasuk bentuk-bentuk bantuan sosial lainnya seperti program keluarga harapan (PKH), beras miskin, dan lain-lain.

Memang kalau yang lebih dari jaminan pemerintah itu memang kalau tinggal di perkebunan itu tidak mengenai sarannya jadi sedikit sekali bantuan dari pemerintah itu masuk ke kebun karena berdasar pemerintah itu yang wilayah kebun, jadi sama sekali saya rasakan itu bukan dari BHL juga meskipun dari karyawan pun tidak mengenai sasaran yang dari mana bantuan yang dari pemerintah yang berwujud jaminan sosial. (SY, Federasi Serikat Buruh, FGD 2020).

Pesangon

Praktik BHL di banyak perkebunan kelapa sawit menjadi salah satu sorotan Lembaga sertifikasi seperti ISPO dan RSPO. Sertifikasi ini memengaruhi sirkulasi perdagangan global minyak kelapa sawit mentah. Sertifikasi ini juga tidak integrasi nilai-nilai hak asasi manusia dalam rantai produksi minyak kelapa sawit, yang menjadi perhatian di level nasional dan internasional. Meski demikian, pemenuhan hak ketenagakerjaan seharusnya melampaui hal-hal yang administrative seperti rezim sertifikasi tersebut. Artinya, pemenuhan hak asasi pekerja menjadi kesadaran dan pengetahuan umum, bukan hanya diwujudkan dalam rangka mencari pasar saja.

Di perkebunan milik PT. Z di Kab.Kotabaru, praktik kerja BHL telah diminimalisir. Namun tidak ada data pasti berapa banyak BHL yang diubah statusnya menjadi PKWT atau PKWTT. Data menyoal BHL yang diberhentikan pun tidak ada. Menurutnya pengubahan status BHL menjadi PKWT adalah langkah awal agar BHL dapat dianggap sebagai pekerja dan memiliki kontrak kerja.

BHL di tempat kami sudah tidak ada begitu, cuman arahnya masih ke PKWT dan kalau diberhentikan dia masih dapat uang

saku begitu dari perusahaan. Yang 50 (lima puluh)-an ke atas yang sudah diberhentikan. Karena jadi temuan RSPO jadi sistim BHL itu dihapuskan arahnya jadi pekerja tetap semuanya... diangkatnya begitu ada golongannya PT 4A, ada 4B begitu itu (khusus pekerja di mill/pabrik pengolahan). Jadi dijadikan pekerja tetap mereka yang usianya masih layak untuk produktif bekerja begitu. (SP—Serikat Buruh, FGD 2020)

Lebih jauh, menyoal perubahan status BHL menjadi pekerja tetap, Bapak SP menjelaskan bahwa masa kerja buruh tersebut dimulai sejak dia bekerja di perkebunan sebagai BHL. Jadi masa kerjanya tidak dimulai saat buruh tersebut menjadi pekerja tetap. Hal ini menguntungkan buruh karena nantinya akan berpengaruh terhadap tunjangan pensiun dan lain-lain. Bagi BHL yang diberhentikan diberikan uang pesangon sebesar Rp. 4.300.750,-.

Sedangkan buruh BHL di perkebunan Y yang diwawancarai untuk penelitian ini mengaku bahwa tidak ada uang pesangon yang diterima buruh saat diberhentikan. Alih-alih diberhentikan, banyak dari buruh justru memberhentikan dirinya sendiri karena situasi pengupahan yang kerap kali tidak menguntungkan buruh. Hal ini membuat perusahaan tidak harus membayarkan uang pesangon kepada buruh. Tidak adanya kontrak kerja yang jelas juga membuat BHL tak dapat menuntut hak-hak normatifnya sebagai pekerja.



4.5 Refleksi Kritis: Infrastruktur dan Struktur Perlindungan Sosial Bagi BHL

Pada sub-bab di atas telah diuraikan berbagai kebijakan dan program perlindungan sosial yang ada permasalahan akses terhadap program perlindungan sosial. Dalam proses penggalian data dalam penelitian ini ditemukan masih ada persoalan di tingkat struktur dan infrastruktur program perlindungan sosial. Misalnya, ketika kita berbicara mengenai akses jaminan sosial bagi perempuan buruh harian lepas di perkebunan kelapa sawit, kita tidak hanya membicarakannya pada tataran normatif tetapi juga praksis. Sebab, kenyataannya yang dihadapi buruh harian lepas bukanlah semata-mata tidak memiliki kartu jaminan sosial saja, tapi bagaimana cara mereka mengakses layanan kesehatan. Persoalan-persoalan inilah yang kemudian diuraikan dalam penelitian ini dalam dua kategori yakni struktur dan infrastruktur.

