



Naskah Panduan Dialog Sosial, Kebebasan Berserikat, dan Perjanjian Kerja Bersama di Sektor Sawit di Indonesia

24/02/2022

Dalam mengembangkan Naskah Panduan ini, kami mewawancarai sejumlah serikat pekerja dan perusahaan (yang merupakan pemain terbesar di sektor ini) guna memperoleh dan memverifikasi informasi yang ada.

Satu kelompok referensi yang terdiri dari beberapa perusahaan besar di sektor ini, telah memberikan tanggapannya terhadap Kerangka Acuan dan versi draf naskah ini.

Daftar Isi

| | |
|--|-----------|
| 1. Pengantar | 3 |
| 2. Deskripsi singkat tenaga kerja sektor sawit di Indonesia | 4 |
| Tenaga kerja di sektor sawit di Indonesia | 4 |
| Jenis pekerja – pekerja tetap dan pekerja harian lepas | 4 |
| Pekerja Lepas | 4 |
| Pelanggaran hak pekerja di sektor sawit | 5 |
| Perempuan di perkebunan sawit | 6 |
| 3. Penjelasan Manfaat Dialog Sosial | 7 |
| Apa yang dimaksud dengan Dialog Sosial? | 7 |
| Apa itu Kebebasan Berserikat? | 7 |
| Apa itu serikat pekerja? | 8 |
| Apa itu Perjanjian Kerja Bersama? | 8 |
| Peraturan dan regulasi internasional tentang Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama | 9 |
| Nilai dialog sosial | 10 |
| 4. Kebebasan Berserikat dan Menyusun PKB di Indonesia | 12 |
| Peraturan perundangan nasional mengenai kebebasan berserikat dan menyusun PKB | 12 |
| Undang-Undang Cipta Kerja | 12 |
| Dorongan dari sektor lain atas Kebebasan Berserikat dan PKB | 13 |
| Indeks Global Rights ITUC | 14 |
| 5. Pihak-pihak yang Terlibat dalam Dialog Sosial di Indonesia | 15 |
| Serikat pekerja di tingkat perusahaan di Indonesia | 15 |
| Serikat Pekerja Indonesia yang terlibat di sektor sawit | 15 |
| Konfederasi di Indonesia | 16 |
| Asosiasi pengusaha | 17 |
| Lembaga Pemerintah | 17 |
| LKS tripartit dalam dialog sosial | 17 |
| 6. Tantangan terkait Dialog Sosial Industri Sawit di Indonesia | 18 |
| Tantangan Serikat Pekerja | 18 |
| Tantangan Dialog Sosial di Tingkat Perusahaan | 21 |
| Persepsi bersama | 22 |
| Tantangan administratif yang mendorong dan menegakkan dialog sosial | 23 |
| Tantangan Eksternal | 24 |
| 7. Menjawab tantangan | 25 |
| Mengetahui dan menilai informasi | 26 |
| Memperbaiki kebijakan uji tuntas HAM internal | 27 |
| Pelibatan pemasok | 28 |
| Memulai proses perundingan PKB | 29 |
| Pengembangan kemampuan mengenai dialog sosial | 30 |
| Keterlibatan pada lanskap peraturan dan sistem audit | 32 |
| Berpartisipasi dalam inisiatif multipemangku kepentingan | 33 |
| Lampiran: Daftar singkatan | 34 |
| Gambaran umum pemangku kepentingan terkait lainnya untuk Dialog Sosial | 36 |

Pengantar

Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hak berserikat bagi pekerja. Hak-hak ini merupakan pilar penting pekerjaan yang layak sebagaimana didefinisikan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Office/ILO) dan sebagai fondasi dalam penyelenggaraan dialog sosial dan hubungan industrial dalam menentukan upah dan kondisi pekerjaan, berbagi informasi, konsultasi dan penanganan perselisihan yang adil di tempat kerja. Hak-hak ini dibahas pada dua konvensi inti ILO (K-87 dan K-98). Negara-negara yang meratifikasi konvensi tersebut diharapkan dapat menerapkannya dalam peraturan dan praktik nasional. Selain pemerintah, pembeli dan produsen juga diharapkan untuk menghormati hak-hak tersebut di dalam rantai nilainya. Panduan internasional, termasuk panduan OECD bagi perusahaan multinasional dan Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia, sudah ditetapkan guna memantau dan melindungi proses tersebut. Meski begitu, berbagai standar ini merupakan yang paling sering dilanggar di seluruh dunia.

Di sepanjang rantai nilai, tidak terkecuali industri sawit, para pemangku kepentingan dan pelaku rantai pasok masih kesulitan dalam memahami nilai kebebasan berserikat, arti sebenarnya hak tersebut bagi diri mereka, dan cara mereka berperan dalam meraih dan menerapkan nilai tersebut.

Perusahaan, terutama yang berperan sebagai pembeli dalam rantai pasok, sering kali tidak sepenuhnya memahami makna kebebasan berserikat bagi kepentingannya dan cara agar mereka dapat berperan di dalamnya. Sementara produsen sering kali merasa bahwa serikat pekerja tidak memberikan manfaat bagi bisnisnya dan acap memunculkan rasa ketidakpercayaan yang besar. Bagi pekerja, hak-hak dasar ini kerap tidak begitu jelas memahaminya karena mereka sering kali tidak mengetahui adanya hak-hak ini dan hanya memiliki sedikit pemahaman tentang manfaat yang dapat diperolehnya dari hak Kebebasan Berserikat dan PKB.

Dokumen ini disusun untuk memberikan pedoman bagi para pelaku rantai pasok sawit, produsen (perkebunan dan pabrik sawit (PKS)), fasilitas pemurnian, pedagang, pemanufaktur, dan perusahaan barang konsumsi di dunia yang berhubungan dengan sektor sawit di Indonesia. Dokumen ini juga menyajikan informasi praktis dan yang dapat diakses untuk memahami dialog sosial dan cara bertindak di dalamnya, termasuk informasi dan tautan untuk bahan bacaan lanjutan. Istilah pekerja yang difokuskan dalam dokumen ini adalah para pekerja, yang terutama berada di tingkat produsen hulu, yaitu PKS dan perkebunan.

Dokumen ini terdiri atas:

1. Pendahuluan
2. Deskripsi singkat tenaga kerja sektor sawit di Indonesia
3. Penjelasan manfaat dialog sosial
4. Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Indonesia
5. Pihak-pihak yang terlibat dalam dialog sosial di Indonesia
6. Tantangan terkait dialog sosial di Indonesia
7. Upaya dalam mengatasi tantangan yang ada

Gambaran pemangku kepentingan yang relevan disajikan dalam Lampiran.

2. Deskripsi singkat tenaga kerja sektor sawit di Indonesia

Sebagai pendahuluan, bagian ini akan menerangkan kondisi tenaga kerja di tingkat perkebunan dan PKS sektor sawit di Indonesia.

Tenaga kerja di sektor sawit di Indonesia

Industri sawit di Indonesia memiliki peran penting dalam menyediakan lapangan kerja. Berdasarkan data Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) tahun 2018, industri sawit menyerap sekitar 16,2 juta pekerja, dengan 14,2 juta di antaranya merupakan pekerja langsung dan 12 juta lainnya merupakan pekerja tidak langsung¹. Angka tersebut merepresentasikan 42% total tenaga kerja di bidang pertanian, kehutanan dan perikanan, dan 13% dari total tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2018.

Jenis pekerja – pekerja tetap dan pekerja harian lepas

Secara umum, pekerja di perkebunan dan PKS dapat dipekerjakan berdasarkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang juga dikenal sebagai ‘pekerja kontrak atau pekerja lepas’. Ada pula yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) atau dikenal sebagai ‘pekerja tetap’.

Pekerja Lepas

Di perusahaan sawit, kontrak PKWT digunakan secara luas untuk pekerja perkebunan, terutama untuk bagian pemeliharaan (misalnya, pengaplikasian pupuk, penyemprotan pestisida, penyiangan manual, dan pengutipan brondolan sawit), dan sebagai tenaga pemanen (untuk keadaan tertentu). Dalam terminologi industri, para pekerja ini disebut sebagai ‘Buruh/Pekerja Harian Lepas’. Sebagian besar tenaga kerja di industri sawit adalah pekerja harian lepas, yang merupakan kelompok pekerja paling rentan dan mayoritas merupakan pekerja perempuan yang bekerja di kondisi berisiko tinggi.

Berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, para pekerja kontrak ini melakukan pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, dengan upah yang diberikan berdasarkan kehadiran. Pekerja bisa dipekerjakan selama 21 hari atau kurang tiap bulannya, dengan periode maksimal 3 bulan berturut-turut, dan diberi upah minimum harian. Jika periode kerja melampaui batasan waktu tersebut, kontrak kerjanya secara otomatis dianggap sebagai kontrak permanen. Meskipun merupakan pekerja formal, dengan pertimbangan harus adanya kontrak resmi yang diberikan dan didaftarkan ke Kementerian Ketenagakerjaan, para pekerja ini justru sering kali direkrut karena dianggap sebagai tenaga kerja murah dan tidak ada komitmen jangka panjang yang berbelit. Berdasarkan wawancara, sering kali para pekerja tetap menjadi pekerja lepas dalam waktu lama, bahkan seumur hidup karena minimnya kepatuhan terhadap hukum.

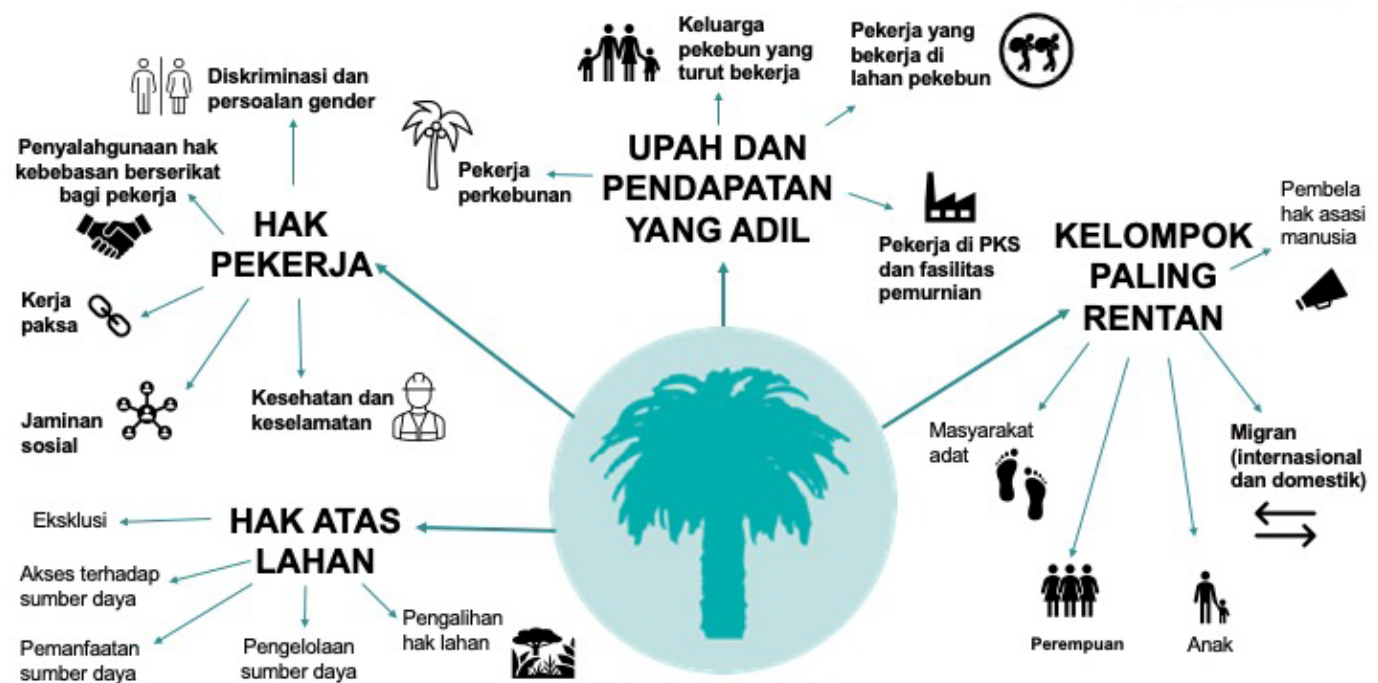
UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 100 tahun 2004² mengatur tentang pelaksanaan PKWT, termasuk pekerja harian lepas. Namun, dalam praktiknya, penafsiran dan pelaksanaan hukum yang berbeda ditemukan di tingkat perkebunan. Beberapa praktik di lapangan bertentangan dengan peraturan dan prosedur yang dimandatkan dalam mempekerjakan pekerja lepas. Mengingat para pekerja ini tidak diberi kontrak kerja, mereka sering kali tidak memiliki akses terhadap manfaat seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, meskipun hal ini telah diatur dalam hukum.

¹ [Bappenas: Oil Palm Industry Absorbs 16.2 Million Workers \(korindonews.com\)](https://korindonews.com)

² [Guideline-Fair-Employment-of-Casual-Workers.pdf \(earthworm.org\)](https://www.jobexpect.com/assets/docs/Manpower-Decree-100-Year-2004_English.pdf); https://www.jobexpect.com/assets/docs/Manpower-Decree-100-Year-2004_English.pdf

Pelanggaran hak pekerja di sektor sawit

Pekerja di perkebunan, kebun keluarga, PKS, fasilitas pemurnian, dan di sepanjang rantai nilai sawit, memiliki hak terkait hubungan ketenagakerjaan dengan pemberi kerja. Meski upaya mengatasi persoalan hak tenaga kerja di rantai nilai sawit semakin meningkat, pelanggaran hak pekerja di sektor ini masih kerap terjadi. Persoalan pekerja yang paling sering terjadi di industri sawit Indonesia adalah sebagai berikut.^{3 4 5}



Gambar 01: Infografis Proforest dari temuan “Analisis DBA tentang persoalan HAM serius di rantai nilai sawit” (2019)

- Pekerja anak
- Pekerja paksa
- Diskriminasi
- Praktik perekrutan dan kontrak yang tidak etis (pekerja migran dikenakan biaya rekrutmen)
- Pendapatan yang tidak mencukupi dan tidak terjamin
- Minimnya hak kebebasan berserikat dan penyusunan PKB
- Target yang tidak adil (pemanen untuk mengajak istri dan anaknya ikut bekerja)
- Waktu kerja yang tidak manusiawi dan lembur tanpa kompensasi yang sesuai
- Kondisi kerja yang tidak sehat dan tidak aman
- Minimnya kesetaraan gender dan perlindungan sosial bagi perempuan
- Pembatasan gerak yang tidak beralasan
- Akses komunikasi yang terbatas

Pengaturan dan kondisi kerja kadang kala membatasi kemampuan pekerja dalam berorganisasi dan secara bersama-sama memperjuangkan kondisi yang lebih baik. Namun, penelitian dan pengalaman yang ada menunjukkan bahwa perbaikan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan struktural hanya dapat dilakukan melalui dialog sosial⁶.

³ Studi Kepatuhan Ketenagakerjaan dalam Perkebunan Bersertifikat RSPO di Indonesia, Profundo 2018.

⁴ Kit alat Hak Pekerja untuk produsen sawit, Verité 2021.

⁵ [Tenaga kerja anak di perkebunan sawit](#), ILO/Kiezebrink, V., 2017 dan pengelakan tanggung jawab – pelanggaran hak tenaga kerja di sektor sawit Indonesia, SOMO/CNV Internationaal, 2017.

⁶ Membentuk Aliansi Perubahan melalui Dialog Sosial, CNV Internationaal, 2021.

Perempuan di perkebunan sawit

Setengah dari pekerja yang ada di perkebunan sawit merupakan perempuan⁷. Pekerja perempuan rentan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan dan HAM yang serius. Kebanyakan dari mereka adalah pekerja harian lepas yang kerap berada di kondisi dengan upah rendah dan minim kewenangan. Pekerja perempuan bekerja di bagian pemeliharaan, termasuk di antaranya penyemprotan pestisida dan bahan kimia berbahaya, pemangkasan, dan pengaplikasian pupuk sehingga lebih rentan mengalami banyak masalah kesehatan dibandingkan laki-laki⁸. Pekerja perempuan sering kali bekerja tanpa alat kerja dan APD yang memadai, yang menyebabkan mereka menderita berbagai masalah kesehatan. Selain itu, pekerja perempuan juga berstatus tenaga kerja sementara dan dibayar di bawah upah minimum. Meskipun persyaratan upah minimum telah diatur pada tahun 2017, upah yang mereka dapatkan hanya Rp66.000 (5 dolar AS) per hari, sementara pekerja laki-laki memperoleh upah hampir Rp100.000 (7,50 dolar AS) per hari. Sebagian besar pekerja perempuan juga tidak memiliki asuransi kesehatan dan jaminan sosial sehingga hampir tidak ada yang memiliki akses terhadap fasilitas yang layak.