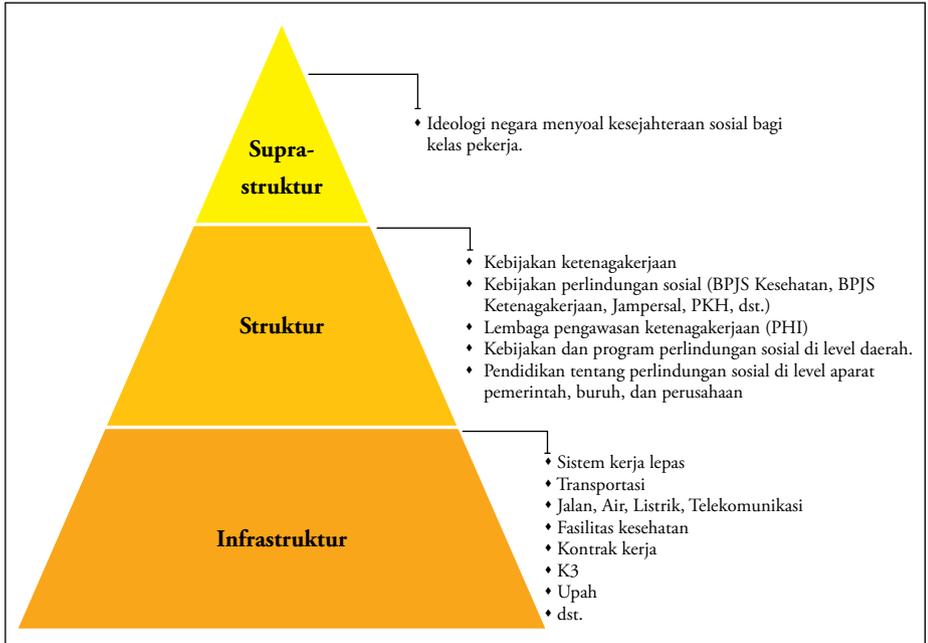
Dalam kajian materialisme budaya, ada 3 level model budaya yakni infrastruktur, struktur, dan suprastruktur. Infrastruktur adalah segala sesuatu yang terkait dengan sumber daya yang dibutuhkan dan berkaitan dengan produksi seperti manusia, alat produksi, teknologi dan seterusnya. Suprastruktur ialah segala sesuatu yang bersifat abstrak dan memengaruhi infrastruktur. Contohnya ialah ideologi, hukum, politik, seni, sains, nilai, tradisi, budaya. Sedangkan struktur berada pada posisi tengah antara infrastruktur dan suprastruktur yang bentuknya bersifat kelembagaan dan kebijakan. Contohnya ialah lembaga pemerintah, pendidikan, regulasi, dst.³

Dalam konteks perlindungan sosial buruh harian lepas perkebunan kelapa sawit, infrastruktur sangat memengaruhi struktur, begitupun sebaliknya. Sebagai dalam tabel di bawah ini, bahwa infrastruktur jalan, air, listrik, transportasi, K3, saling tumpang tindih dan memengaruhi struktur. Artinya pemenuhan perlindungan sosial bagi buruh perkebunan akan tercapai bila ada hubungan timbal balik yang positif antara struktur dan

3 Elwell, F. 2013. *Sociocultural Systems: Principles of Structure and Change*. Alberta: Athabasca University Press.

infrastruktur, begitupun dengan suprastruktur yang dalam hal ini ada ideologi negara menyoal kesejahteraan sosial bagi pekerja.

Gambar 8. Infrastruktur, Struktur, dan Suprastruktur Perlindungan Sosial Bagi BHL



Sumber: Diolah oleh peneliti.

Pada diagram di atas, dapat kita lihat bahwa infrastruktur dalam konteks BHL perkebunan kelapa sawit yaitu, adanya sistem kerja lepas, transportasi, jalan, air, listrik, telekomunikasi, fasilitas kesehatan, kontrak kerja, K3, upah dan seterusnya yang berkaitan dengan proses produksi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan perlindungan sosial di level basis. Kemudian, di level struktur ialah kebijakan ketenagakerjaan, kebijakan perlindungan sosial (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jampersal, PKH, dst.), kebijakan perlindungan sosial di level daerah, lembaga pengawasan ketenagakerjaan (PHI), serta pendidikan tentang perlindungan sosial di level aparat pemerintah, buruh, dan perusahaan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada permasalahan di level infrastruktur dan struktur yang mengakibatkan BHL tidak dapat mengakses perlindungan sosial secara maksimal. Permasalahan yang dihadapi BHL diuraikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 17. Permasalahan Infrastruktur dan Struktur Akses Program Perlindungan Sosial

Infrastruktur	Permasalahan
Sistem kerja lepas	Sistem kerja lepas yang masih digunakan perusahaan membuat buruh tidak mendapatkan kepastian kerja, kepastian upah, dan kepastian jaminan sosial.
Transportasi	Tidak ada transportasi khusus yang disediakan perusahaan bagi buruh yang tinggal di dalam kebun untuk mengakses fasilitas kesehatan di dalam maupun di luar kebun. Dalam kejadian darurat, seperti kecelakaan kerja di jam kerja transportasi yang digunakan adalah motor, mobil pinjaman, atau truk pengangkut buah.
Jalan, Air, Listrik, Telekomunikasi	<p>Infrastruktur jalan yang buruk membuat waktu tempuh menuju fasilitas kesehatan terdekat di dalam maupun di luar kebun menjadi lebih Panjang dan tidak wajar. Bagi kasus-kasus darurat seperti kecelakaan kerja parah dan melahirkan, jalan yang buruh memperparah kondisi mereka.</p> <p>Air yang disediakan perusahaan untuk perumahan di dalam kebun tidak dapat dikonsumsi. Di musim hujan, air dipenuhi dengan lumpur. Hal ini mempengaruhi kesehatan kulit dan reproduksi mereka.</p> <p>Begitupun dengan ketersediaan listrik dan telekomunikasi yang terbatas. Membuat keterhubungan mereka dengan aktivitas masyarakat sipil lainnya terbatas. Dalam kasus banjir misalnya, mereka akhirnya terisolasi di dalam kebun.</p>
Fasilitas kesehatan	Fasilitas kesehatan yang disediakan di dalam kebun tidak memadai.
Kontrak kerja	Tidak adanya kontrak kerja yang jelas antara buruh yang dipekerjakan sebagai BHL dengan perusahaan.
K3	Tidak tersedianya K3 membuat keselamatan dan kesehatan buruh rentan.
Upah	Upah yang tidak menentu, bergantung dengan musim panen, membuat buruh tidak memiliki cadangan uang untuk mengakses fasilitas kesehatan yang lebih baik di luar kebun. Mereka akhirnya bergantung pada obat-obatan terbatas.

Struktur	Permasalahan
Kebijakan ketenagakerjaan	UU No. 13 Tahun 2003 tidak mampu mengakomodasi kompleksitas situasi hidup dan kerja buruh perkebunan kelapa sawit. Perusahaan banyak melakukan pelanggaran mulai dari proses rekrutmen hingga proses produksi selama bertahun-tahun.
Kebijakan perlindungan sosial (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jampersal, PKH, dst.) dan kebijakan dan program perlindungan sosial di level daerah.	Kebijakan perlindungan sosial telah ada, namun dalam implementasinya tidak ada pengawasan yang ketat. Program-program perlindungan sosial seperti bantuan sosial dalam implementasinya kerap tidak menasar kelompok buruh perkebunan kelapa sawit. Hal ini disebabkan oleh keterkucilan tempat tinggal mereka.
Lembaga pengawasan ketenagakerjaan (PHI)	Sistem pengawasan pemerintah daerah dan nasional masih lemah. Skemanya masih menunggu laporan atau tuntutan dari serikat buruh atau buruh. Sedangkan banyak kasus ditemui bahwa serikat buruh mendapat ancaman dari perusahaan, sulit menjangkau pemerintah daerah karena kondisi jalan yang buruk dan jarak yang jauh. Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa ada praktik yang tidak transparan dalam pelaporan kondisi pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan dari perusahaan ke dinas ketenagakerjaan ⁴ .
Pendidikan tentang perlindungan sosial di level aparat pemerintah, buruh, dan perusahaan	Minimnya kesadaran buruh dan buruh harian lepas tentang pentingnya jaminan sosial dan bantuan sosial bagi kesejahteraan mereka dan merupakan hak mereka sebagai pekerja yang dijamin oleh UU. Sehingga advokasi yang dilakukan serikat buruh kerap kali kurang maksimal karena tidak melibatkan kelompok penerima manfaat yakni BHL itu sendiri ⁵ . Di level aparat pemerintah dan perusahaan pun kesadaran mengenai perlindungan sosial belum menjadi arus utama, sehingga pelanggaran-pelanggaran terus terjadi selama bertahun-tahun.

Sumber: Diolah dari hasil wawancara dan FGD

4 Misalnya dalam kasus pembayaran THR maupun pendaftaran jaminan sosial. Dinas tenaga kerja mengaku bahwa belum ada masalah yang ditemukan dalam laporan yang diberikan perusahaan terkait pembayaran THR. Sehingga dinas tenaga kerja tidak dapat menegur perusahaan apabila serikat buruh tidak mengajukan kasus tersebut.

5 Dalam penelitian ini ditemukan bahwa BHL itu sendiri belum memiliki kesadaran mengenai pentingnya perlindungan sosial bagi dirinya sebagai jaring pengaman. Dalam wawancara dengan perempuan BHL, mayoritas mengaku bahwa mereka mendapatkan jaminan sosial dari suaminya yang berstatus SKU. Sehingga merasa tidak terlalu penting jaminan sosial.

Tabel di atas memperlihatkan secara detail persoalan-persoalan yang dihadapi buruh perkebunan kelapa sawit terkait akses terhadap perlindungan sosial. Permasalahan di level infrastruktur yakni, 1) Sistem kerja lepas yang masih digunakan perusahaan membuat buruh tidak mendapatkan kepastian kerja, kepastian upah, dan kepastian jaminan sosial; 2) Tidak tersedianya transportasi khusus yang disediakan perusahaan bagi buruh yang tinggal di dalam kebun untuk mengakses fasilitas kesehatan di dalam maupun di luar kebun. Dalam kejadian darurat, seperti kecelakaan kerja di jam kerja transportasi yang digunakan adalah motor, mobil pinjaman, atau truk pengangkut buah; 3) Infrastruktur jalan, air, listrik, dan telekomunikasi yang buruk membuat ruang gerak BHL terbatas; 4) Fasilitas kesehatan yang disediakan di dalam kebun tidak memadai; 5) Tidak adanya kontrak kerja yang jelas antara buruh yang dipekerjakan sebagai BHL dengan perusahaan; 6) Tidak tersedianya K3 yang memadai membuat keselamatan dan kesehatan buruh rentan; 7) Upah yang tidak menentu, bergantung dengan musim panen, membuat buruh tidak memiliki cadangan uang untuk mengakses fasilitas kesehatan yang lebih baik di luar kebun.