Secara keseluruhan, para pelaku industri telah melakukan banyak upaya untuk meningkatkan hasil lingkungan dan sosial. Mengingat besarnya jumlah orang yang menggantungkan mata pencahariannya pada industri sawit, para pelaku industri pun mengemban tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak semua pekerja dilindungi dan dihormati.

Meski Palm Oil Agribusiness Strategic Policy Institute (PASPI) baru-baru ini melaporkan bahwa berdasarkan penelitiannya, perkebunan sawit menciptakan peluang kerja dan usaha yang membantu meningkatkan pendapatan dan daya beli masyarakat setempat, khususnya masyarakat miskin di perdesaan, para pekerjanya tetap rentan terhadap kondisi kerja yang merugikan.⁹

⁷ Angka ini berdasarkan penelitian yang dilakukan GAPKI dan Hukatan tahun 2019.

⁸ Kerentanan pekerja perempuan di sektor ini juga dijelaskan dalam laporan PAN Asia Pacific 2017: "The Price of Indonesia's Palm Oil: Vulnerable and Exploited Women Workers". Juga: [Produksi Sawit di Indonesia - The Borgen Project](#), 2020

⁹ ["Palm Oil Plays Significant Role in Reducing Global Poverty", Indonesian Palm Oil Association \(GAPKI IPOA\) 2022](#)

3. Penjelasan Manfaat Dialog Sosial

Apa yang dimaksud dengan Dialog Sosial?

Dialog sosial didefinisikan ILO sebagai semua jenis negosiasi, konsultasi, atau sekadar pertukaran informasi dengan, atau antara, perwakilan pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja tentang persoalan kepentingan bersama yang berkaitan dengan kebijakan ekonomi dan sosial¹⁰. Tujuan utamanya adalah pengembangan konsensus dan keterlibatan pekerja secara demokratis. Prasyarat untuk melaksanakan dialog sosial meliputi adanya serikat pekerja dan asosiasi pengusaha yang kuat, independen, dan representatif, kerangka kelembagaan perusahaan yang mendukung dan memungkinkan pelaksanaan dialog sosial, serta penghormatan atas hak-hak dasar di tempat kerja.

- Terdapat **“Dialog Sosial LKS Bipartit”** (tanpa partisipasi pemerintah) di tingkat perusahaan, yang mencakup PKB, segala bentuk penyusunan PKB lainnya, konsultasi dan pertukaran informasi (misalnya, negosiasi dengan komite gender tentang ketentuan sanitasi yang berbeda di tempat kerja), serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan.
- **Dialog sosial LKS Tripartit** yang dilakukan antara Pemberi Kerja, Pekerja, dan Pemerintah. Kegiatan ini dapat dilakukan secara terdesentralisasi (misalnya di tingkat kabupaten) atau di tingkat nasional, bahkan internasional dengan perwakilan pemerintah, organisasi perusahaan, dan serikat pekerja yang bertemu bersama untuk berdialog mengenai masalah tenaga kerja di ILO.
- **Dialog Sosial Multipihak** adalah dialog yang dilakukan antara berbagai pemangku kepentingan, misalnya dalam [Sustainable Palm Oil Choice](#) (SPOC), yang di dalamnya dibentuk kelompok perusahaan dan organisasi yang meyakini bahwa sawit dapat berperan positif dalam masyarakat jika diproduksi secara berkelanjutan.

Dialog Sosial BUKAN merupakan:

1. Kegiatan berbagi informasi umum mengenai kondisi kerja antara pemberi kerja dan karyawan. Misalnya, negosiasi kontrak tahunan karyawan dianggap sebagai praktik bisnis standar.
2. Komunikasi satu arah. Dialog sosial memerlukan interaksi dua arah antara para pihak yang terlibat. Misalnya, jika pemberi kerja mengajukan kebijakan baru yang mewajibkan karyawan untuk bekerja selama beberapa jam tertentu dan karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menanggapi permintaan ini, maka hal ini bukan merupakan bentuk dialog sosial.

Dialog sosial merupakan pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja. Hal ini ditentukan sebagai hak Kebebasan Berserikat dan menyusun PKB¹¹.

Apa itu Kebebasan Berserikat?

Kebebasan Berserikat adalah hak pekerja untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja atau organisasi yang dipilihnya. Kebebasan berserikat tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Konvensi ILO. Hak ini meliputi kebebasan berkumpul, berorganisasi, dan menjadi anggota serikat pekerja.

Ini menunjukkan bahwa¹²:

- ✓ Pekerja dapat membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja pilihannya sendiri.
- ✓ Serikat Pekerja bebas menjalankan fungsinya secara independen.
- ✓ Pemilihan dan tugas perwakilan serikat pekerja bebas dari interferensi pihak tertentu.
- ✓ Perwakilan pekerja yang terpilih secara independen tidak takut terhadap intimidasi, pelecehan, atau tindakan balasan. Mereka merupakan tolok ukur kebebasan pekerja untuk menyatakan pendapat dan berkontribusi terhadap industri atau tempat kerjanya melalui struktur resmi, contohnya dalam penyusunan PKB.
- ✓ Pekerja dan pemberi kerja dapat diwakili secara formal dalam negosiasi untuk memperbaiki kondisi kerja.

¹⁰ [ILO](#)

¹¹ Sesuai dengan Hak Berserikat Bagi Pekerja dalam Rantai Nilai Global, FNV 2019. Respecting Trade Union Rights in Global Value Chains, FNV 2019

¹² [Platform dialog sosial CNV](#).

Perlu dicatat bahwa kebebasan berserikat juga berlaku untuk pekerja tanpa kontrak kerja permanen. Pada praktiknya, hal ini sangat rumit dijalankan karena pekerja lepas terkadang tidak mengetahui bahwa Serikat Pekerja (SP) juga hadir untuk mereka. Selain itu, karena rendahnya upah yang diterima, pekerja lepas juga enggan membayar biaya keanggotaan SP. Alasan lainnya adalah pekerja lepas tidak mempunyai waktu untuk berkegiatan di serikat pekerja dan adanya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan karena mengikuti kegiatan serikat pekerja. Penjelasan lebih lanjut mengenai hal ini akan disajikan di bab berikutnya.

Perusahaan juga memiliki hak kebebasan berserikat, dan karenanya mereka juga dapat bergabung dalam organisasi sesuai pilihannya sendiri.

Apa itu serikat pekerja?

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja berbasis keanggotaan yang dibentuk dengan tujuan untuk membela kepentingan pekerja (ILO). Serikat pekerja mewakili dan melakukan negosiasi atas nama pekerja. Serikat pekerja memberikan masukan kepada pekerja yang umumnya tidak menyadari haknya, dan mereka dapat pula bernegosiasi dengan pemberi kerja untuk menaikkan upah dan meningkatkan kondisi kerja. Berikut ini beberapa jenis serikat pekerja:

- **Serikat pekerja mandiri** merupakan model ideal perwakilan pekerja. Serikat pekerja memiliki perlindungan hukum, akses terhadap sumber daya, dukungan jejaring serikat pekerja yang lebih luas, dan bebas dari pengaruh atau intervensi pemberi kerja dan pemerintah. UU Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Dagang/Serikat Pekerja diberlakukan untuk, salah satunya, melindungi independensi serikat pekerja.
- **Serikat pekerja kuning** adalah serikat pekerja yang dibentuk dan dikendalikan oleh manajemen perusahaan atau Pemerintah (istilah ini digunakan di seluruh dunia dan tidak hanya di Indonesia). Sebagai contoh, dipilihnya pekerja untuk mewakili komite pekerja tanpa melalui pemilihan secara demokratis, atau manajemen perusahaan membayar iuran serikat pekerja sehingga menurunkan independensi serikat pekerja. Serikat pekerja kuning juga dapat memiliki tingkatan independensi yang berbeda-beda; serikat pekerja yang awalnya “kuning” juga dapat berkembang menjadi serikat pekerja semiindependen yang kritis dan konstruktif. Di sisi lain, dewan pekerja atau serikat pekerja kuning dapat pula hanya bertindak sesuai kepentingan manajemen.¹³
- **Komite pekerja:** Di banyak negara, tidak sedikit ditemukan adanya komite partisipasi pekerja, komite kesehatan dan keselamatan, atau komite antipelecehan. Keberadaan semua jenis komite ini (yang kadang diwajibkan secara hukum), tentu sangat berguna, walaupun komite pekerja ini bukanlah pengganti serikat pekerja. Hal ini utamanya disebabkan karena komite ini tidak memberikan perlindungan hukum yang sama kepada pekerja dan tidak memiliki hak untuk ikut serta dalam proses penyusunan PKB. Meski demikian, ada beberapa pengecualian, seperti di Myanmar, yang mengizinkan semua komite ini berhak secara hukum untuk berpartisipasi. Selain itu, semua komite ini tidak memiliki dukungan yang melampaui tingkat perusahaan, yang artinya komite pekerja ini tidak didukung oleh serikat pekerja tingkat kabupaten dan nasional. Umumnya, jika kebebasan berserikat dibatasi oleh hukum dan/atau serikat pekerja (yang independen dan dipilih secara demokratis) tidak dapat dibentuk karena kondisi yang tidak memungkinkan untuk didaftarkan sebagai serikat pekerja, maka bentuk perwakilan pekerja independen terbaik lainnya yang telah ada harus diteruskan. Untungnya, keadaan ini tidak terjadi di sektor sawit di Indonesia.

Dengan menggunakan [Daftar Periksa CNV dan FNV untuk perusahaan mengenai kebebasan serikat pekerja dan dialog sosial](#), Anda dapat lebih memahami cara mempraktikkan kebebasan serikat pekerja.

Apa itu Perjanjian Kerja Bersama?

Bagian ini berkaitan erat dengan hak atas Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang memungkinkan pekerja untuk bernegosiasi secara bebas mengenai kondisi kerja dengan pemberi kerja. Hak ini berlaku untuk semua pekerja tanpa memandang suku, agama, gender, pekerjaan, kewarganegaraan, atau pandangan politik.

¹³ Di Indonesia, ada kesalahpahaman antara serikat pekerja kuning dan serikat pekerja tanpa afiliasi (disebut sebagai serikat pekerja tingkat perusahaan (SPTP)), karena serikat pekerja kuning umumnya tidak berafiliasi dengan federasi atau konfederasi apa pun. Namun, tidak semua SPTP merupakan atau dapat dianggap sebagai serikat pekerja kuning. Penjelasan lebih lanjut dijelaskan di Bab 5.

PKB adalah semua proses negosiasi antara pemberi kerja atau asosiasi pengusaha dan satu atau beberapa serikat pekerja dengan tujuan menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB menguraikan kondisi kerja di tempat kerja, atau di tingkat regional, nasional, atau sektoral. PKB merupakan kontrak tertulis yang mengikat secara hukum dan wajib dipatuhi oleh pemberi kerja dan perusahaan.

Peraturan dan regulasi internasional tentang Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama

Hak kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama tercantum dalam *konvensi ILO internasional yang mengikat*, yaitu:

Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi No. 87 tahun 1948. Konvensi ini menetapkan hak pekerja untuk bergabung dengan serikat pekerja pilihannya, hak berserikat bagi pekerja untuk bebas dari campur tangan pemerintah dan pemberi kerja, dan hak berserikat bagi pekerja untuk memilih fungsionaris/pengurus dan mengatur urusannya sendiri.

Konvensi Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama No. 98 tahun 1949. Konvensi ini memberi perlindungan terhadap diskriminasi antiserikat pekerja, perlindungan bagi organisasi pekerja dan asosiasi pengusaha terhadap tindakan campur tangan oleh masing-masing pihak dan tindakan untuk mendukung dan mendorong perjanjian kerja bersama.

Konvensi ini adalah dua dari delapan Konvensi dasar ILO (lihat lampiran), yang menunjukkan bahwa negara anggota ILO harus menghormati, mendorong, dan menerapkan kebebasan berserikat, serta mengakui PKB, bahkan meski negara anggota tersebut belum meratifikasi konvensi ILO terkait. Hal ini tercantum dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja¹⁴. Semua standar ini mengatur ekspektasi yang jelas bagi negara anggota untuk menetapkan konteks perundangan yang sesuai demi memastikan bahwa perusahaan mempraktikkan penghormatan atas semua hak ini.

Sebagian besar negara di dunia telah menandatangani dan meratifikasi konvensi ini. Meratifikasi berarti parlemen nasional telah menyetujui konvensi dimaksud dan berkomitmen untuk memastikan bahwa hukum nasional mencerminkan dan melindungi semua hak ini.

Konvensi noninti ILO tentang kebebasan berserikat

ILO juga telah merumuskan berbagai konvensi noninti (tidak wajib bagi negara anggota) tentang Kebebasan Berserikat dan penyusunan PKB;

- K-135 - Konvensi Perwakilan Pekerja tahun 1971 tentang Perlindungan Perwakilan Pekerja dan Fasilitas Kegiatan Serikat Pekerja
- K-141 - Konvensi Organisasi Pekerja Perdesaan, 1975
- K-011 - Konvensi Hak Berorganisasi (Pertanian), 1921

Kebebasan Berserikat: Hak Asasi Manusia (HAM) Universal

Selain disertakan dalam Konvensi Inti ILO, kebebasan berserikat juga merupakan HAM internasional, sebagaimana didefinisikan oleh PBB dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.¹⁵ Pasal 20 yang menyatakan: 'Setiap orang mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan, dan tidak seorang pun boleh dipaksa untuk memasuki suatu perkumpulan.'

Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM

Meski semua standar pekerja internasional ini telah menentukan ekspektasi yang jelas bagi negara anggota untuk menetapkan konteks peraturan yang sesuai untuk memastikan agar perusahaan menghormati semua hak ini, tetapi dalam praktiknya, hal ini tidak selalu dipatuhi. Bahkan ketika negara anggota tidak memenuhi kewajibannya secara penuh, pelaku bisnis tetap bertanggung jawab untuk memenuhi semua standar internasional ini dan menghormati

¹⁴ [Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja \(DEKLARASI\)](#).

¹⁵ [Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia | Perserikatan Bangsa-Bangsa](#)

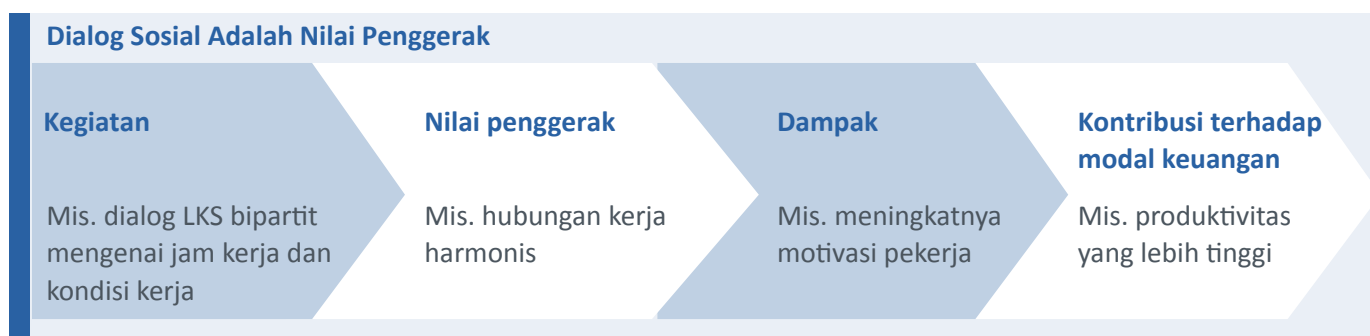
HAM di sepanjang rantai nilainya. Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM¹⁶ dan Panduan OECD untuk Korporasi Multinasional¹⁷ untuk anggota OECD, telah diakui secara global sebagai kerangka otoritatif mengenai cara pelaku bisnis mencegah dan mengatasi dampak negatif terhadap masyarakat. Selain itu, Prinsip 3 Global Compact PBB¹⁸ juga memuat panduan yang merumuskan Kebebasan Berserikat dan PKB.