Permasalahan di level struktur yakni, 1) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mampu mengakomodasi kompleksitas situasi hidup dan kerja buruh perkebunan kelapa sawit. Perusahaan banyak melakukan pelanggaran mulai dari proses rekrutmen hingga proses produksi selama bertahun-tahun; 2) Kebijakan perlindungan sosial telah ada, namun dalam implementasinya tidak ada pengawasan yang ketat. Program-program perlindungan sosial seperti bantuan sosial dalam implementasinya kerap tidak menjangkau kelompok buruh perkebunan kelapa sawit. Hal ini disebabkan oleh keterkucilan tempat tinggal mereka; 3) Sistem pengawasan pemerintah daerah dan nasional masih lemah. Skemanya masih menunggu laporan atau tuntutan dari serikat buruh atau buruh; 4) Minimnya kesadaran dan pengetahuan tentang perlindungan sosial bagi tenaga kerja di level aparat pemerintah, buruh, dan perusahaan.

Berbagai persoalan di atas hanya dapat diatasi dengan kerjasama antara pemerintah pusat, daerah, dan aktor/serikat buruh. Di level

infrastruktur perlu ada perbaikan yang masih dengan mendorong perusahaan untuk memastikan ketersediannya. Di level struktur, negara dan serikat buruh perlu membangun pengetahuan dan kesadaran kritis buruh sebagai kelas pekerja dengan pemahaman akan hak-haknya dan fungsi dari perlindungan sosial. Lebih dari itu, negara harus turut andil dalam menghapuskan sistem kerja harian lepas atau disebut sebagai buruh harian lepas—yang menjadi penghambat utama akses terhadap perlindungan sosial.





PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Praktik buruh harian lepas di perkebunan telah ada di Indonesia sejak zaman penjajahan Belanda, yang waktu itu disebut *koeli*. Di perkebunan kelapa sawit milik perusahaan di Kalimantan Selatan yang menjadi studi kasus penelitian ini, praktik buruh harian lepas masif terjadi selama berpuluh-puluh tahun. Buruh harian lepas direkrut dari wilayah-wilayah pedesaan di Kalimantan maupun di luar Kalimantan, khususnya dari pulau Jawa, Sulawesi, dan Nusa Tenggara. Buruh harian lepas di perkebunan milik perusahaan swasta di Kalimantan Selatan yang menjadi subjek penelitian, mengalami kerentanan dan eksklusi sosial berlapis, baik di level kebijakan maupun praksis.

Kondisi hidup layak dan kerja layak buruh perkebunan kelapa sawit—yang didefinisikan sebagai terpenuhinya fasilitas kesejahteraan di perkebunan kelapa sawit yang memungkinkan buruh perkebunan dapat menjalani fungsi sosial dan ekonomi—belum dipenuhi oleh perusahaan dan negara. Kondisi hidup layak dan kerja layak adalah indikator penting dalam mengukur kesejahteraan buruh, yakni pengakuan dan perlindungan di level kebijakan dan praksis. Buruh harian lepas perkebunan kelapa sawit mengalami eksklusi berlapis yang diakibatkan dari minimnya pengawasan ketenagakerjaan di sektor perkebunan kelapa sawit.

Sistem pengawasan yang seharusnya dilakukan di tingkat daerah/provinsi tidak berjalan dan mengabaikan realita bahwa buruh perkebunan kelapa sawit adalah kelompok rentan, baik sebagai warga negara maupun sebagai tenaga kerja. Padahal dalam tujuan pembangunan berkelanjutan 2030/*Sustainable Development Goals* (SDGs), dimensi kerja layak menjadi salah satu tujuan ke-8 pembangunan berkelanjutan.

Bentuk-bentuk kerentanan dan eksklusi sosial yang dihadapi oleh buruh harian lepas perkebunan kelapa sawit yakni, 1) praktik buruh harian lepas di perkebunan kelapa sawit telah menyebar dan melibatkan unsur migrasi, 2) kebijakan ketenagakerjaan yang ada belum mampu secara maksimal dilaksanakan dan diterapkan dari segi pelaksanaan dan pengawasan, 3) fasilitas kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan jauh dari kondisi layak sebagai bagian dari hak asasi pekerja. Bentuk-bentuk eksklusi ini membuat buruh harian lepas mengalami kemiskinan berkelanjutan, dan tidak mampu mewujudkan kondisi hidup layak dan kerja layak.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa buruh harian lepas didominasi oleh perempuan, baik mereka yang memiliki hubungan perkawinan dengan buruh di perkebunan maupun tidak. Perempuan buruh harian lepas mewakili wajah kemiskinan buruh perkebunan kelapa sawit secara umum. Di dalam penelitian ini diuraikan bagaimana kondisi perempuan buruh harian lepas di tiga ranah yakni rumah, tempat kerja, dan serikat buruh. Kajian atas kondisi perempuan buruh ini menunjukkan bahwa buruh perempuan mengalami kerentanan yang berbeda dan khas di masing-masing ranah karena kontruksi gender yang bias.

Buruh perempuan sebagai istri, buruh perempuan sebagai pekerja, dan buruh perempuan sebagai anggota serikat buruh. Pertama, buruh perempuan sebagai istri di dalam rumah tangga tidak terlepas dari pembagian kerja seksual di dalam rumah—yang berimplikasi pada beban ganda. Kedua, buruh perempuan sebagai buruh/pekerja di industri kelapa sawit, menghadapi berbagai permasalahan baik ia sebagai pembrondol, divisi perawatan, maupun sebagai kernai buah—tiga jenis pekerjaan yang didominasi

oleh perempuan. Bias “kerja perempuan” berimplikasi pada bentuk-bentuk marginalisasi perempuan di tempat kerja, jauh dari kepastian kerja dan upah tetap, jauh dari akses jaminan sosial, dan jauh dari akses hak-hak atas cuti haid. Ketiga, minimnya partisipasi perempuan di serikat buruh—salah satu wadah perjuangan kelas buruh.

Tiga ranah, rumah, kebun, dan serikat, menjadi ranah yang tidak terpisahkan dalam keseharian hidup buruh perempuan. Sehingga analisis material dalam konteks buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit tidak dapat sekadar berhenti pada konteks kerja, tetapi lebih dari itu, dalam hal yang lebih politis yakni pembagian kerja seksual sejak dalam ruang domestik yang kemudian berubah bentuk menjadi feminisasi kerja di ruang publik—yang secara tidak langsung mengakibatkan feminisasi kemiskinan/ pemiskinan perempuan baik dalam ranah kerja di dalam kebun maupun partisipasi di dalam serikat buruh.

Buruh harian lepas (BHL) juga sulit mendapatkan akses terhadap perlindungan sosial yakni jaminan sosial dan bantuan sosial. Perlindungan sosial merupakan konsep yang diadopsi dalam kebijakan publik di berbagai negara. Perlindungan sosial adalah indikator penting terwujudnya kesejahteraan sosial. Menurut ILO, perlindungan sosial adalah sebuah sistem yang disediakan melalui serangkaian kebijakan publik untuk meminimalkan dampak dari guncangan ekonomi dan sosial yang dapat disebabkan oleh hilangnya atau berkurangnya pendapatan sebagai akibat dari, penyakit yang diderita, kehamilan, kecelakaan kerja, pengangguran, disabilitas, usia tua, atau kematian.

Penelitian ini menemukan bahwa infrastruktur dan struktur perlindungan sosial bagi buruh harian lepas sangatlah minim. Infrastruktur perlindungan sosial dalam konteks BHL perkebunan kelapa sawit yaitu, adanya sistem kerja lepas, transportasi, jalan, air, listrik, telekomunikasi, fasilitas kesehatan, kontrak kerja, K3, upah dan seterusnya yang berkaitan dengan proses produksi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan perlindungan sosial di level basis. Kemudian, di level struktur ialah kebijakan ketenagakerjaan,

kebijakan perlindungan sosial (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Jampersal, PKH, dst.), kebijakan perlindungan sosial di level daerah, lembaga pengawasan ketenagakerjaan (PHI), serta pendidikan tentang perlindungan sosial kepada aparat pemerintah, buruh, dan perusahaan.

Permasalahan di level infrastruktur yakni, 1) Sistem kerja lepas yang masih digunakan perusahaan membuat buruh tidak mendapatkan kepastian kerja, kepastian upah, dan kepastian jaminan sosial; 2) Tidak tersedianya transportasi khusus yang disediakan perusahaan bagi buruh yang tinggal di dalam kebun untuk mengakses fasilitas kesehatan di dalam maupun di luar kebun. Dalam kejadian darurat, seperti kecelakaan kerja di jam kerja transportasi yang digunakan adalah motor, mobil pinjaman, atau truk pengangkut buah; 3) Infrastruktur jalan, air, listrik, dan telekomunikasi yang buruk membuat ruang gerak BHL terbatas; 4) Fasilitas kesehatan yang disediakan di dalam kebun tidak memadai; 5) Tidak adanya kontrak kerja yang jelas antara buruh yang dipekerjakan sebagai BHL dengan perusahaan; 6) Tidak tersedianya K3 yang memadai membuat keselamatan dan kesehatan buruh rentan; 7) Upah yang tidak menentu, bergantung dengan musim panen, membuat buruh tidak memiliki cadangan uang untuk mengakses fasilitas kesehatan yang lebih baik di luar kebun.