Nilai dialog sosial

Manfaat dari adanya dialog sosial di antaranya adalah penyelesaian persoalan ekonomi dan sosial yang penting bagi pekerja, mendorong penerapan tata kelola yang baik, mengedepankan perdamaian dan stabilitas sosial dan industri, dan bahkan meningkatkan kemajuan ekonomi. Dialog sosial adalah elemen penting untuk memastikan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan salah satu Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB.¹⁹

Hak pendorong

Fakta bahwa hak berserikat bagi pekerja juga merupakan ‘hak pendorong’ adalah alasan yang secara khusus mendasari pentingnya meningkatkan keberlanjutan. Artinya, pemenuhan hak-hak ini dapat mendorong pemenuhan sejumlah hak-hak lain, seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang wajar, serta tempat kerja yang sehat dan aman yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Serikat pekerja dapat mendorong pekerja untuk mengumpulkan informasi, melakukan negosiasi, meningkatkan, dan memantau kondisi kerjanya sendiri dengan cara berkelanjutan dan memberdayakan. Dengan begini, serikat pekerja dapat membantu menyelesaikan akar penyebab dampak terhadap HAM di tempat kerja. Dengan demikian, dialog sosial adalah instrumen utama untuk meningkatkan kualitas kerja, kondisi pekerja, dan penghasilan secara berkelanjutan²⁰.



Selain berperan penting dalam aspek HAM untuk kebebasan berserikat dan menyusun PKB, dialog sosial memiliki manfaat bagi pekerja, perusahaan, dan pemasok. Uraian kasus bisnis terkait dialog sosial disertakan di [dokumen](#) ‘Pentingnya kebebasan berserikat dan penyusunan PKB untuk Merek’ (halaman 6-7) dan di [dokumen](#) ‘Kasus bisnis dialog sosial’ - Global Deal (halaman 5-11).

Manfaat bagi pekerja

- Pekerja berhak menyatakan masalah, kekhawatiran, dan tuntutan tanpa rasa takut terhadap penindasan atau diskriminasi
- Sebagai upaya perlindungan bagi pekerja terhadap diskriminasi, interferensi, dan pelecehan.
- Memberdayakan pekerja untuk meningkatkan kondisi kerjanya.
- Memberdayakan pekerja, sebagai mitra yang setara dalam proses produksi, untuk menentukan kebutuhan dan prioritasnya sendiri, dan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan bersama manajemen.
- Memberikan kesempatan untuk bernegosiasi dan bertindak bersama-sama untuk mewujudkan keseimbangan kekuasaan yang setara dan adil.

¹⁶ Pendahuluan dalam Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis & HAM (business-humanrights.org)

¹⁷ Panduan – Organisasi Kerjasama dan Pengembangan Ekonomi (oecd.org)

¹⁸ Prinsip 3 | UN Global Compact

¹⁹ [The Global Deal](#) bertujuan untuk memperkuat dialog sosial, negosiasi di antara atau di kalangan perwakilan Pemerintah, pemberi kerja dan pekerja terkait persoalan kebijakan ekonomi dan sosial.

²⁰ Menciptakan Aliansi Perubahan melalui dialog sosial, CNV Internationaal, 2021.

Manfaat bagi perusahaan dan pemasok - lingkungan bisnis positif bagi pemasok²¹

- Stabilitas
- Peningkatan produktivitas dan kinerja yang stabil
- Efisiensi
- Peningkatan retensi staf
- Penghematan uang
- Pengambilan keputusan bisnis yang lebih baik
- Pemberian akses terhadap pembelajaran dan keterampilan
- Tempat kerja yang lebih aman
- Berkurangnya ketidakpatuhan
- Penunjang kesetaraan

KOTAK 1: Meningkatnya kondisi pekerja melalui serikat pekerja

Di Indonesia, serikat pekerja di perusahaan sawit telah memberdayakan pekerjanya. Keberadaan serikat pekerja membuahkan peningkatan kualitas kesehatan dan keselamatan, seperti dalam pekerjaan yang berhubungan dengan penggunaan bahan kimia, khususnya bagi perempuan hamil. Komite gender dibentuk untuk menangani pelecehan, kekerasan seksual, dan diskriminasi terhadap perempuan. Para perempuan melaporkan bahwa kini mereka merasa lebih terlindungi dari perilaku tidak pantas. Kondisi perumahan dan fasilitas pelengkap sudah lebih ditingkatkan, misalnya dengan penyediaan air minum yang lebih baik. Pekerja tetap saat ini sudah memiliki asuransi kesehatan. Pekerja sementara yang memenuhi syarat dapat mengikuti jalur untuk mencapai posisi dan kontrak permanen, yang juga memungkinkan pekerja bersangkutan mendapatkan akses terhadap asuransi kesehatan. Perusahaan sedang dalam proses memberikan kontrak kepada semua pekerja dan telah mengurangi jam kerja pada masa panen sebagai bagian dari upaya menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.

Risiko yang dihadapi jika tidak mengadopsi atau melaksanakan dialog sosial

Jika risiko utama yang dihadapi pekerja (misalnya, pekerja paksa, perdagangan manusia, upah minim, dan pekerja anak) tidak ditangani, taruhannya akan sangat besar karena mekanisme seperti dialog sosial dapat diterapkan untuk menangani permasalahan tersebut. Jika permasalahan ini tidak diatasi, perusahaan di sepanjang rantai pasok menghadapi ancaman sanksi hukum, kerugian bisnis, kerusakan jangka panjang terhadap reputasi dan nilai merek. Perusahaan kemungkinan akan menghadapi sanksi pidana atau perdata, termasuk denda bernilai besar, pembayaran kompensasi kepada korban, dan hukuman penjara. Kerusakan reputasi dapat mengakibatkan hilangnya kontrak dan peluang bisnis di masa mendatang, belum lagi tuduhan pelanggaran HAM yang juga dapat membahayakan hubungan investor.²³

²¹ [Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue.pdf \(theglobaldeal.com\)](#)

²² [Improve the situation of palm oil workers through workers unions - Sustainable Palm Oil Choice](#)

²³ [Verite-Palm-oil-toolkit-English.pdf](#)

4. Kebebasan Berserikat dan Menyusun PKB di Indonesia

Bagaimana Kebebasan Berserikat dan PKB tertanam dalam peraturan dan hukum di Indonesia dan bagaimana pelaksanaannya? Bagian ini menyajikan informasi mengenai kerangka kerja hukum dan realitas pelaksanaannya.

Peraturan perundangan nasional mengenai kebebasan berserikat dan menyusun PKB

Indonesia sudah meratifikasi dua konvensi inti ILO (K-89 dan K-98) yang bertujuan untuk melindungi dan mendukung hak pekerja mengenai kebebasan berserikat dan menyusun PKB. Hal ini tercermin dalam peraturan perundangan di Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar 1945, dicantumkan bahwa ‘Pemberi kerja harus menjunjung tinggi hak setiap pekerjaannya untuk bebas berserikat, berkumpul, dan menyatakan pendapat’.²⁴ Hak untuk bebas berserikat juga diakui dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999²⁵ dan, yang terbaru adalah Undang-Undang tentang Serikat Pekerja No. 20 Tahun 2000²⁶. Undang-undang ini menetapkan ketentuan mengenai formasi serikat pekerja dan kegiatan operasional, akses dan iuran, PKB, diskriminasi dan campur tangan terhadap serikat pekerja. Terakhir, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003²⁷ yang mengatur pekerja dan ketenagakerjaan dan telah mendorong penyusunan beberapa peraturan turunan di sektor ini.²⁸

| Undang-Undang dan Peraturan di Indonesia | Tahun | Kebebasan Berserikat | PKB | Nomor Pasal |
|---|-------|----------------------|-----|----------------------------------|
| Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia | 1945 | X | - | 28E |
| Undang-Undang No. 39 | 1999 | X | - | 24, 39 |
| Undang-Undang No. 21 tentang Serikat Pekerja | 2000 | X | X | 5(1), 6-7 9, 15, 25, 28, 29, 43) |
| Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan | 2003 | X | X | 103, 104 |

Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang terbilang masih baru dan disebut juga sebagai ‘Omnibus Law’, telah dianggap memperburuk keadaan pekerja dalam hal penentuan upah minimum, prosedur pemutusan hubungan kerja, dan penyusunan PKB. Dengan diberlakukannya Omnibus Law pada tahun 2020, pekerja alih daya (outsourcing) telah kehilangan haknya atas PKB. Undang-undang baru ini dirancang tanpa partisipasi serikat pekerja, dan karena itu, dengan sendirinya bertentangan dengan prinsip-prinsip PKB²⁹. Pada tanggal 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 yang memutuskan bahwa UU tersebut dinyatakan “inkonstitusional bersyarat”.³⁰

Dorongan dari sektor lain atas Kebebasan Berserikat dan PKB

Selain peraturan perundangan nasional, khususnya untuk sektor sawit, prinsip dan kriteria sertifikasi dari lembaga sertifikasi, seperti Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) dan Roundtable for Sustainable Palm Oil (RSPO) juga mewajibkan perusahaan sawit untuk melindungi dan menghormati pekerja yang terlibat dalam kegiatan operasionalnya.³¹

Komitmen ‘Tanpa Deforestasi, Tanpa Pengembangan di Lahan Gambut, dan Tanpa Eksploitasi’, atau biasa disingkat sebagai komitmen NDPE,³² juga disebut dalam wawancara bersama pemangku kepentingan, sebagai instrumen penting bagi pelaku rantai pasok di industri sawit Indonesia untuk sedapat mungkin melindungi dan mendukung pekebun dan pekerja, mendorong kesetaraan gender, dan mencegah adanya pekerja anak dalam bentuk apa pun.

²⁴ [Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.](#)

²⁵ [Indonesia – Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia \(No. 39 Tahun 1999\). \(ilo.org\)](#)

²⁶ [Indonesia – Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh. \(ilo.org\)](#)

²⁷ [Undang-Undang Ketenagakerjaan – UU No. 13 Tahun 2003 \(ilo.org\)](#)

²⁸ Informasi lebih lanjut mengenai undang-undang Kebebasan Berserikat dan penyusunan PKB beserta Ketentuan hukum dan surat keputusan yang harus dipatuhi perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat dilihat di ‘Studi Kepatuhan Pekerja dalam perkebunan sawit bersertifikat RSPO di Indonesia, Profundo 2018’.

²⁹ Informasi dari wawancara.

³⁰ [Industrial: Indonesian government told to suspend Omnibus law. \(December 2, 2021\)](#)

³¹ [Microsoft Word - Efeca_PO Standards Comparison .docx \(sustainablepalmoil.org\)](#)

³² [Komitmen NDPE » European Palm Oil Alliance](#)

Praktik dialog sosial di berbagai tingkatan di Indonesia

Konsultasi tripartit umumnya diselenggarakan di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten. Konsultasi ini juga dapat berlangsung di tingkat sektoral dan di beberapa lembaga, seperti Dewan Pengupahan, Dewan Ketenagakerjaan, Dewan Kesehatan dan Keselamatan kerja, Dewan Pelatihan, Dewan Produktivitas,³³ dan penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan diatur dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- **Dialog Sosial LKS Tripartit di Tingkat Nasional**

Badan dialog sosial tripartit yang paling penting di Indonesia adalah Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit). LKS Tripartit umumnya berfungsi sebagai wadah pertukaran informasi seputar kebijakan dan rencana, atau lebih tepatnya konsultasi bersama. LKS terdiri atas 45 perwakilan yang berasal dari serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pemerintah (masing-masing dengan jumlah yang sama). Selain itu, saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Nasional disampaikan kepada Pemerintah Pusat dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan menyusun sistem pengupahan nasional.³⁴

- **Dialog Sosial LKS Tripartit di tingkat terdesentralisasi**

Sejak tahun 2000, seiring dengan diterapkannya Undang-Undang Otonomi Daerah, fungsi Dinas Ketenagakerjaan dimasukkan ke dalam struktur pemerintah provinsi dan kabupaten. Struktur dialog LKS tripartit tidak seragam di semua provinsi dan kabupaten, mengingat hal ini bergantung pada kebutuhan masing-masing pemerintah daerah setempat. Namun, di sebagian besar kasus, ada tiga badan tripartit, yakni badan tripartit umum, badan pengupahan, serta badan kesehatan dan keselamatan kerja.³⁵

- **Dialog Sosial LKS Bipartit di tingkat perusahaan**

Dialog sosial di tingkat perusahaan diwujudkan dalam suatu komite bipartit (LKS Bipartit) yang dibentuk oleh organisasi pekerja dan asosiasi pengusaha. Komite bipartit ini merupakan langkah awal untuk memulai negosiasi dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Berdasarkan undang-undang, setiap perusahaan yang mempekerjakan sekurangnya 50 pekerja harus membentuk satu komite bipartit. Meskipun tidak ada data nasional mengenai jumlah LKS yang dibentuk, pemetaan di Siak dan Pelalawan menunjukkan dengan jelas bahwa pada praktiknya, jumlah LKS di area tersebut relatif rendah.³⁶

KOTAK 2: PKB di Indonesia

Di Indonesia, terdapat beberapa peraturan dan perjanjian:

Peraturan perusahaan: Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, peraturan perusahaan disusun oleh perusahaan itu sendiri. Isi peraturan ini secara langsung berkaitan dengan persyaratan kerja dan kode etik.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB): PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil dari berbagai jenis negosiasi. Perjanjian ini dapat dilakukan dengan satu serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar dalam lembaga yang bertanggung jawab untuk melakukan negosiasi mengenai kondisi tenaga kerja dengan pemberi kerja. Perjanjian ini juga dapat berupa kesepakatan antara beberapa pemberi kerja atau asosiasi bisnis. PKB mencakup ketentuan hubungan kerja, serta hak dan kewajiban dari kedua belah pihak

³³ [Indonesia social dialogue for development en.pdf \(ituc-csi.org\)](#)

³⁴ [Gaji, Upah Minimum, Upah Reguler - Indonesia - WageIndicator.org - WageIndicator.org](#)

³⁵ [Indonesia social dialogue for development en.pdf \(ituc-csi.org\)](#)

³⁶ Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, CNV 2022

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, pada tahun 2018, sebanyak 14.423 perusahaan (semua sektor) atau 30 % dari semua perusahaan di Indonesia, sudah memiliki PKB (semua sektor). Sementara itu, sebanyak 68.192 (19%) perusahaan sudah memiliki peraturan perusahaan.³⁷ Jumlah PKB dan peraturan perusahaan di seluruh sektor sawit di Indonesia tidak diketahui. Namun, di wilayah Siak dan Pelalawan (Riau), data mengenai jumlah pekerja, PKB, Peraturan Perusahaan, dan LKS Bipartit telah ditetapkan dalam kerangka Program Lanskap Siak Pelalawan (Siak Pelalawan Landscape Program atau SPLP).³⁸ Lih. Tabel 1 untuk hasil awal.

| TABLE 1: | | |
|---|-------------|------------------|
| | Siak – Riau | Pelalawan – Riau |
| Jumlah produsen | 35 | 47 |
| Jumlah serikat pekerja di perkebunan (m/w) dll. | 18 | 11 |
| Jumlah PKB | 10 | 11 |
| Jumlah Peraturan Perusahaan (PP) | 15 | 6 |
| Jumlah Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit | 10 | 21 |

Sumber: Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, CNV 2022

Indeks Global Rights ITUC

Meskipun peraturan perundangan yang disebutkan masih berlaku di Indonesia, pada praktiknya penghadangan serikat pekerja masih terjadi, termasuk kriminalisasi pemimpin serikat pekerja dan pembentukan serikat pekerja kuning. Oleh karena itu, Indeks Global Rights ITUC (yang memberikan peringkat kepada negara-negara terburuk di dunia bagi pekerja dengan memberikan penilaian untuk 139 negara dalam skala 1-5 berdasarkan tingkat penghormatannya terhadap hak-hak pekerja), memberikan penilaian terhadap hak-hak pekerja di Indonesia dengan angka 5, yang berarti penghormatan yang rendah terhadap hak-hak pekerja³⁹.

Contoh pembatasan kebebasan berserikat adalah kewenangan negara untuk menolak pendaftaran resmi serikat pekerja dengan sewenang-wenang, tidak adil, atau dengan alasan yang tidak jelas, dan menggunakan kewenangan administratif untuk membubarkan, menangguhkan, atau membatalkan pendaftaran organisasi serikat pekerja secara sepihak.