Permasalahan di level struktur yakni, 1) UU No. 13 Tahun 2003 tidak mampu mengakomodasi kompleksitas situasi hidup dan kerja buruh perkebunan kelapa sawit. Perusahaan banyak melakukan pelanggaran mulai dari proses rekrutmen hingga proses produksi selama bertahun-tahun; 2) Kebijakan perlindungan sosial telah ada, namun dalam implementasinya tidak ada pengawasan yang ketat. Program-program perlindungan sosial seperti bantuan sosial dalam implementasinya kerap tidak menjangkau kelompok buruh perkebunan kelapa sawit. Hal ini disebabkan oleh keterkucilan tempat tinggal mereka; 3) Sistem pengawasan pemerintah daerah dan nasional masih lemah. Skemanya masih menunggu laporan atau tuntutan dari serikat buruh atau buruh; 4) Minimnya kesadaran

dan pengetahuan tentang perlindungan sosial bagi tenaga kerja di level aparat pemerintah, buruh, dan perusahaan.

5.2 Rekomendasi

Penelitian ini melihat bahwa berbagai persoalan yang dihadapi buruh harian lepas di perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan berakar pada minimnya perlindungan hukum bagi buruh perkebunan kelapa sawit yang memiliki kriteria dan kekhasan kondisi kerja. Dalam penelitian ini ditemukan adanya celah kebijakan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Perkebunan—yang telah mengatur tentang kesejahteraan pekerja—tidak mampu mengakomodasi kekhasan situasi kerja dan hidup buruh perkebunan kelapa sawit. Dalam hal ini kekhasan buruh harian lepas perkebunan kelapa sawit dipengaruhi antara lain oleh, unsur migrasi, gender, relasi kuasa, dan kemiskinan struktural yang menyebarkan. Dengan demikian, maka penelitian ini hendak mendorong perubahan kondisi hidup dan kerja layak buruh harian lepas di perkebunan sawit dengan rumusan rekomendasi sebagai berikut:

1. Pemerintah dan serikat buruh harus bersama-sama membangun pengetahuan dan kesadaran kritis buruh harian lepas sebagai kelas pekerja serta pemahaman tentang hak-haknya.
2. Pemerintah dan serikat buruh harus bersama-sama membangun pengetahuan dan kesadaran buruh terhadap fungsi dan manfaat perlindungan sosial.
3. Perusahaan kelapa sawit harus menghapuskan skema sistem kerja harian lepas atau disebut sebagai buruh harian lepas dalam semua lini produksi minyak kelapa sawit.
4. Pemerintah, perusahaan, dan serikat buruh bersama-sama perlu membangun basis data ketenagakerjaan di kabupaten dan kota.
5. Pemerintah dan perusahaan harus memastikan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan bagi buruh, termasuk hak atas

jaminan sosial dengan mendorong adanya mekanisme komplain di tingkat kebun. Hal ini sebagai upaya untuk membuka dialog *bottom-up* dan membangun lingkungan kerja yang partisipatif.

6. Perusahaan harus membangun akses infrastruktur hidup layak dan kerja layak di perkebunan kelapa sawit.
7. Pemerintah di tingkat kab/kota dan provinsi harus memperbaiki mekanisme kerja pengawasan di perkebunan kelapa sawit agar lebih responsif.
8. Pemerintah dan perusahaan perlu bekerjasama membuka akses perlindungan sosial kepada buruh. Salah satunya, mendekatkan dan melengkapi fasilitas kesehatan yang ada dengan cara menjadikannya sebagai Faskes I bekerjasama dengan lembaga terkait di tingkat pusat maupun daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aadne Aasland & Tone Fløtten. "Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia". *Europe-Asia Studies*, 53:7 (2001), pp. 1023-1049.
- Adema, W. "Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent Level of Income in Selected OECD Countries". *OECD Social Employment and Migration Working Papers* No. 38 (2006). Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Afrizal, dkk. 2013. *Konflik atau Mufakat, Sektor Kelapa Sawit di Persimpangan Jalan*. Jakarta: Sawit Watch & TUK Indonesia.
- Allman, D. "The Sociology of Social Inclusion". *SAGE Journals*, January-March 2013: 1–16. SAGE Open.
- Assalam, Rizal and Parsaoran, H. 2018. *Keuntungan di Atas Manusia: Kondisi Kerja di Bawah Rantai Pasokan Perkebunan Kelapa Sawit Milik Sinar Mas*. Jakarta: AMRC & Sawit Watch.
- Atkinson. A. B. "Social Exclusion, Poverty and Unemployment", *Exclusion, Employment and Opportunity, CASE Paper 4 (1998)*, London: Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics.
- Bird, Colin. "The Possibility of Self-Government". *The American Political Science Review*. Vol. 94 (2000): 563–577. American Political Science Association.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Laporan Tahunan 2017*. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.
- BPJS. 2014. *Ringkasan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan 2013-2019*. Jakarta: BPJS Indonesia.
- BPS. 2017. *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2017*. Jakarta: BPS RI.