KOTAK 3: Contoh pembatasan PKB

Contoh pembatasan ini adalah penyusunan PKB yang harus diakhiri dalam waktu 30 hari sejak dimulainya negosiasi atau harus diserahkan ke dalam proses konsiliasi dan arbitrase menurut undang-undang (Pasal 23, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 48 Tahun 2004). Namun, dalam praktiknya proses penyusunan PKB sangat rumit dan memerlukan lebih banyak waktu , kadang hingga bertahun-tahun.

³⁷ “Hanya 30% perusahaan di Indonesia yang memiliki PKB”, Bisnis.com, 5 Februari 2019

³⁸ Sebagai bagian dari Program Bentang Alam Siak Pelalawan (SPLP; CNV dan CORE/Proforest 2021-2022), dilakukan studi pemetaan mengenai dialog sosial di Siak dan Pelalawan.

³⁹ [Indonesia - ITUC Survey of violations of trade union rights \(ituc-csi.org\)](https://www.ituc-csi.org/indonesia)

5. Pihak-pihak yang Terlibat dalam Dialog Sosial di Indonesia

Pekerja di perkebunan dan PKS (yang diwakili oleh serikat pekerja independen Indonesia di berbagai tingkat organisasi), perusahaan di sektor sawit, asosiasi pengusaha di Indonesia, lembaga pemerintah, LSM yang berfokus pada keberlanjutan pada sektor sawit di Indonesia, organisasi multipemangku kepentingan; semua merupakan pemangku kepentingan yang diperlukan untuk meningkatkan pelaksanaan praktik dialog sosial yang berhasil di sektor ini. Di bagian ini, kami menyebutkan pemangku kepentingan utama yang terlibat langsung dalam dialog sosial. Di bagian lampiran, pemangku kepentingan lainnya juga dicantumkan.

Serikat pekerja di tingkat perusahaan di Indonesia

- **Serikat pekerja yang berafiliasi.** Serikat pekerja pada tingkat perusahaan yang memiliki atau tergabung dalam struktur serikat pekerja di tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional. Beberapa di antaranya bahkan memiliki afiliasi di tingkat internasional.
- **Serikat pekerja nonafiliasi, atau serikat pekerja di tingkat perusahaan** yang tergabung dalam suatu federasi ataupun konfederasi. Di Indonesia, serikat ini disebut SPTP (Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan). Belakangan ini, SPTP sering kali dianggap sebagai serikat ‘nonindependen’ karena tidak didirikan dari akar rumput, tetapi oleh perusahaan untuk memenuhi persyaratan administrasi saat dilakukan pemeriksaan atau audit oleh pemerintah.⁴⁰ SPTP tidak selalu merupakan serikat pekerja kuning. Ada SPTP yang memang benar-benar didirikan oleh pekerja, tetapi tidak ingin berafiliasi dengan federasi/konfederasi.

Serikat Pekerja Indonesia yang terlibat di sektor sawit

HUKATAN

Federasi Serikat Buruh Kehutanan, Perkebunan dan Pertanian Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (HUKATAN) merupakan federasi serikat pekerja dengan jumlah anggota lebih dari 100.000 orang, yang berafiliasi dengan konfederasi serikat pekerja KSBSI (lih. di bawah). HUKATAN melindungi hak-hak pekerja Indonesia di sektor kehutanan, perkebunan (sawit), dan pertanian di Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi. HUKATAN merupakan anggota RSPO dan mempunyai kemitraan aktif dengan CNV Internationaal (lih. di bawah)

JAPBUSI

JAPBUSI (Jejaring Serikat Pekerja Buruh Sawit Indonesia) merupakan jaringan serikat pekerja di sektor sawit yang didirikan tahun 2018 setelah diselenggarakannya forum internasional bersama ILO. Misi JAPBUSI adalah mendorong keadilan dan kesejahteraan pekerja sawit di sepanjang rantai pasok. Jaringan ini terdiri dari sembilan federasi serikat pekerja yang merupakan bagian dari empat konfederasi terbesar di Indonesia. JAPBUSI mewakili lebih dari 300.000 pekerja sawit di lebih dari 10 provinsi. Sejak tahun 2021, JAPBUSI telah secara resmi terdaftar sebagai serikat pekerja di Kementerian Hukum dan HAM RI.

KSBSI

Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) merupakan salah satu konfederasi terbesar di Indonesia. KSBSI didirikan pada tahun 1992 dan memiliki lebih dari 820.000 orang anggota. KSBSI memiliki 10 federasi yang bekerja di berbagai sektor, termasuk transportasi, tekstil, perkebunan, pertambangan, bahan kimia, kehutanan, hotel, keuangan, pendidikan, dll. Konfederasi ini berafiliasi dengan ITUC dan bermitra dengan CNV Internationaal (lih. Di bawah).

⁴⁰ Preliminary Report Baseline Research - Palm Oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal.

Konfederasi di Indonesia

Serikat pekerja di tingkat perusahaan atau sektoral, serta di sektor sawit kemungkinan berafiliasi dengan Pusat Serikat Pekerja Nasional ataupun Konfederasi. Terdapat empat Konfederasi besar di Indonesia, yaitu: ⁴¹

- Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI-Rekonsiliasi);
- Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI-Kongres Jakarta);
- Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (CITU); dan
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI).

Tingkat Internasional

Global Union Federations (GUF) dan konfederasi internasional memainkan peran penting dalam kampanye, lobi, dan advokasi, terutama dalam konteks rantai pasok global dengan kantor pusat perusahaan atau pembelinya tidak berada di negara penghasil seperti Indonesia. Selain itu, federasi dan konfederasi ini juga menyediakan pelatihan dan dukungan pengembangan kemampuan lainnya, serta bantuan logistik dan dana untuk serikat pekerja dalam negeri. Serikat pekerja dalam negeri membayar iuran keanggotaan kepada GUF dan konfederasi internasional sekaligus berpartisipasi dalam acara, pertemuan, dan kegiatan lain yang diselenggarakannya.

ITUC

Konfederasi Nasional dapat berafiliasi dengan ITUC. Pada tahun 2019, terhitung ada 200.182.174 anggota di 332 organisasi afiliasi yang ada di 163 negara dan wilayah yang diwakili ITUC. Afiliasi ITUC di Indonesia, antara lain adalah:

- Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI/CITU) dan
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI), yang keduanya mewakili 1.270.000 anggota⁴².
- ITUC dapat membantu afiliasi yang menghadapi pelanggaran hak-hak buruh, seperti yang dilakukannya pada saat memperjuangkan urusan yudisial baru-baru ini mengenai undang-undang cipta kerja di Indonesia⁴³.

Global Union Federation

Serikat pekerja yang mengatur pekerja di sektor tertentu seperti sawit di Indonesia juga dapat berafiliasi dengan Global Union Federation (GUF). GUF merupakan federasi internasional serikat pekerja nasional yang mengatur sektor industri atau kelompok pekerjaan tertentu. Banyak serikat pekerja yang merupakan anggota dari satu atau beberapa federasi serikat pekerja global, sesuai dengan sektor-sektor yang juga memiliki anggota serikat pekerja. Serikat pekerja di sektor sawit juga dapat menjadi anggota IUF, yaitu Serikat Pekerja Internasional Industri Makanan, Pertanian, Perhotelan, Restoran, Jasa Boga, Tembakau dan sejenisnya. IUF merupakan federasi serikat pekerja internasional yang mewakili pekerja yang dipekerjakan di sektor pertanian dan perkebunan, pengolahan dan produksi makanan dan minuman, hotel, restoran dan jasa boga, dan pengolahan tembakau. Di tahun 2019, IUF memiliki 422 anggota organisasi di 127 negara, yang mewakili lebih dari 10 juta pekerja. Di Indonesia, IUF memiliki tiga anggota:

- Federasi Serikat Pekerja Sektor Perhotelan, Apartemen, Plaza, Apartemen, Jasa Boga dan Pariwisata (FSPM);
- Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM); dan
- Serikat Pekerja PT Sarihusada Generasi Mahardhika (PERKASA).

GUF lainnya yang relevan dengan industri sawit adalah Building and Wood Workers International (BWI)⁴⁴ dan IndustriALL⁴⁵

⁴¹ KSPSI ataupun KSBSI memiliki federasi yang merupakan bagian dari koalisi JAPBUSI. Di Indonesia, beberapa serikat pekerja tingkat perusahaan berafiliasi dengan federasi yang bukan berasal dari sektor yang sama. Oleh sebab itu, ada serikat pekerja sawit tingkat perusahaan yang berafiliasi dengan federasi pekerja logam, federasi perbankan, federasi transportasi, dll.

⁴² [Dokumen 151201 \(ituc-csi.org\)](#)

⁴³ [Indonesian unions celebrate critical “omnibus” law victory - International Trade Union Confederation \(ituc-csi.org\)](#)

⁴⁴ [Laman Muka BWI | BWI Home \(bwint.org\)](#)

⁴⁵ [IndustriALL \(industriall-union.org\)](#)

Serikat pekerja internasional dan organisasi nirlaba yang dimilikinya

Organisasi Serikat Pekerja Internasional (International Trade Union Organizations) merupakan organisasi nirlaba, yang tergabung dengan atau merupakan bagian konfederasi serikat pekerja nasional. Konfederasi ini merupakan anggota jaringan serikat pekerja internasional sehingga jaringan mitra ini berhubungan dengan negara atau sektor tertentu. Contohnya adalah konfederasi serikat pekerja Belanda, yaitu CNV Internationaal, suatu yayasan/lembaga nirlaba yang mendukung dan memperjuangkan pekerjaan layak di Indonesia. CNV Internationaal, yang merupakan anggota RSPO dan Aliansi Sawit Berkelanjutan, memiliki kantor di Indonesia dan bekerja sama erat dengan KSBSI, HUKATAN, JAPBUSI, dan LSM (Proforest).

Asosiasi pengusaha

Asosiasi pengusaha mewakili kepentingan bisnis karena berkaitan dengan kebijakan ketenagakerjaan dan sosial di tingkat nasional dan internasional. Asosiasi ini berperan penting dalam membentuk lingkungan yang suportif bagi perusahaan yang berdaya saing dan berkelanjutan, yang sangat diperlukan untuk pembangunan ekonomi dan sosial. Asosiasi pengusaha juga berperan penting dalam proses dialog sosial dan membantu memastikan agar tujuan sosial dan ekonomi nasional dirumuskan secara tepat dan efektif, dengan mempertimbangkan kebutuhan perusahaan dan mendukung pembangunan ekonomi yang baik. Berikut adalah asosiasi pengusaha di sektor sawit di Indonesia:

- **APINDO** (Asosiasi Pengusaha Indonesia) merupakan satu-satunya asosiasi pengusaha yang diakui secara resmi di Indonesia untuk menangani masalah hubungan industri dan pengembangan sumber daya manusia sebagaimana diamanatkan oleh Kamar Dagang Indonesia⁴⁶. Perusahaan sawit termasuk dalam asosiasi ini. Namun, jumlah pastinya tidak tersedia.
- **GAPKI** ([Gabungan Pekerja Sawit Indonesia: Situs Web Resmi \(gapki.id\)](https://gapki.id/)) adalah Gabungan Pekerja Sawit Indonesia atau dalam bahasa Inggris disebut Indonesian Palm Oil Association (IPOA). Organisasi ini memiliki lebih dari 700 perusahaan anggota⁴⁷, yang terdiri dari perusahaan perkebunan milik negara (PTPN), perusahaan swasta asing dan domestik, serta koperasi yang dikelola oleh pekebun. GAPKI memiliki 64⁴⁸ anggota di Riau.

Lembaga Pemerintah

Lembaga pemerintah terdepan yang terlibat dalam dialog sosial adalah Kementerian Ketenagakerjaan. Kementerian ini terorganisasi dan aktif bergerak di tingkat kota/kabupaten dan provinsi. Secara umum, tanggung jawab utama kementerian ini adalah memastikan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Kementerian ini juga bertanggung jawab atas undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur industri dan peraturan mengenai migrasi pekerja.

Peran khusus kementerian ini dibagi menjadi empat bagian:

- regulator – menerbitkan peraturan, termasuk peraturan menteri, setelah melakukan konsultasi dengan pihak-pihak yang relevan;
- fasilitator – membentuk struktur untuk dialog sosial dan mekanisme untuk penyelesaian perselisihan;
- mediator – memberikan mediasi resmi dalam penyelesaian perselisihan; dan
- pelindung – memastikan tersedianya sumber daya manusia yang efisien dan berkemampuan.

Sejumlah kementerian lainnya juga berpartisipasi dalam struktur dialog sosial LKS tripartit dengan menduduki satu kursi di Dewan Tripartit Nasional, seperti Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Perdagangan, dan Kementerian Perindustrian.

LKS tripartit dalam dialog sosial

ILO Jakarta

Kantor ILO Indonesia dan Timor Leste [ILO di Indonesia dan Timor-Leste \(ILO di Indonesia dan Timor Leste\)](#) mencakup Indonesia dan Timor Leste. Persoalan mengenai perburuhan dan ketenagakerjaan menjadi agenda pengembangan utama di kedua negara ini. Program Pekerjaan Layak Nasional ILO dipusatkan untuk mendukung Indonesia dan Timor Leste konstituen LKS tripartit, menuju pengembangan terpadu yang menghubungkan hak di tempat kerja dan dialog sosial dengan kebijakan dan perlindungan sosial ketenagakerjaan.

⁴⁶ Workers' and Employers' Organizations in Indonesia and Timor-Leste (ILO in Indonesia and Timor-Leste)

⁴⁷ <https://gapki.id/en/gapki-members>

⁴⁸ (<https://www.gapki-riau.id/anggota-gapki-cabang-riau/>)

6. Tantangan terkait Dialog Sosial Industri Sawit di Indonesia

Penerapan dialog sosial tidaklah mudah, bahkan ada banyak tantangan yang sering dihadapi para pelaku hubungan industri.

Secara umum, praktik dialog sosial di industri sawit terbatas pada pertukaran informasi dan penyelesaian perselisihan seputar persoalan normatif, dan TIDAK dimanfaatkan membantu pencegahan konflik, pencapaian konsensus, atau negosiasi. Hingga saat ini, PKB belum dipandang sebagai pencapaian atau alat untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan dan untuk mengurangi biaya sosial dan ekonomi bagi kedua belah pihak⁴⁹. Sayangnya, sebagian besar perusahaan hanya memiliki peraturan perusahaan, yaitu dokumen yang disusun secara khusus oleh manajemen tanpa melibatkan serikat pekerja, (lih. Kotak 2) tetapi tidak memiliki dokumen PKB yang dihasilkan dari kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja⁵⁰.

Tantangan Serikat Pekerja

Berikut beberapa tantangan mendasar dalam dialog sosial⁵¹ yang teridentifikasi di sektor sawit Indonesia.

Turunnya jumlah serikat kerja aktif

Sebagian besar pekerja di perkebunan sawit tidak diwakili oleh serikat pekerja independen atau organisasi pekerja. Beberapa laporan⁵² di Indonesia menunjukkan bahwa kebebasan berserikat dan penyusunan PKB jarang terjadi di sektor sawit. Jumlah serikat pekerja di seluruh Indonesia semakin berkurang secara signifikan, dari 14.000 pada tahun 2007 menjadi hanya 7.000 serikat pekerja pada 2017. Jumlah anggota serikat pekerja pada tahun 2007 mencapai 3,4 juta dan menurun menjadi 2,7 juta anggota pada tahun 2017⁵³.

Kurangnya Pengetahuan dan Kesadaran pekerja untuk membela haknya

Serikat pekerja juga menunjukkan bahwa pekerja di perkebunan hanya berfokus pada pekerjaannya sehingga mereka menerima kondisi kerjanya sebagai keadaan yang tidak dapat diubah⁵⁴. Hanya sedikit pekerja yang menyadari kesempatan untuk aktif di serikat pekerja sebagai upaya membela haknya dan memperbaiki kondisi pekerjaannya.

Kurangnya keterwakilan pekerja rentan

Salah satu alasan utama turunnya jumlah anggota serikat pekerja adalah karena penerapan sistem pekerja alih daya ilegal⁵⁵ dan pekerja kontrak secara besar-besaran. Pada banyak kasus lainnya, para pekerja ini cenderung tidak ikut bergabung dengan serikat pekerja demi mengamankan pekerjaannya karena posisinya yang rentan.

Kurangnya keterampilan komunikasi dan negosiasi yang dikuasai serikat pekerja di tingkat perusahaan

Peningkatan kemampuan serikat pekerja di tingkat perkebunan masih jauh dari kata 'memadai'. Ada banyak sekali kekurangan seputar kemampuan serikat pekerja dalam memahami hak-haknya dan dalam hal keterampilan bernegosiasi. Serikat pekerja juga memiliki keterampilan berkomunikasi dan pengetahuan mengenai hukum perburuhan yang minim. Sebagai contoh, serikat pekerja tidak terlatih untuk membangun kepercayaan dengan manajemen, yang merupakan kunci untuk membuka dialog sosial yang konstruktif dan dapat berkontribusi terhadap keberhasilan negosiasi PKB⁵⁶.

⁴⁹ Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, 2022

⁵⁰ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV International 2021.

⁵¹ Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, 2022

⁵² Analisis DBA terhadap Masalah HAM Serius di Rantai Pasok Sawit dan Tindakan Selanjutnya, SER 2019

⁵³ Kementerian Ketenagakerjaan, 2017.

⁵⁴ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV International 2021.

⁵⁵ Pengalihdayaan (outsourcing) ilegal adalah praktik yang dilakukan perusahaan untuk mengontrak pekerja melalui penyedia jasa alih daya, untuk posisi yang seharusnya diisi oleh pekerja tetap. Alih daya adalah praktik umum yang tidak hanya dijumpai di industri sawit. Di industri sawit, fenomena ini tercermin dari pekerja harian lepas yang sering melakukan suatu pekerjaan tetap, tetapi pekerja ini tidak dikontrak secara langsung dan tidak memiliki dasar kontrak permanen dengan perusahaan.

⁵⁶ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV International 2021.

Perpecahan Serikat Pekerja

Perpecahan, pemisahan diri, dan perselisihan antar serikat pekerja dapat muncul karena adanya perbedaan pandangan, atau kepentingan pragmatis, misalnya kedekatan pimpinan serikat pekerja dan manajemen perusahaan.⁵⁷ Perpecahan seperti ini menghadirkan dampak negatif terhadap pelaksanaan dialog sosial, biasanya para pihak ini akan bertemu di pengadilan dan akan menyulitkan manajemen perusahaan atau Dinas Ketenagakerjaan dalam memilih mitra dialognya. Perpecahan (bahkan ketika berlangsungnya negosiasi penyusunan PKB dengan perusahaan) juga dapat memunculkan permasalahan di antara para serikat dalam menyamakan persepsi atau menyuarakan aspirasi para pekerja yang menjadi anggotanya. Kondisi ini melemahkan posisi mereka di meja negosiasi. Kendala ini pun tidak hanya dijumpai di serikat pekerja di sektor sawit, tapi juga terjadi di ranah antarsektor.

Kurangnya Jumlah Serikat Pekerja Independen

Tidak semua perusahaan memiliki serikat pekerja independen. Data menunjukkan bahwa 39% perusahaan sawit di Indonesia memiliki serikat pekerja nonafiliasi (SPTP). SPTP kemungkinan besar tidak berafiliasi, misalnya dengan serikat pekerja sektoral atau regional (federasi) atau konfederasi serikat pekerja nasional, sehingga sulit bagi mereka untuk membawa persoalan ke tingkat yang lebih tinggi (mis. jika ingin mengadvokasi pengaduan ke kantor sawit pusat di Jakarta atau di luar negeri). Banyak serikat pekerja yang dibentuk oleh manajemen perusahaan (serikat pekerja kuning) untuk (menggabungkan) beberapa tujuan⁵⁸, misalnya untuk melakukan sertifikasi (RSPO/ISPO), mencegah dibentuknya serikat pekerja independen, atau untuk menyaingi serikat pekerja independen yang sudah ada. Agar mampu melindungi kepentingan para pekerja, serikat pekerja harus bertindak secara independen tanpa dipengaruhi campur tangan pemberi kerja, agar mendapatkan perwakilan serikat pekerja yang dipilih secara demokratis.

Adanya intimidasi dan pelecehan terhadap pembela hak pekerja

Pembela hak pekerja dan anggota serikat pekerja dilaporkan mengalami tindak kekerasan/pelecehan dan tidak diizinkan masuk ke perkebunan, sehingga menyulitkannya untuk memantau dan memperoleh informasi seputar keluhan pekerja yang diperlukan untuk merundingkan PKB secara efektif dengan pemberi kerja. Pekerja juga kadang menyatakan bahwa perusahaan menolak untuk merundingkan penyusunan PKB.⁵⁹

KOTAK 4: Contoh penghindaran dialog sosial

Menurut informasi yang didapatkan dari wawancara, salah satu metode yang digunakan perusahaan untuk menghindari dialog sosial adalah mencopot posisi pimpinan serikat pekerja atau pekerja yang aktif menyuarakan aspirasi pekerja. Tindakan ini biasanya dilakukan dengan memindahkan pekerja ke perusahaan atau perkebunan lain di lokasi lainnya.

Kendala birokrasi dan administratif (Kelayakan serikat pekerja untuk merundingkan PKB)

Berdasarkan undang-undang, hanya dibutuhkan sepuluh (10) pekerja untuk membentuk serikat pekerja di tingkat perusahaan. Jika ada satu serikat pekerja (dengan 50%+1 dari total tenaga kerja), serikat pekerja ini dapat mengajukan perundingan PKB. Jika ada beberapa serikat pekerja dalam satu perusahaan, perundingan PKB dapat dilakukan bersama-sama dengan tiga serikat pekerja terbesar, yang mewakili setidaknya 10% dari total pekerja. Jika satu serikat pekerja bisa mendapatkan dukungan minimal 50% dari total pekerja di luar anggotanya sendiri melalui pemungutan suara, maka serikat pekerja ini juga dapat merundingkan PKB.

Mendapatkan suara sebesar 50% ini menjadi tantangan besar mengingat jumlah pekerja yang banyak dan luas area perkebunan sawit yang bisa mencapai ribuan hektar. Serikat pekerja yang tidak mencapai keanggotaan 50% +1 dari total tenaga kerja perusahaan, tidak memiliki hak untuk merundingkan PKB dengan manajemen perusahaan. Namun, hal ini bukan berarti serikat pekerja ini tidak dapat proaktif mendorong hak pekerja atau bahkan mengupayakan perundingan PKB. Meskipun tidak dapat merundingkan PKB, serikat pekerja ini masih bisa memperkuat dialog sosial dalam komite bipartit dan masih bisa memberikan pengaruhnya terhadap peningkatan jangka pendek di perusahaan. Serikat pekerja juga dapat memilih untuk terlibat aktif di komite tripartit tingkat kota/kabupaten atau provinsi untuk memengaruhi penyusunan kebijakan sekaligus membangun kepercayaan dan kepercayaan diri di antara para pekerja dan terus merekrut serta meningkatkan kemampuan di antara para anggota⁶⁰.

⁵⁷ Pemetaan yang dilakukan oleh CNV dan Proforest juga mengangkat persoalan ini.

⁵⁸ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021.

⁵⁹ Quiroz, D., Achterberg, E., Arnould, J. (Mei 2021), Sector Analysis: Latin American Palm Oil, Amsterdam, The Netherlands: CNV Internationaal dan Profundo.

⁶⁰ Informasi didapatkan dari wawancara.

KOTAK 5: Contoh dari Kalimantan Barat

Serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sudah ajek berpotensi memperkuat hak pekerja di perkebunan sawit secara signifikan. Namun, penilaian terbaru di Kalimantan Barat menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang memiliki serikat pekerja dan menjalankan penyusunan PKB masih sangat sedikit. Hanya ada 2,9% dari semua perkebunan yang memiliki PKB. Selanjutnya, hanya 23,3% perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan, atau dengan kata lain 74,25% perusahaan sawit lainnya tidak memiliki peraturan sama sekali.⁶² Sekalipun ada serikat pekerja, 40% di antaranya tidak berafiliasi dengan serikat pekerja sektoral maupun regional. Sebaliknya, serikat tersebut didirikan oleh perusahaan itu sendiri untuk memenuhi persyaratan administratif atau sertifikasi. Serikat pekerja semacam ini cenderung melakukan perundingan yang lebih berpihak kepada perusahaan dibandingkan mewakili kepentingan pekerja. Beberapa PKB yang ada memiliki kualitas yang sangat buruk di bidang-bidang tertentu, kadang bahkan melanggar peraturan perundangan Indonesia atau memuat segmen yang merugikan pekerja.⁶³

Rendahnya tingkat keterwakilan perempuan

Para pekerja perempuan di industri sawit yang umumnya merupakan pekerja lepas harian, jarang dilibatkan dalam kegiatan serikat pekerja atau bentuk dialog sosial lainnya, karena alasan-alasan berikut ini.

- Secara historis, serikat pekerja didominasi oleh laki-laki. Hal inilah yang sering menciptakan lingkungan tidak nyaman bagi perempuan (tidak hanya di tingkat daerah, tetapi juga tingkat nasional dan internasional).
- Perempuan umumnya mengerjakan pekerjaan yang bersifat nonstandar (atypical work), baik sementara ataupun paruh waktu, tanpa kontrak dalam bentuk apa pun. Pekerja dengan posisi yang amat rentan tersebut cenderung enggan untuk berserikat, karena takut kehilangan pekerjaannya. Mereka juga mungkin berpikir bahwa hanya pekerja tetap yang dapat menjadi anggota serikat pekerja.
- Selain melakukan pekerjaannya, perempuan sering kali harus mengerjakan sebagian besar pekerjaan domestik yang tidak dibayar (di rumah), termasuk melakukan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan mengurus lansia. Karenanya, waktu yang dapat didedikasikannya untuk kegiatan di serikat pekerja lebih sedikit daripada laki-laki.
- Norma dan batasan agama serta budaya juga sangat umum menghalangi perempuan dalam peran kepemimpinan dan pengambilan keputusan.
- Sosialisasi hanya dapat dilakukan setelah jam kerja. Perempuan pekerja harian lepas masih harus menyelesaikan pekerjaan domestiknya di rumah setelah jam kerja di perkebunan selesai. Selain itu, mereka juga mengalami pembatasan gerak atau akses terhadap ruang-ruang perundingan yang diakibatkan permasalahan keamanan berbasis gender.
- Pada umumnya, perempuan anggota serikat buruh lebih berisiko tinggi mengalami pelecehan atau kekerasan seksual.

Bagi serikat pekerja, pelibatan perempuan agar suara mereka dapat didengar dan kebutuhan serta haknya turut disertakan dalam PKB dan/atau serikat pekerja masih menjadi tantangan besar.⁶³ Pelibatan perempuan di serikat pekerja dan pemberian ruang untuk mendengarkan pendapatnya pada proses penyusunan kebijakan dan strategi serikat pekerja serta PKB dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi pekerja perempuan. Perempuan (mungkin) memiliki kebutuhan yang berbeda. Serikat pekerja dengan keterwakilan perempuan yang memadai akan lebih mengupayakan lingkungan yang aman dan terjamin, diperolehnya kesempatan yang sama bagi semua pihak, remunerasi yang adil, fasilitas penitipan anak, kondisi higienis, tunjangan kehamilan, dan mekanisme keluhan dan remediasi ke dalam strategi ketenagakerjaan dan PKB perusahaan.

⁶¹ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021.

⁶² [Improve the situation of palm oil workers through workers unions - Sustainable Palm Oil Choice](#)

⁶³ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021

Tantangan Dialog Sosial di Tingkat Perusahaan

Pola pikir negatif produsen tentang gerakan serikat pekerja

Pihak manajemen mungkin ragu untuk memulai dialog sosial. Terkadang tidak ada pemahaman yang memadai tentang peran yang dapat diambil serikat pekerja, bahkan masih ada prasangka bahwa serikat pekerja adalah pembuat masalah. Pihak manajemen cenderung menghindari dialog meskipun persoalan yang diangkat serikat pekerja umumnya merupakan persoalan normatif.⁶⁴

Salah satu penyebab praktik seperti ini adalah serikat pekerja di Indonesia sering kali memulai kegiatannya dengan menyuarakan ketidakpatuhan yang dilakukan perusahaan tempat mereka bekerja. Bentuk ketidakpatuhan tersebut misalnya terkait persyaratan dari organisasi sertifikasi (seperti RSPO dan ISPO), tentang kesejahteraan pekerja seperti rumah, upah, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Karena perusahaan khawatir akan diungkapkannya ketidakpatuhan yang dituduhkan tersebut, terlepas dari benar atau salahnya, perusahaan mungkin akan memilih untuk mencegah pengorganisasian atau penguatan serikat buruh.

Rendahnya komitmen untuk berdialog

Pembentukan LKS Bipartit atau penyusunan PKB hanya dilakukan untuk memenuhi persyaratan hukum atau lembaga sertifikasi seperti ISPO dan RSPO. LKS Bipartit tidak berfungsi sebagaimana mestinya, minimnya frekuensi pertemuan tahunan dan tidak adanya agenda yang jelas untuk didiskusikan.

Perusahaan menggunakan strategi untuk memengaruhi atau menunda perjanjian

Di Indonesia, PKB hanya berlaku selama dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun.⁶⁵ Karena itu, proses pengambilan keputusan yang cepat amatlah penting. Namun, pada praktiknya, proses penyusunan PKB dapat memakan waktu lama, contohnya proses PKB yang memakan waktu selama 4 tahun.⁶⁶ Berdasarkan informasi dari wawancara, serikat pekerja kadang merasa bahwa perusahaan berusaha menunda dialog, misalnya dengan mengatakan bahwa mereka masih menunggu keputusan dari kantor pusat. Perusahaan juga sering membagikan berita buruk seperti menurunnya harga minyak sawit mentah, yang menjadi alasan tidak dimasukkannya peningkatan bagi pekerja dalam PKB.

Kurangnya transparansi informasi

Perusahaan jarang membagikan salinan PKB atau peraturan kepada serikat pekerja. Hal ini juga berkaitan dengan kebijakan HAM yang sejalan dengan, misalnya, persyaratan dari organisasi sertifikasi seperti ISPO. Di sini persoalannya adalah transparansi dari pihak manajemen. Serikat pekerja menilai bahwa perusahaan sering kali dengan sengaja tidak mengungkapkan peraturan perusahaan dan kemudian akan memanfaatkannya untuk memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar aturan tersebut. Serikat pekerja menyatakan bahwa mereka takut untuk meminta peraturan perusahaan karena perusahaan akan menganggap mereka sebagai 'provokator' dan mereka khawatir akan adanya tindak balasan misalnya intimidasi dari pihak manajemen.⁶⁷

Kurangnya Pemantauan dan Evaluasi dari Kantor Pusat

Di kantor pusat atau perusahaan pemasok, Sistem Pemantauan dan Evaluasi untuk menilai kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan, dan PKB oleh manajemen produsen kemungkinan masih lemah atau bahkan tidak ada. Ketika terjadi ketidakpatuhan, tidak ada sanksi yang diberikan.

Tidak Ada Mekanisme Penanganan Keluhan secara Independen

Sering kali tidak ada mekanisme penanganan keluhan secara efektif dan independen untuk menyelesaikan perselisihan jika timbul konflik antara pekerja dan pihak manajemen.

Rendahnya kesadaran perusahaan akan manfaat dialog sosial dan PKB

Perusahaan yang telah memiliki serikat pekerja sekalipun kadang tidak memiliki kemampuan dan kesadaran akan pentingnya memiliki PKB. Oleh karena itu, diperlukan sosialisasi berkesinambungan tentang manfaat tersebut bagi semua pihak bersangkutan guna mendorong perundingan terkait PKB. Dukungan dari organisasi sertifikasi, pasar, dan investor dalam mendorong penyusunan PKB sangat penting untuk memastikan peningkatan kondisi pekerja.