- BPS. 2019. *Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Februari 2019*. Jakarta: BPS RI.
- Brunori, P. & O'Reilly, M. 2010. *Social Protection for Development: A Review of Definitions*. European Report on Development.
- Busyairi, Tosungku, L., & Oktaviani, Ayu. "Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja". *Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13 (2014)*, pp. 112-124.
- Cameron, C. "Geographies of welfare and exclusion: Social Inclusion and Exception", *Progress in Human Geography* 30, 3 (2006), pp. 396–404.
- Chant, Sylvia H. "Re-thinking the "feminization of poverty" in relation to aggregate gender indices". *Journal of human development*, 2006, pp. 201-220.
- De Haan, A. "Social exclusion: An alternative concept for the study of deprivation?" . *IDS Bulletin*, 29 (1998). pp.10–19.
- Elwell, F. 2013. *Sociocultural Systems: Principles of Structure and Change*. Alberta: Athabasca University Press.
- Ferreira, F.H.G. & Robalino, D. "Social Protection in Latin America Achievements and Limitations". *The World Bank Policy Research Working Papers* 5305.
- Gimenez, Martha E. "Capitalism and the Oppression of Women: Marx Revisited." *Science & Society*, vol. 69, no. 1, 2005, pp. 11–32. JSTOR. <www.jstor.org/stable/40404227>.
- Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasan, AM, Anugrah, B, Pratiwi, AM. "Analisis Anggaran Responsif Gender pada Program Perlindungan Sosial di Indonesia: Studi Kasus di Dua Kabupaten dan Kota", *Jurnal Perempuan* Vol. 24 (2019). No.1, Jakarta: YJP Press.
- International Labour Organization (ILO). 1984. *Introduction to Social Security (3 ed.)*. Geneva: International Labour Office.

- International Labour Organization (ILO). 2012. *Penilaian Landasan Perlindungan Sosial Berdasarkan Dialog Nasional di Indonesia: Menuju Landasan Perlindungan Sosial Indonesia*. Jakarta: ILO.
- ILO. 2006. *Laporan Penelitian Isu-Isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia*. Jakarta: ILO.
- ILO. *Social protection assessment based national dialogue: Towards a nationally defined social protection floor in Indonesia*. International Labour Office – Jakarta: ILO.
- Jackson, C. “Social Exclusion and Gender: Does One Size Fit All?” in *The European Journal of Development Research* 11, 1, (1999), pp. 125-146.
- JetHR. 2015. “Employee Welfare-What Is Employee Welfare”. <http://www.jethr.com/magazine/human-resourcemanagement/employee-welfare-what-is-employee-welfare/article.html>
- Kabeer, N. n.d. *Social Exclusion, Poverty and Discrimination: Towards An Analytical Framework*.
- Li, TM. 2015. *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan*. Occasional Paper 124. Bogor: CIFOR.
- Mosse, David. “A Relational Approach to Durable Poverty, Inequality and Power”, *Routledge*, vol. 46 (2010), no. 7, h. 1156-1178.
- Nelson, Julie A. “Feminist Economics”. February 2005. Tufts University. <http://www.ase.tufts.edu/gdae/about_us/cv/nelson_papers/Feminist_economics_Palgrave.doc>.
- Nevile, Ann. “Amartya K. Sen and Social Exclusion.” *Development in Practice*, vol. 17, no. 2, 2007, pp. 249–255. *JSTOR*, www.jstor.org/stable/25548203. Accessed 11 Feb. 2020.
- Norton, A., Conway, T., & Foster, M. 2001. *Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development*. London: Overseas Development Institute.

- Nuryartono, N, dkk. "Total Factor Productivity Analysis of Oil Palm Production in Indonesia". *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2016, 6(4), pp. 1570-1577.
- O'Brien, M and Sue Penna. "Social Exclusion in Europe: Some Conceptual Issues", *International Journal of Social Welfare*, 2007:16. pp.1-9
- Pearce, D. "The feminization of poverty: Women, work and welfare". *Urban and social change review*, 1978: 11, pp. 28-36.
- Peterson, Janice. "The Feminization of Poverty." *Journal of Economic Issues*, vol. 21, no. 1, 1987, pp. 329-337.
- Pye, Oliver, Daud, R, Manurung, K, Siagian S. 2016. *Workers in the Palm Oil Industry: Exploitation, Resistance and Transnational Solidarity*. Germany: Stiftung Asienhaus.
- Raper, Michael. 2008. *Negara Tanpa Jaminan Sosial: Tiga Pilar Jaminan Sosial di Australia dan Indonesia*. Jakarta: TURC.
- Rawal, N. "Social Inclusion and Exclusion: A Review". *Dhavalagiri Journal of Sociology and Anthropology*, Vol.2 (2008), pp. 161-180.
- Saptari, Ratna and Brigitte Holzner. 2016. *Perempuan, Kerja dan Perubahan Sosial: Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Jakarta Timur: Kalyanamitra.
- Scott, Z. 2012. *Topic Guide on Social Protection*. Birmingham: Governance and Social Development Resource Center.
- Sen, A. "Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny" in *Social Development Paper*, No. 1 (2000), Asian Development Bank.
- Sheil, D., dkk. "The impacts and opportunities of oil palm in Southeast Asia: What do we know and what do we need to know?" *Occasional paper*, no. 51 (2000). CIFOR, Bogor, Indonesia.
- Silver, H. "Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms", *International Labour Review*, vol. 133 (1994), no. 5-6, pp 531-578.