⁶⁴ Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, 2022

⁶⁵ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV International 2021

⁶⁶ Informasi dari wawancara

⁶⁷ Preliminary Report Baseline Research - Palm Oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV International 2021

Persepsi bersama

Memahami satu sama lain

Serikat pekerja sering kali merasa bahwa banyak perusahaan sawit menganggap serikat pekerja sebagai ‘pembuat masalah’ yang menuntut sesuatu yang tidak masuk akal dan hanya ingin berunjuk rasa⁶⁸. Serikat pekerja menganggap perusahaan tidak tertarik dengan peran yang dapat dilakukan serikat pekerja. Dengan tindakan saling melabeli seperti ini, upaya membangun kepercayaan antara perusahaan dan serikat pekerja membutuhkan waktu lama dan menghalangi penyelenggaraan dialog sosial yang baik, yang merupakan prasyarat terciptanya PKB yang berkualitas. Meski demikian, serikat pekerja tidak hanya bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran anggota akan pentingnya PKB dalam melindungi hak mereka, tetapi juga pentingnya mengubah paradigma perusahaan tentang cara pandangnya terhadap serikat pekerja. Dalam hal ini, serikat pekerja di tingkat yang lebih tinggi (tingkat kabupaten, provinsi, dan nasional) dapat menjalankan peran proaktif melalui inisiasi dialog konstruktif dengan perusahaan guna menjamin dihormatinya kebebasan berserikat dan dialog sosial di tingkat perkebunan untuk kebaikan bersama. Inilah salah satu fungsi federasi serikat pekerja (tingkat kabupaten/provinsi/nasional), yaitu mendukung anggotanya di tingkat perusahaan dalam melakukan dialog sosial dengan pihak manajemen, terutama jika serikat pekerja tingkat perusahaan tersebut masih baru dan kurang berpengalaman atau terampil. Selain itu, federasi serikat pekerja dapat berunding dengan asosiasi perusahaan terkait persoalan yang lebih umum, dengan asumsi bahwa asosiasi tersebut akan menindaklanjuti perjanjian dengan anggotanya di tingkat perusahaan⁶⁹. Contohnya adalah perjanjian yang ditandatangani beberapa federasi serikat pekerja di Riau bersama GAPKI, Gubernur Riau, Bank Nasional Indonesia (BNI), dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terkait program (kredit) perumahan bagi pekerja sawit. Langkah ini adalah cara tidak langsung dalam mendorong dialog sosial di tingkat perusahaan⁷⁰.

Ketimpangan Kemampuan dan Kompetensi dalam Berdialog

Salah satu tantangan dalam membangun dialog sosial adalah kemampuan berbagai pihak yang terlibat. Kadang perwakilan yang diutus oleh organisasi untuk melakukan perundingan (baik dari serikat pekerja ataupun perusahaan) tidak memahami persoalan pekerja atau tidak memiliki keterampilan berdialog. Tantangan ini salah satunya disebabkan oleh kecenderungan dalam memprioritaskan posisi/jabatan daripada kompetensi. Kecenderungan ini dapat menyebabkan lemahnya proses dialog. Selain itu, terdapat ketidakberimbangan keterampilan berdialog di antara para pemangku kepentingan, baik di tingkat bipartit ataupun tripartit⁷¹.

Persoalan lain seputar kemampuan dan kompetensi adalah lemahnya perspektif gender di antara para pemangku kepentingan. Akibatnya, baik di tingkat bipartit ataupun tripartit, tingkat keterwakilan perempuan dan dibahasnya persoalan kesetaraan gender masih sangat terbatas⁷².

KOTAK 6: Contoh perlunya pelatihan

Di Pelalawan, misalnya, sejak tahun 2017 Dinas Ketenagakerjaan berhenti menyelenggarakan pelatihan bagi serikat pekerja di wilayahnya akibat keterbatasan anggaran. Bagi serikat pekerja, sesi pelatihan ini masih sangat penting.

Ketidaktahuan tentang cara memulai perundingan PKB

Sehubungan dengan hal ini, perusahaan dan serikat pekerja kadang tidak mengetahui cara untuk memulai perundingan PKB. Menurut Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau, jika perusahaan telah memiliki peraturan perusahaan, pembahasan tentang PKB yang baru dapat dimulai dari sini. Isi PKB harus lebih terperinci dibandingkan peraturan perusahaan. Selain itu, peraturan nasional pun cenderung bersifat umum dan kadang dapat multitafsir⁷³.

⁶⁸ Preliminary Report Baseline Research - Palm Oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021

⁶⁹ Komentar informal CNV Internationaal Indonesia.

⁷⁰ Pemetaan dialog sosial di Siak dan Pelalawan, 2022.

⁷¹ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021

⁷² Pemetaan dialog sosial di Siak dan Pelalawan, 2022

⁷³ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021

Rendahnya nilai tambah PKB

Sering kali PKB hanya mengulang undang-undang, sehingga tidak memiliki nilai tambah. PKB yang berkualitas baik memiliki nilai tambah lebih dari undang-undang dan dikhususkan untuk berbagai risiko yang terjadi di sektor tertentu. PKB dapat lebih 'd disesuaikan' dengan konteks pekerja, perusahaan, dan sektor tertentu⁷⁴.

Tantangan administratif yang mendorong dan menegakkan dialog sosial

Kebijakan dan Undang-Undang yang Melemahkan Dialog Sosial

Kebijakan dan perubahan aturan hukum dalam bidang ketenagakerjaan dapat berdampak serius terhadap pelaksanaan dialog sosial. Sebagai contoh, penentuan upah di tingkat kabupaten tidak lagi merupakan hasil dari proses dialog, tetapi didasarkan pada rumus penghitungan yang diterapkan oleh lembaga yang berwenang. Perumusan ini didasarkan pada data ekonomi agregat terkait inflasi, pertumbuhan ekonomi, atau kesamaan daya beli. Sebelumnya, penghitungan kenaikan upah didasarkan pada survei terhadap kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya, yang mencerminkan kebutuhan pekerja dan keluarganya. Penghitungan ini menjadi pokok bahasan dialog sosial tripartit⁷⁵.

Tidak Adanya Pedoman dan Pengawasan

Dialog sosial di tingkat perusahaan dapat lebih dikembangkan jika pedoman dan pengawasan dari pemerintah dan pihak eksternal lainnya dapat dimaksimalkan. Salah satu alasan tidak adanya pedoman dan pengawasan ini adalah kurangnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan kabupaten setempat dan inspektur ketenagakerjaan di tingkat provinsi (lih. juga di bawah ini terkait Lemahnya Penegakan).

Lemahnya penegakan (tidak adanya penghargaan dan sanksi dari Inspektur Ketenagakerjaan)

PKB memiliki dasar hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 Pasal 1 (21), yang merupakan hasil perundingan antara sejumlah serikat pekerja; atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar dalam lembaga yang bertanggung jawab untuk bidang Ketenagakerjaan dengan pemberi kerja; atau beberapa pemberi kerja atau asosiasi bisnis. Undang-Undang ini berisi ketentuan kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian peran Dinas Ketenagakerjaan difokuskan pada urusan administrasi, misalnya pendaftaran PKB. Sehubungan dengan implementasi atau kualitas PKB, tidak ada mekanisme sanksi dan pengendalian terhadap perusahaan. Tidak ada inspeksi memadai yang dilakukan akibat terbatasnya jumlah inspektur ketenagakerjaan. Selain hal tersebut, secara umum terdapat pula keterbatasan terkait kompetensi, transparansi, dan akuntabilitas⁷⁶.

KOTAK 7: Inspeksi Ketenagakerjaan

Baru-baru ini, ILO telah menyelesaikan pedoman lapangan untuk inspeksi ketenagakerjaan di sektor sawit di Indonesia. Pedoman ini diharapkan dapat mendukung pekerjaan Inspektur Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap berbagai norma ketenagakerjaan yang berlaku. Instrumen ini merupakan upaya bersama dari Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden No. 6/2019 tentang Rencana Aksi Nasional Perkebunan Sawit Berkelanjutan dan Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor Leste melalui proyek 'Memajukan hak pekerja di sektor sawit Indonesia'.⁷⁷

Dokumentasi dan pemantauan di Dinas Ketenagakerjaan kabupaten

Ada kekurangan dalam urusan administrasi PKB karena tidak adanya pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan PKB dan peraturan perusahaannya dengan sebagaimana mestinya. Hilangnya dokumen PKB juga terjadi akibat pergantian staf. Pemantauan sulit dilakukan karena kurangnya koordinasi antara Dinas Ketenagakerjaan di tingkat kabupaten dan provinsi dan lemahnya penegakan oleh inspektur ketenagakerjaan yang hanya beroperasi di tingkat provinsi dan tidak di tingkat kabupaten⁷⁸.

⁷⁴ Preliminary Report Baseline Research - Palm oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV Internationaal 2021

⁷⁵ Informasi yang diberikan oleh CNV Internationaal Indonesia

⁷⁶ Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, 2022

⁷⁷ [wcms_831222.pdf \(ilo.org\)](https://www.wcms_831222.pdf)

⁷⁸ Disimpulkan dalam pemetaan di Pontianak, Kalimantan Barat dan penelitian CNV terkait inspektur ketenagakerjaan pada tahun 2018.

KOTAK 8: Registrasi elektronik

Dinas Ketenagakerjaan provinsi sedang menyusun sistem registrasi elektronik (e-registration) untuk semua sektor (termasuk sektor sawit) agar perusahaan dan serikat pekerja dapat mendaftarkan PKB tanpa berkunjung secara fisik. Akan tetapi proyek ini masih dalam pengembangan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Jika terealisasi, proyek ini akan berfokus pada kabupaten yang dianggap sebagai Zona Hijau⁷⁹.

PKB dalam konteks kepatuhan terhadap sertifikasi keberlanjutan

PKB juga dinyatakan dalam Prinsip dan Kriteria RSPO 2018.⁸⁰ Namun, berdasarkan panduan auditor (meskipun bukan alat yang wajib) dan meskipun auditor telah menyelesaikan pelatihan auditor ISO 19011 yang mengajarkan keterampilan untuk memeriksa proses, efisiensi dan efektivitas setiap kriteria yang diaudit, tidak ada jaminan bahwa proses dan kualitas PKB akan diperiksa oleh auditor tersebut. Sebagai contoh, dalam pertemuan dengan serikat pekerja yang diselenggarakan di Kubu Raya, dari lima serikat pekerja yang beroperasi di perusahaan yang merupakan anggota RSPO, hanya ada dua serikat pekerja yang telah diwawancarai oleh RSPO⁸¹.

Tantangan Eksternal

Covid-19

Indonesia terkena dampak pandemi Covid-19 yang cukup parah, dengan lebih dari 4,3 juta orang terkonfirmasi positif di akhir Februari 2022 dan hampir 1,5 juta kematian.⁸² Industri sawit tidak terlalu terdampak Covid-19 dengan signifikan. Seiring dampak Covid-19 yang telah menyebabkan berhentinya ekonomi dunia, Indonesia awalnya mengalami penurunan ekspor sawit. Secara global, penurunan konsumsi sawit terjadi karena merosotnya permintaan industri makanan dan industri perhotelan dan restoran di pasar utama Asia (khususnya Tiongkok dan India) dan Eropa (Belanda, Spanyol, Jerman, dan Italia yang merupakan empat importir sawit terbesar). Hambatan logistik, termasuk operasi transportasi dan kepelabuhanan semakin membatasi permintaan impor. Setelah mengalami penurunan di awal krisis Covid-19, kini permintaan sawit kembali naik karena meningkatnya penggunaan untuk produksi penyantasi, sabun, produk pembersih, dan biodiesel di Eropa dan pasar domestik Indonesia. Produksi tetap stabil, harga tetap tinggi, dan tidak banyak terjadi pemutusan hubungan kerja⁸³. Banyak bidang industri yang tetap beroperasi. Kondisi kerja di industri sawit tidak terlalu banyak mengalami perubahan. Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI) melaporkan beberapa protokol diberlakukan untuk mencegah penyebaran penyakit antar pekerja, seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) atau membatasi pergerakan orang-orang yang masuk ke dan keluar dari perkebunan dengan mengharuskan karantina mandiri selama 14 hari untuk pekerja yang keluar dari perkebunan. Kepatuhan terhadap protokol kesehatan harus terus dipantau secara ketat.

Akan tetapi, pandemi Covid-19 tetap memengaruhi dialog sosial bipartit dan tripartit, karena pembatasan mobilitas yang diterapkan di berbagai wilayah. Selain itu, sejak kantor Kementerian Ketenagakerjaan membatasi jam kerjanya selama pandemi, proses pendaftaran dan penyelesaian kasus menjadi tertunda.⁸⁵

⁷⁹ Berdasarkan informasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kalimantan barat, sehubungan dengan persoalan ketenagakerjaan, Dinas tersebut membagi sejumlah kabupaten di Kalimantan Barat ke dalam 3 zona, yaitu Hijau (tingkat kepatuhan tinggi terhadap administrasi dan undang-undang ketenagakerjaan), Kuning (tingkat kepatuhan sedang terhadap administrasi dan undang-undang ketenagakerjaan), dan Merah (tingkat kepatuhan rendah terhadap administrasi dan undang-undang ketenagakerjaan). Kabupaten yang termasuk Zona Hijau adalah Mempawah, Sintang, Sanggau, dan Kubu Raya.

⁸⁰ RSPO: 6.2.1; undang-undang yang berlaku terkait ketenagakerjaan, serikat pekerja, dan/atau perjanjian kerja bersama serta dokumentasi upah dan persyaratan tersedia bagi semua pekerja dalam bahasa nasional dan dijelaskan kepada pekerja dengan bahasa yang dipahaminya. 6.3.1; Tersedia pernyataan yang dipublikasikan, yang mengakui hak kebebasan berserikat dan penyusunan PKB dalam bahasa nasional. Pernyataan tersebut dijelaskan kepada semua pekerja dalam bahasa yang mereka pahami dan dapat dibuktikan implementasinya. .

⁸¹ Preliminary Report Baseline Research - Palm Oil Collective Bargaining Agreement (CBA) Pilot Mapping in West Kalimantan, Indonesia, CNV International 2021

⁸² <https://www.worldometers.info/coronavirus/country/indonesia/> (diakses 3 Feb 2022).

⁸³ GAPKI; "Sawit terus bersinar meski dalam situasi pandemi", Produsen sawit Indonesia tidak memiliki rencana untuk mengurangi jam kerja meski adanya virus - GAPKI | Reuters

⁸⁴ Informasi dari wawancara, 2022

⁸⁵ Informasi dari wawancara, 2022

7. Menjawab tantangan

Di negara-negara yang belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya untuk mengatur kebebasan berserikat dan menyusun PKB berdasarkan hukum, pelaku bisnis bahkan masih tetap memiliki tanggung jawab untuk memenuhi standar internasional ini dan menghormati HAM di sepanjang rantai pasoknya. Prinsip PBB Mengenai Bisnis dan HAM dan Panduan OECD diakui secara global sebagai kerangka kerja otoritatif mengenai cara pelaku bisnis mencegah dan mengatasi dampak negatif terhadap masyarakat. Panduan ini memberikan arahan yang jelas mengenai proses uji tuntas yang harus dilakukan perusahaan untuk menilai risiko, menetapkan kebijakan, mengambil tindakan untuk meminimalkan dan menghapus risiko ini, dan menjalankan tindakan pencegahan terulangnya risiko di rantai pasok perusahaan (lihat siklus uji tuntas). Selain itu, hukum yang mengikat (mandatory law) di berbagai negara dan wilayah saat ini sedang dikembangkan atau disusun⁸⁶ untuk menyediakan kerangka kerja yang jelas mengenai hal yang diharapkan dari perusahaan terkait penghormatan terhadap HAM di dalam rantai pasoknya.



Dengan melihat peluang, tantangan yang ada, dan meningkatnya permintaan akan dialog sosial (dari luar negeri) di sektor sawit di Indonesia, pertanyaan yang muncul adalah tindakan apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendorong dan mendukung praktik dialog sosial sebagai bagian dari tanggung jawab rantai pasoknya?

Ada berbagai langkah yang dapat dilakukan di tingkat perusahaan di sektor sawit di Indonesia. Dalam dokumen ini, kami membedakan jenis perusahaan berdasarkan fungsinya dalam rantai pasok sawit.

Untuk tujuan penulisan dokumen ini, kami berfokus pada dua jenis perusahaan sebagai berikut.

- ↑ **Perusahaan hulu**, yaitu produsen (perkebunan) dan PKS, yang juga disebut sebagai ‘pemasok’.
- ↓ **Perusahaan hilir**, yaitu ‘pembeli’ (dari luar negeri), mencakup fasilitas pemurnian, pedagang, dan perusahaan barang konsumsi

⁸⁶ Untuk mengetahui informasi lebih lanjut mengenai hak serikat pekerja dalam rantai pasok global dan pendekatan praktis dalam Uji Tuntas Hak Asasi Manusia (HRDD), lih. [laporan FNV dan Shift tahun 2019](#).

Mengetahui dan menilai informasi

Perusahaan
hulu

Perusahaan
hilir

Analisis Dialog Sosial dalam konteks Indonesia Analysis

| | | |
|--|---|---|
| • Perusahaan dapat memulai tindakan dengan memperdalam pemahamannya mengenai dialog sosial, penyusunan PKB, dan kebebasan berserikat secara umum, asal negara pemasok tertentu (dalam hal ini Indonesia), sektor sawit secara khusus dan tingkat pemasoknya sendiri. | ↑ | ↓ |
| • Perusahaan dapat mempelajari struktur serikat pekerja setempat dan mengikuti perkembangan setiap keputusan atau himbauan yang dikeluarkan oleh otoritas kabupaten/provinsi dan nasional, yang terkait dengan peraturan ketenagakerjaan (yang baru). | ↑ | ↓ |

Penilaian risiko terkait kebebasan berserikat dan penyusunan PKB

| | | |
|--|---|---|
| Perusahaan dapat melakukan analisis risiko untuk menilai situasi aktual seputar topik dialog sosial untuk semua pekerja, laki-laki dan perempuan, termasuk pekerja yang dikontrak secara langsung oleh perusahaan produsen, pekerja yang disubkontrakkan oleh agensi, pekerja harian tidak tetap, atau pekerja dengan kontrak permanen. | ↑ | ↓ |
| • Jika ada risiko yang kentara, penilaian dampak HAM dapat dilakukan di tingkat perusahaan (perkebunan dan PKS) dan oleh fasilitas pemurnian, pedagang, dan pembeli sesuai dengan situasi dialog sosial dalam rantai pasok produsen sawitnya. Karena itu, kemamputelusuran merupakan aspek penting, yang artinya perusahaan pemasok harus benar-benar mengetahui rangkaian rantai pasoknya agar dapat mendorong pemasok untuk mematuhi hak kebebasan berserikat dan penyusunan PKB. | ↑ | ↓ |
| • Penilaian risiko harus menyertakan informasi mengenai keberadaan serikat pekerja independen (beserta cara pemilihan perwakilan serikat pekerja). Apakah dilakukan dengan pemungutan suara? Apakah dilakukan oleh pekerja? Apakah perwakilan ini berafiliasi dengan federasi atau konfederasi), seberapa sering dan apakah ada dialog mengenai perundingan dan penghormatan terhadap PKB (yang berkualitas), keberadaan dan fungsi mekanisme pengaduan yang independen, serta segala bentuk konsultasi pekerja? Apa saja topik yang dibahas dalam dialog? Periksa dan pastikan cara serikat pekerja berkonsultasi dengan anggotanya mengenai kepentingannya. Bagaimana cara serikat pekerja mencapai konsensus? Apakah komite eksekutif serikat pekerja diberi waktu dan tempat untuk menyelenggarakan pertemuan dengan anggotanya?, dan apakah komite bipartit (pemberi kerja-pekerja) juga ada dan berfungsi dalam menangani persoalan seperti K3, gender, dan lainnya. | ↑ | ↓ |

Bekerja dengan pemangku kepentingan setempat

| | | |
|---|---|--|
| • Perusahaan dapat melibatkan pemangku kepentingan setempat untuk memberikan masukan dalam penilaian risiko. Serikat pekerja setempat, LSM setempat, masyarakat, dan jaringan penelitian tenaga kerja dapat membantu perusahaan untuk memahami budaya setempat dengan lebih baik dan mengetahui akar masalah risiko yang telah teridentifikasi. Pada gilirannya, cara ini dapat mendorong dialog sosial dan kebebasan berserikat. Dalam lampiran, terdapat gambaran umum berbagai pemangku kepentingan yang relevan. Cara paling konstruktif adalah dengan bersama-sama menentukan respons terhadap ketidakpatuhan. | ↑ | |
|---|---|--|

Sebagai gambaran umum mengenai risiko yang kemungkinan Anda temui dalam rantai pasok, baca juga:

- [Potensi masalah \(Red flags\)](#) yang telah diidentifikasi oleh Inisiatif Perdagangan Etis (ETI).
- Cara perusahaan mengidentifikasi risikonya, halaman 26-31, [laporan FNV dan Shift](#).
- Berdasarkan jawaban atas pertanyaan yang tercantum di [daftar periksa FNV/CNV](#), perusahaan Anda dapat mengidentifikasi jenis risiko yang ada di dalam rantai pasok.
- Dalam [kit alat sawit Verité](#), tersedia alat untuk menganalisis akar masalah, cara melaksanakan Pengelolaan Risiko Tenaga Kerja, dan cara membangun sistem Manajemen.⁸⁷

Memperbaiki kebijakan uji tuntas HAM internal

Perusahaan
hulu

Perusahaan
hilir






Komitmen kebijakan

| | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan yang baik dimulai dengan pernyataan kebijakan untuk menegakkan hak kebebasan berserikat dan penyusunan PKB di seluruh operasi perusahaan dan rantai pasok. Buat pernyataan menyeluruh untuk menunjukkan perusahaan Anda menghormati hak karyawan ataupun pekerja di rantai pasok untuk mengakses dan menggunakan haknya atas Kebebasan Berserikat dan Penyusunan PKB. Pernyataan ini harus diberikan oleh manajemen tingkat tinggi (ETI, halaman 14) untuk melihat contoh bentuk pernyataan kebijakan). | ↑ | ↓ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dalam kerangka kerja proses Uji Tuntas, perusahaan harus menyusun kebijakan bersama dengan pekerja dan perwakilannya (serikat pekerja) mengenai cara meningkatkan dialog sosial dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang jelas. Kebijakan ini juga harus mencantumkan mekanisme pengaduan⁸⁸ dan sistem audit yang dapat diakses dan independen. Persyaratan untuk Dialog Sosial ini juga harus dimasukkan dalam Kode Etik Pemasok perusahaan. | ↑ | ↓ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan ini harus dibagikan kepada pemasok di Indonesia dan tersedia untuk pekerjaanya sehingga mereka mengetahui Anda berkomitmen kuat terhadap hak ini. | ↑ | ↓ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan dapat meninjau kebijakan dan/atau peraturan pemasoknya, khususnya yang terkait dengan hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB. | | ↓ |




⁸⁷ [Kit alat mengenai Hak Pekerja untuk Produsen kelapa sawit, Verité 2021.](#)

⁸⁸ [Lih. juga: Hal yang membuat mekanisme keluhan yang 'efektif': delapan kriteria di bawah hukum yang tidak mengikat \(soft law\) - \(triponelconsulting.com\)](#) dan [9 - Mekanisme keluhan level operasional - What | Toolbox Hak Asasi Manusia \(business-humanrights.be\)](#)

Kode etik dan kebijakan pemasok

- Pastikan hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB tercantum di dalam Kode Etik Pemasok Anda. Pemasok harus mengetahui dengan jelas ekspektasi Anda terhadapnya. Baca dokumen Kebebasan Berserikat di Rantai Pasok Global, ETI, halaman 16, untuk melihat contoh kebijakan dan Kode Etik Pemasok yang baik untuk kebebasan berserikat. 
- Perusahaan dapat merumuskan, misalnya, ketentuan yang menyatakan 'serikat pekerja yang independen bersifat wajib' terkait dengan hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB ketika melakukan pemesanan kepada perkebunan, PKS, dan fasilitas pemurnian pemasok. Perusahaan dapat menekan pemasok dan otoritas manajemennya untuk mematuhi undang-undang nasional. Akan tetapi, sebagai perusahaan internasional, tidak perlu menekan pemasok untuk membentuk serikat pekerja karena pembentukan atau bergabung dengan serikat pekerja adalah keputusan yang dihasilkan oleh pekerja sendiri, pihak manajemen tidak diperbolehkan memaksa atau menekan mereka dengan cara apa pun. Pemasok dapat menyediakan lingkungan yang terbuka kepada serikat pekerja dan dapat mendukung pekerja dengan membagikan informasi dan untuk berdialog. 
- Pahami bahwa komite partisipasi atau komite keselamatan tidak sama dengan serikat pekerja. Perusahaan harus memverifikasi bahwa serikat pekerja bukanlah organisasi yang dipengaruhi oleh perusahaan dan ada perwakilan pekerja yang dipilih, serta dilakukan tidaknya penyusunan PKB. Kadang pekerja bahkan tidak mengetahui adanya serikat pekerja karena pihak manajemen mendirikan serikat pekerja tersebut hanya untuk mengakomodasi kepentingan pembelinya. 
- Pastikan semua pemasok Anda memiliki kebijakan tentang hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB. Apakah kebijakan ini sudah sesuai dengan ketentuan Konvensi Inti Internasional dan hukum ketenagakerjaan Indonesia? Kebijakan Kebebasan Berserikat dimaksud harus turut mencakup klausul yang melarang tindak balasan untuk melindungi pekerja yang memutuskan untuk berserikat. 
- Pastikan agar kebijakan-kebijakan dan peraturan serta PKB ini disampaikan kepada semua jenis pekerja di perkebunan dan PKS beserta jajaran manajemen, termasuk di dalamnya karyawan baru. 

Selain itu, minta pemasok Anda:

- untuk memberikan salinan PKB yang ada (memeriksa PKB ini tidak hanya mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga memberikan manfaat tertentu bagi pekerja (mis. memberikan upah yang lebih tinggi dari UMR yang wajib dipenuhi)) serta tanyakan mengenai proses perundingannya. 
- memberikan informasi mengenai pentingnya kontrak yang stabil bagi pekerja, di bagian mana pun yang melakukan kegiatan produksi (termasuk pekerjaan yang dialihdayakan). 
- membuat pernyataan tentang komitmen untuk menghindari tindak balasan harus disebarkan secara rutin kepada semua pekerja, yang di dalamnya menyatakan bahwa pihak manajemen tidak akan mengambil tindak balasan terhadap pekerja yang membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja. 

- menciptakan lingkungan pendukung bagi pekerja agar dapat melakukan persiapan untuk mendirikan serikat pekerja. Sebagai contoh, beri izin agar mereka dapat memiliki akses terhadap serikat pekerja, beri ruang dan kesempatan di dalam bangunan pabrik agar mereka dapat menyelenggarakan pertemuan dengan sesama pekerja umum dan mengisi formulir pendaftaran keanggotaan, dsb. ↓
- menjamin bahwa tidak ada anggota serikat pekerja yang akan mendapatkan ancaman/perlakuan buruk/diskriminasi/pelecehan/pemindahan kerja/pemecatan; pemasok perlu menjamin kepada pihak perusahaan bahwa tidak akan ada orang yang mendapatkan perlakuan buruk akibat bergabung dengan serikat pekerja dan/atau ikut serta dalam proses perundingan PKB. ↓

Bagaimana cara menggunakan pengaruh yang Anda miliki? B

- Bina hubungan jangka panjang: dialog sosial membutuhkan investasi dari pemasok (baik dalam bentuk uang ataupun waktu). Investasi semacam ini tidaklah bijak bagi mereka jika pihaknya tidak dapat melihat pemesanan yang stabil dan aman dari Anda di masa mendatang. Jika ada perjanjian jangka panjang, perusahaan dapat memberikan keuntungan demikian bagi para pemasoknya. Dukungan keuangan juga dapat diberikan kepada pemasok. ↓
- Tanda tangani perjanjian 'bayar dan tetap berhubungan baik' bersama para pemasok yang mau berkomitmen untuk mengambil tindakan mencapai Kebebasan Berserikat dan PKB. Ini berarti bahwa perusahaan berkomitmen untuk menjalankan kegiatan produksi jangka panjang selama kualitas dan kriteria produksi lainnya tetap dipenuhi (tidak termasuk harga yang stabil). Tindakan ini dapat menambah keyakinan pemasok bahwa seandainya terjadi kenaikan biaya (mis. karena PKB yang telah dirundingkan), maka perusahaan Anda juga berkomitmen untuk ikut menanggung sebagian dari pengeluaran tersebut. ↓

Memulai proses perundingan PKB

Perusahaan hulu Perusahaan hilir

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya: terkadang perusahaan dan serikat pekerja tidak memahami cara memulai suatu perundingan PKB. Namun, jika perusahaan sudah memiliki peraturan perusahaan, pembahasan mengenai PKB baru bisa dimulai dari sini. Isi PKB harus mengatur hal-hal yang lebih terperinci dari yang ada dalam peraturan perusahaan atau hukum nasional. ↑

Unsur-unsur dalam perundingan PKB yang baik adalah kepercayaan, itikad baik, komitmen, transparansi, tidak ada embel-embel agenda lain, dan adanya taraf pengetahuan yang sama antara kedua belah pihak. Adanya suatu serikat pekerja yang mandiri juga merupakan hal yang sangat penting. ↑

Kebutuhan akan aturan dasar

Sebelum dimulainya suatu proses perundingan, harus ada aturan dasar. Jika ada suatu serikat pekerja tetapi tidak terbentuk komite bipartit dan tidak ada pula proses perundingan, lakukanlah analisis terhadap faktor-faktor penghalang ataupun pendukung yang ada. Pada akhirnya, suatu proses perundingan PKB dapat memanfaatkan dukungan fasilitator ahli. ↑

PKB yang melibatkan beberapa perusahaan sekaligus

Perusahaan dapat melakukan penilaian terhadap peluang untuk mendukung penyusunan PKB multiperusahaan.

CNV Internationaal bertujuan mendukung dan memperkuat dialog sosial serta memperbaiki kondisi kerja melalui PKB multiperusahaan yang mengatur berbagai sektor usaha (mis. teh, garmen, sawit) di Indonesia. Kelebihan utama dari PKB semacam ini adalah terjadinya peningkatan pada bidang ketenagakerjaan maupun produktivitas, sekaligus mengurangi potensi kecemburuan sosial dan menghindari persaingan usaha yang tidak adil. Saat ini, sudah terjalin kesepakatan antara beberapa pabrik garmen dan di bidang perkebunan teh. PKB multiperusahaan yang mengatur hal-hal seperti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), jam kerja, dan kepatuhan terhadap kesepakatan upah ini berlaku bagi beberapa perusahaan yang berada di sektor dan kawasan yang sama. Selama proses penyusunan PKB multiperusahaan, harus sangat diperhatikan cara untuk membangun rasa saling percaya antara perusahaan-perusahaan yang terlibat dan serikat pekerja ataupun antar sesama serikat pekerja itu sendiri.



Lih. [video](#) ini untuk contoh dari Indonesia.

KOTAK 9: PKB multiperusahaan di bidang sawit

Saat ini, federasi serikat pekerja HUKATAN di bidang sawit di Indonesia turut ambil bagian dalam proses penyusunan PKB multiperusahaan bersama perusahaan-perusahaan sawit PT Patiware di Bengkayang. Kedua belah pihak sepakat untuk mendirikan komite bipartit dan akan terus menyelenggarakan pertemuan rutin. Komite bipartit adalah langkah pertama untuk memulai perundingan guna mencapai PKB.

Pengembangan kemampuan mengenai dialog sosial

Perusahaan hulu Perusahaan hilir

Pengembangan kemampuan mengenai dialog sosial di sektor sawit diperlukan untuk alasan berikut.

| | | |
|---|---|---|
| • Dengan adanya berbagai tantangan dalam peraturan dan penerapan praktisnya, upaya mendukung hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB memerlukan pendekatan yang bernuansa dan hati-hati. Menyusun pendekatan strategis membutuhkan sumber daya waktu, staf, dan keuangan, misalnya pelatihan. | ↑ | |
| • Perusahaan dapat mendukung dan mendanai pelatihan di tempat kerja bagi pekerja, serikat pekerja ⁸⁹ , dan pihak manajemen guna membangun pemahaman atas hak dan kewajibannya dan meningkatkan keterampilannya untuk terlibat dalam dialog sosial. Kapasitas yang lebih kuat menghasilkan hubungan industri yang lebih baik, konflik yang lebih sedikit, dan dialog yang lebih bermakna. | ↑ | ↓ |
| • Investasi dan dukungan sumber daya harus diberikan guna meningkatkan kemampuan komite gender. | ↑ | ↓ |
| • Jika memungkinkan, perusahaan dapat bekerja sama dengan penyedia layanan yang dapat melatih pekerja dan pemberi kerja terkait hak dan peran serikat pekerja dan proses dialog sosial. | ↑ | |
| • Upaya menjalin hubungan dengan perusahaan lainnya (terutama perusahaan pengambil pasokan di negara yang sama) perlu dilakukan. Pelajari satu sama lain, ambil manfaat, ikuti webinar (negara tertentu) yang diselenggarakan oleh CNV, dsb. Penafian: Upaya ini harus dilakukan di dalam batasan undang-undang anti persaingan usaha. | | ↓ |

⁸⁹ [Consumer Goods Forum](#).