- Silver, H. "The Contexts of Social Inclusion". *DESA Working Paper No. 144* (2015), Department of Economic & Social Affairs.
- Supriyanto, W, dkk. 2014. *Perlindungan Sosial di Indonesia: Tantangan dan Arah Ke Depan*. Jakarta: Kementerian PPN/ Bappenas.
- Sriyoto, dkk, (...) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pemanen Kelapa Sawit, Unpublish paper.
- The Asia Foundation (TAF). 2016. *Understanding Social Exclusion In Indonesia: A meta-analysis of Program Peduli's Theory of Change documents*. Jakarta: TAF.
- World Bank. 2012. *Protecting Poor and Vulnerable Households in Indonesia*. Jakarta: World Bank.
- Kumari, P, Kannan, R. "A Study On Statutory Labour Welfare Measures In Garment Industry". *International Journal for Research Trends and Innovation*. Volume 3 (2018), Issue 2.
- Sharma, K. 1998. *Social Problems and Welfare*. New Delhi: Atlantic Publisher & Distributors.
- Suryomenggolo, Jafar. 2014. *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi*. Jakarta: Matjin Kiri.
- Tjandra, Surya. 2014. "Sistem Jaminan Sosial Nasional: Langkah Besar Buruh Meraih Kesejahteraan dan Keadilan Sosial". *Kebangkitan Gerakan Buruh: Refleksi Era Reformasi (Ed. Suryomenggolo)*. Jakarta: Matjin Kiri.
- Widarti, Diah. 2007. *Kajian tentang Indikator Kerja yang Layak di Indonesia*. Jakarta: ILO.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No. 6 Tahun 1974 tentang Kesejahteraan Sosial.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perse-
lisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial

Undang-Undang No. 13 Tahun 2011 Tentang Penanganan Fakir Miskin

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan

Publikasi Online

Katadata, “Area Tanaman Menghasilkan Kelapa Sawit Indonesia Terluis di Dunia” <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/24/area-tanaman-menghasilkan-kelapa-sawit-indonesia-terluas-di-dunia>

Katadata, “Jumlah tenaga kerja tersebut belum termasuk karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan sawit”. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/24/area-tanaman-menghasilkan-kelapa-sawit-indonesia-terluas-di-dunia>

Kirrandita, P, “Perempuan Harus Terlibat dalam Perundingan Perjanjian Kerja Bersama”. <https://tirto.id/perempuan-harus-terlibat-dalam-perundingan-perjanjian-kerja-bersama-cFTv>

“This Is What the Jokowi Administration Has Done to Support Indonesia’s Palm Oil Industry”. <https://jakartaglobe.id/business/this-is-what-the-jokowi-administration-has-done-to-support-indonesias-palm-oil-industry/>

Purwantini & Saptana, “Migrasi Tenaga Kerja Pada Desa Lahan Kering Berbasis Perkebunan”. <https://media.neliti.com/media/publications/737-ID-migrasi-tenaga-kerja-pada-desa-lahan-kering-berbasis-perkebunan.pdf>

- Septi, D, “Buruh Perempuan dan Kawasan Industri: Rumah, Pabrik dan Serikat Buruh”. <http://majalahsedane.org/buruh-perempuan-dan-kawasan-industri-rumah-pabrik-dan-serikat-buruh/>
- TURC, “Fakta Perlindungan Buruh Sawit Indonesia 2018”. <http://www.turc.or.id/lembar-fakta-perlindungan-buruh-sawit-indonesia-2018/>.
- Tuk Indonesia, “Siaran Pers Koalisi Buruh Sawit untuk Hari Buruh Internasional 2019”. <https://www.tuk.or.id/2019/04/28/siaran-pers-kbs-untuk-hari-buruh-internasional-2019/>
- Zuhra, W, “Perempuan, Gunakan Hak Cuti Haid Mu!”. <https://tirto.id/perempuan-gunakan-hak-cuti-haid-mu-cfSA>

“Riset ini menunjukkan bagaimana kondisi buruk BHL di perkebunan sawit di Indonesia yang selama ini tidak diperlihatkan. BHL, terutama perempuan adalah korban pertama dari sistem kerja eksploitatif, mengalami perlakuan buruk, rentan dan sangat minim perlindungan. Pemerintah seharusnya memastikan tidak ada lagi BHL di perkebunan sawit”
(Zidane, Sawit Watch dan Koordinator Koalisi Buruh Sawit)

“Posisi buruh dalam rantai pasok industri kelapa sawit yang kompleks jarang diperbincangkan, dan hanya tampil ke permukaan saat ada temuan yang sangat dramatis. Padahal sedikitnya 17 juta penduduk Indonesia hidup bergantung secara langsung pada industri sawit dan hidup di area perkebunan sawit. Kehidupan mereka sangat rentan dan terisolir. Sudah saatnya kerentanan sosial ekonomi kehidupan buruh sawit dipahami secara menyeluruh dan pemerintah hadir dan memastikan bahwa jaminan sosial dan perlindungan hak-hak buruh dapat diakses oleh semua buruh sawit”
(Tia Mboeik, Konsultan Mondiaal FNV)



Trade Union Rights Centre

Jl. Mesjid II, No. 28, Pejompongan
Bendungan Hilir, Jakarta Pusat

Telp. +62-21-5744655; Email. info@turc.or.id

ISBN 978-602-18629-6-4



9 786021 862964