KOTAK 10: Pelatihan dialog sosial

In Indonesia in 2020 18 representatives of trade union confederation KSBSI and employers' organisation APINDO have been trained in implementing Social Dialogue. The train-the-trainer event was organised by the Dutch Trade Union Organisation CNV International and the Dutch Employers' organisation DECP. In the regions of Bandung, Jakarta, Makassar and Medan, participants completed role-playing assignments in which employers played the role of trade unions and vice versa. The plenary discussion of the outcomes of the role plays showed the importance of listening carefully to each other and to make an effort to understand each other. Common conclusion among both participating employers and employees was to keep a positive mindset and assume that everyone is willing to look for solutions.⁹¹

KOTAK 11: Protokol kebebasan berserikat

Pada akhir bulan Desember 2017, CNV Internationaal bersama Mondiaal FNV dan Fair Wear Foundation serta pamanufaktur tekstil Eropa dan Indonesia menyepakati perjanjian tentang peningkatan hak-hak pekerja. Merek seperti Haglöfs, Kjus, dan SuitSupply telah menandatangani perjanjian di Jakarta yang disebut sebagai Protokol Kebebasan Berserikat. Protokol ini adalah perjanjian antara pamanufaktur, pabrik, dan serikat pekerja tekstil, yang memberikan panduan pragmatis untuk pabrik dan serikat pekerja untuk bekerja bersama dalam meningkatkan hak pekerja. Merek-merek yang menandatangani protokol ini berkomitmen untuk memastikan pemasoknya menaati protokol tersebut. Dengan demikian, sebagai contoh, pemasok akan memfasilitasi perwakilan pekerja dan melibatkan organisasi ini secara aktif dalam kegiatan operasional bisnisnya dan berkomitmen untuk menghasilkan perjanjian kerja bersama.

Protokol Kebebasan Berserikat adalah hasil perundingan sejumlah serikat pekerja nasional (yang didukung secara aktif oleh CNV Internationaal, Mondiaal FNV, dan Fair Wear Foundation) dan merek-merek internasional yang membeli pasokan produk tekstilnya di Indonesia.⁹⁰

⁹⁰ [Pemberi Kerja dan Pekerja bersama-sama mengikuti kegiatan di Indonesia - CNV Internationaal](#)

⁹¹ [Werknemersrechten textiel vastgelegd in Indonesië \(cnvinternationaal.nl\)](#)

The local laws and regulations in some countries create challenges to respecting trade union rights in practice. In some cases, companies try to influence the regulatory landscape around trade union rights. Whenever possible, use your company's voice to halt violations of international standards on FoA and CB (ILO Conventions 87 and 98) and collaborate across the industry to address systemic challenges.

Memantau alat audit untuk dialog sosial

Produsen, fasilitas pemurnian, pedagang, dan pembeli diharapkan untuk menerapkan kebijakannya dan melaporkan tentang kebebasan berserikat, penyusunan PKB, dan dialog sosial di tingkat perusahaan atau tingkat pemasok melalui mekanisme audit. Untuk fasilitas pemurnian, pedagang dan pembeli, mekanisme audit ini juga harus dimasukkan ke dalam kebijakan pengadaannya.



Kami merekomendasikan agar perusahaan menerapkan berbagai tindakan untuk memastikan audit berjalan dengan lebih efektif.

Memastikan auditor telah dilatih dengan tepat dan memiliki kesadaran dalam mengidentifikasi pelanggaran kebebasan berserikat dan membuat rekomendasi yang sesuai untuk perbaikan dalam Rencana Tindakan Perbaikan.



- Memastikan bahwa para auditor (berkeinginan dan mampu) mengidentifikasi struktur yang mendukung dialog dan konsultasi antara pekerja dan manajer. Aspek ini dinilai sangat penting.
- Inisiatif Perdagangan Etis (ETI) merekomendasikan penggunaan daftar periksa audit yang efektif untuk memperkuat dan meningkatkan keterwakilan serikat pekerja dalam [lima rencana langkah ETI untuk kebebasan berserikat](#).
- Pastikan audit adalah bagian dari pendekatan uji tuntas dan manfaatkan audit kepatuhan sosial secara lebih strategis untuk mengidentifikasi potensi masalah seputar hak serikat pekerja.
- Kumpulkan laporan dan umpan balik dari pemangku kepentingan setempat tentang praktik-praktik kebebasan berserikat dan menyusun PKB dalam pabrik pemasok untuk melengkapi laporan audit.
- Pastikan pekerja diwawancarai di luar tempat kerjanya setiap kali audit dilakukan, agar mereka lebih bebas untuk berbagi informasi sebenarnya tanpa takut akan tindak balasan. Ketika wawancaranya dilakukan di pabrik, dalam pengawasan pihak manajemen, pekerja cenderung kurang bebas dan terbuka dalam menyampaikan pendapatnya.
- Coba sertakan instrumen pemantauan lain, seperti penilaian mandiri dadakan, kunjungan pabrik, audit pihak ketiga, pengumpulan bukti, dan komunikasi langsung dengan pekerja dan serikat pekerja dari pabrik pemasok.



Pada akhirnya, pemasok harus bertanggung jawab kepada perusahaan dan menunjukkan bahwa tidak ada pekerja yang mengalami hambatan/diskriminasi/pelecehan karena bergabung dengan serikat pekerja atau berpartisipasi dalam berbagai proses penyusunan PKB.



Pada akhirnya, pemasok harus bertanggung jawab kepada perusahaan dan menunjukkan bahwa tidak ada pekerja yang mengalami hambatan/diskriminasi/pelecehan karena bergabung dengan serikat pekerja atau berpartisipasi dalam berbagai proses penyusunan PKB.

- [Social Dialogue handbook. Step-by-Step Guidance](#). Amfori, 2020
- [Gender Equality and Social Auditing Guidance](#). BSR, 2018
- [Gender-responsive Human Rights Due Diligence tool](#). Plan International, 2020
- The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. The Global Deal.

Berpartisipasi dalam inisiatif multipemangku kepentingan

| | Perusahaan hulu | Perusahaan hilir |
|---|--------------------|---------------------|
| Produsen, fasilitas pemurnian, pedagang, dan pembeli dapat memilih untuk bersama-sama mengatasi tantangan dengan bergabung dalam inisiatif multipemangku kepentingan, misalnya Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO), Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), Palm Oil Innovations Group (POIG), atau Palm Oil Collaboration Group. | ↑ | ↓ |
| Saran lainnya yaitu perusahaan harus turut serta secara aktif dalam berbagai proyek percontohan dan dalam suatu gugus tugas untuk dialog sosial, bersama dengan para pemangku kepentingan lain dalam rantai pasok sawit, untuk meningkatkan dialog sosial, dan mendorong terciptanya berbagai bentuk baru partisipasi pekerja untuk semua pekerja. CNV Internationaal baru-baru ini membuat suatu Ajakan Bertindak untuk bergabung dalam gugus tugas ini. ⁹² | | ↓ |
| Akan sangat menarik jika dilakukan studi dasar bersama tentang kasus bisnis dialog sosial. Informasi semacam ini berguna dalam meyakinkan perusahaan untuk mendukung hak kebebasan berserikat dan menyusun PKB. | | ↓ |
| Berikutnya adalah 'Tunjukkan dengan tindakan!'. Perusahaan internasional dan lembaga serikat pekerja internasional dapat menunjukkan keterlibatan rutinnya, caranya berbagi informasi, dan kemudian bersama-sama berupaya mencari solusi atas berbagai masalah yang ada. Tunjukkan secara terbuka bahwa langkah ini benar-benar bermanfaat. | ↑ | |

⁹² Menciptakan Aliansi Perubahan melalui Dialog Sosial, CNV Internationaal 2021.

Lampiran: Daftar singkatan

| | |
|-----------------|--|
| APINDO | Asosiasi Pengusaha Indonesia |
| BAPPENAS | Badan Perencanaan Pembangunan Nasional |
| PKB | Perjanjian Kerja Bersama |
| KSPI | Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia |
| CNV | Christelijk Nationaal Vakverbond |
| EPOA | Aliansi Sawit Eropa |
| ETI | Inisiatif Perdagangan Etis (Ethical Trading Initiative) |
| FNV | Federatie Nederlandse Vakbeweging |
| FSBMM | Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman |
| FSPM | Federasi Serikat Pekerja Mandiri Hotel, Restoran, Plaza, Apartemen, Katering, dan Perhotelan |
| GAPKI | Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia |
| GUF | Global Union Federation |
| HRDD | Uji Tuntas Hak Asasi Manusia |
| ILO | Organisasi Buruh Internasional |
| ISPO | Sertifikasi Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil) |
| ITUC | Konfederasi Serikat Pekerja Internasional |
| IUCN | Uni Internasional untuk Konservasi Alam |
| IUF | Serikat Buruh Internasional Sektor Makanan, Pertanian, Hotel, Restoran, Jasa Boga, Tembakau dan Sejenisnya |
| JAN | Jaringan Auditor Nusantara |
| JAPBUSI | Jejaring Serikat Pekerja Sawit Seluruh Indonesia |
| KSBSI | Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Seluruh Indonesia |
| KSPSI | Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia |
| LKS | Lembaga Kerja Sama Bipartit |
| LSM | Lembaga Swadaya Masyarakat |
| OECD | Organisasi Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi |
| PASPI | Palm Oil Agribusiness Strategic Policy Institute |
| PERKASA | Serikat Pekerja PT Sarihusada Generasi Mahardhika |
| PKB | Perjanjian Kerja Bersama |
| APD | Alat Pelindung Diri |
| POIG | Palm Oil Innovations Group |
| PTPN | PT Perkebunan Nusantara |
| PKWT | Perjanjian Kerja Waktu Tertentu |

| | |
|--------------|---------------------------------------|
| PKWTT | Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu |
| RSPO | Roundtable on Sustainable Palm Oil |
| SPOC | Sustainable Palm Oil Choice |
| SPTP | Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan |
| PBB | Perserikatan Bangsa-Bangsa |
| WWF | Dana Dunia untuk Alam |

Gambaran umum pemangku kepentingan terkait lainnya untuk Dialog Sosial

LSM (Internasional)

Beberapa LSM yang mengupayakan keberlanjutan di sektor sawit adalah Profundo Indonesia ([saran dan riset tentang keberlanjutan | Profundo: sekilas tentang kami](#)), Oxfam Indonesia ([Indonesia | Oxfam International](#)), Verité (www.verite.org), Solidaridad ([Palm Oil - Solidaridad Network](#)), [GreenPeace Indonesia](#) (sebagian besar berkaitan dengan persoalan lingkungan), dan [Sawit Watch](#).

Jaringan, asosiasi, dan aliansi

Jaringan Auditor Nusantara (JAN) atau [Indonesian Auditor Network](#) atau Indonesian Auditor Network bertujuan menjadi asosiasi profesional pertama di Indonesia untuk auditor independen, serta menjaga dan meningkatkan integritas, kompetensi, dan empati bagi para anggotanya. JAN menyelenggarakan berbagai kegiatan rutin yang menangani nilai inti, secara berkala memeriksa kompetensi anggotanya dan berbagi pengetahuan (termasuk tentang sawit berkelanjutan dan tantangannya) dalam situs webnya.

Standar Sertifikasi Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil/ISPO; [Laman Utama - Indonesia Palm Oil Facts](#)) diperkenalkan pada tahun 2011 oleh Pemerintah dan dirancang untuk memastikan semua perusahaan perkebunan sawit Indonesia (bukan hanya yang mengekspor ke pasar asing), memenuhi standar pertanian yang lebih tinggi. Berdasarkan peraturan perundangan yang ada di Indonesia, ISPO bertujuan meningkatkan keberlanjutan dan daya saing industri sawit Indonesia, sekaligus membantu komitmen Pemerintah untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan meningkatkan mata pencaharian di perdesaan. Sertifikasi ISPO saat ini bersifat wajib bagi semua perkebunan di Indonesia, tetapi bersifat sukarela bagi pekebun dan perkebunan yang memasok untuk produksi bioenergi.

RSPO ([RSPO - Roundtable on Sustainable Palm Oil](#))

RSPO adalah lembaga internasional yang menaungi 4.000 organisasi anggotanya. Anggota RSPO tidak hanya mencakup LSM seperti WWF, Oxfam Novib, Solidaridad, IUCN, tetapi juga perusahaan seperti Ahold, Unilever, Mondelez, Wilmar, Sime Darby, dan berbagai lembaga keuangan. Semua organisasi ini bersama-sama telah mengembangkan aturan produksi dan perdagangan sawit hasil produksi berkelanjutan; Prinsip dan Kriteria untuk Produksi Sawit Berkelanjutan. Produsen sawit yang memproduksi sesuai standar ini dapat memiliki sertifikat standar internasional ini.

The Palm Oil Innovation Group (poig.org)

Inisiatif multipemangku kepentingan ini berupaya agar para pelaku utama menerapkan praktik produksi sawit yang bertanggung jawab dalam rantai pasok melalui pengembangan dan pemberian tolok ukur yang kredibel dan dapat diverifikasi yang didasarkan pada standar RSPO, serta penciptaan dan penggalakan inovasi. Inisiatif yang didirikan pada tahun 2013 ini dibangun melalui kemitraan dengan berbagai LSM terkemuka, termasuk dengan para produsen sawit yang sedang berkembang.

The Palm Oil Collaboration Group ([The Palm Oil Collaboration Group](#))

POCG menghimpun berbagai perusahaan dari setiap tahap rantai pasok sawit untuk mempercepat penerapan komitmen Tanpa Deforestasi, Tanpa Pengembangan di Lahan Gambut, Tanpa Eksploitasi secara efektif. Selain diskusi yang membantu menyamakan persepsi terhadap berbagai persoalan utama, kelompok tersebut juga mengidentifikasi berbagai bidang untuk kegiatan kolaboratif. POCG terdiri atas lebih dari 30 perusahaan dari semua tahap rantai pasok sawit, termasuk di antaranya produsen, fasilitas pemurnian, pedagang, pemanufaktur, dan peretail. Mitra pelaksana dan pemangku kepentingan semakin banyak terlibat dalam sejumlah diskusi yang tengah berjalan dan kelompok kerja ini.

Upaya yang dihasilkan kemudian dikemukakan melalui kelompok kerja, yang tidak hanya melibatkan perusahaan, tetapi juga para pemangku kepentingan seperti LSM sosial dan lingkungan, penyedia layanan, dan praktisi teknis.

Sustainable Palm Oil Choice ([SPOC](#))

Para peserta menghimpun sekelompok perusahaan dan organisasi yang meyakini bahwa sawit dapat berperan positif bagi masyarakat jika diproduksi secara berkelanjutan. SPOC berkomitmen menggunakan, memproduksi, atau mendukung produksi dan konsumsi minyak sawit berkelanjutan dan menginspirasi pihak lain untuk melakukan hal yang sama.

The European Palm Oil Alliance ([EPOA](#); [Home » European Palm Oil Alliance](#))

Aliansi ini adalah inisiatif bisnis antara produsen sawit dan fasilitas pemurnian untuk memproduksi minyak sawit secara berkelanjutan. EPOA mendorong transformasi pasar minyak sawit dan mendukung inisiatif yang berkomitmen terhadap minyak sawit berkelanjutan di seluruh Eropa.

Decent Rural Living Initiative

Para anggota EPOA yang aktif dalam berbagai inisiatif seluruh sektor yang menangani persoalan ini juga ada dalam rantai pasok minyak sawit. Contohnya adalah Decent Rural Living Initiative ([Laman Utama - Decent Rural Living Initiative \(decent-rural-living.com\)](#))⁹³. Proyek ini, yang lahir berkat kolaborasi para pelaku industri seperti Cargill, Sime Darby, dan Wilmar, bertujuan untuk mengatasi permasalahan sistemis hak pekerja di sektor sawit dengan dukungan dari Forum for the Future ([Forum for the Future](#)). Kolaborasi ini telah mengidentifikasi masalah yang memengaruhi pekerja dan keluarganya serta tindakan terbaik yang paling mungkin dilakukan. Berbagai tindakan yang dihasilkan dari proyek ini antara lain (1) pengembangan satu platform kesadaran akan hak; (2) peningkatan konektivitas telekomunikasi di wilayah perdesaan; (3) inisiasi dialog sosial dengan serikat pekerja dan para pekerja; dan (4) peningkatan kesejahteraan keluarga di lahan konsesi.

⁹³ [Human Rights & Palm Oil » European Palm Oil Alliance](#)

