



TATA CARA

Penggunaan Sistem Pekerja
Harian Lepas
di Perusahaan Kelapa Sawit

2020

Earthworm

Hak Cipta dan Penolakan

EF menyusun dokumen ini berdasarkan pengalaman, observasi di lapangan, dan konsultasi dengan rekanan perusahaan kelapa sawit. EF berusaha sebaik mungkin untuk memastikan ketepatan informasi yang disampaikan dengan menerapkan prinsip kehati-hatian untuk menyusun dokumen ini secara cermat dan seksama, namun keputusan untuk mempercayai dan menggunakan langkah-langkah yang direkomendasikan dalam dokumen ini adalah tindakan yang dilakukan secara independen.

Tidak ada jaminan yang dibuat sehubungan dengan isi dokumen ini. EF tidak bertanggungjawab atas kerugian, kerusakan, atau dampak komersial yang merugikan atau permasalahan yang dialami sebagai akibat atas penggunaan informasi dalam dokumen ini.

Seluruh materi dalam dokumen ini, termasuk tulisan dan gambar, dilindungi hak cipta. Dokumen ini dan isi di dalamnya tidak dapat disalin, digandakan, dipublikasikan ulang, disiarkan, atau didistribusikan tanpa izin tertulis dari EF untuk penggandaan, kutipan, referensi atau penggunaan serupa lainnya dari dokumen ini.

Daftar Isi

Hak Cipta dan Penolakan.....	iii
Daftar Isi.....	v
Pendahuluan.....	1
Memahami Risiko Penggunaan Pekerja Harian Lepas.....	5
Penggunaan Sistem Pekerja Harian Lepas Sesuai Aturan: Apa yang Dapat Dilakukan Perusahaan?.....	8

Pendahuluan

Industri kelapa sawit memiliki peranan cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Data BAPPENAS menyebutkan, industri kelapa sawit mempekerjakan kurang lebih 16,2 juta orang tenaga kerja¹. Jumlah tersebut menyumbang 42% terhadap penyerapan tenaga kerja pada sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan dan 13% terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia secara total pada tahun 2018².

Seperti diketahui, kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan terbesar di Indonesia. Luasnya mencapai 14,33 juta hektar³ dengan produksi 42,88 juta ton⁴ minyak sawit (*Crude Palm Oil*) pada tahun 2018. Dengan skala industri yang sangat besar, industri kelapa sawit telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung pencapaian industri berkelanjutan baik secara lingkungan maupun sosial. Mengingat banyaknya jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam industri kelapa sawit, sangat diperlukan komitmen dari berbagai pihak untuk memastikan agar para pekerja di industri kelapa sawit terpenuhi hak-haknya.

Pada level internasional, Dewan HAM PBB mengesahkan Pedoman Prinsip-Prinsip Bisnis dan HAM di tahun 2011. Buku ini pada dasarnya memberikan arahan kepada para pemangku kepentingan untuk mengimplementasikan prinsip perlindungan, penghormatan, dan pemulihan HAM baik untuk pekerja maupun individu atau komunitas yang terkena dampak bisnis.

¹ Keterangan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Bambang Brojonegoro dalam 14th Indonesian Palm Oil Conference, 2 November 2018. Diakses dari <https://www.bppdp.or.id/id/berita/industri-kelapa-sawit-indonesia-serap-162-juta-pekerja/>

² BPS. 2018. Penduduk 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama 2011 – 2018. <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/970/penduduk-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-1986---2018.html>

³ Kementerian Pertanian. 2020. Luas areal Kelapa Sawit menurut provinsi, 2016 - 2020*). <https://www.pertanian.go.id/home/index.php?show=repo&fileNum=229>

⁴ Kementerian Pertanian. 2020. Produksi Kelapa Sawit menurut provinsi, 2016 - 2020*). <https://www.pertanian.go.id/home/index.php?show=repo&fileNum=214>

Pada tingkat nasional, Indonesia juga telah memiliki undang-undang yang secara khusus mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan-peraturan turunannya. Selain itu, prinsip dan kriteria ISPO dan RSPO juga mengatur mengenai tanggung jawab terhadap pekerja yang terlibat dalam kegiatan perkebunan dan pabrik minyak sawit. Hal-hal yang diatur di antaranya terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), upah minimum, perjanjian kerja, keikutsertaan dalam program jaminan sosial, penyediaan sarana pendidikan, kesehatan, dan permukiman yang memadai, larangan diskriminasi, pekerja anak dan kerja paksa, kebebasan untuk berserikat, tidak ada tenaga kerja ilegal, perekrutan yang adil, serta tidak ada penghasutan dan perlakuan kejam.^{5, 6}

Pekerja di industri kelapa sawit di Indonesia direkrut dengan menggunakan sistem kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dikenal juga dengan sebutan pekerja kontrak) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau dikenal dengan sebutan pekerja tetap). Sistem PKWT banyak digunakan untuk pekerja kebun, terutama untuk pekerja perawatan dan masih ditemukan juga untuk pekerjaan pemanenan. Pekerja perawatan termasuk bagian pemupukan, semprot, babat, dan kutip berondolan.

Di industri kelapa sawit, para pekerja tersebut umumnya dikontrak sebagai pekerja/buruh harian lepas. Pekerja ini seharusnya direkrut selama kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Jika pekerja bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pekerja harian lepas merupakan bagian yang sangat besar dalam industri kelapa sawit⁷. Pekerja harian lepas termasuk dalam kelompok kerja yang paling rentan,

⁵ Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2015 tentang Sistem Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil Certification System /ISPO)

⁶ Roundtable on Sustainable Palm Oil. 2018. *Principles and Criteria for the Production of Sustainable*. <https://rspo.org/resources/certification/rspo-principles-criteria-certification/rspo-principle-criteria-for-the-production-of-sustainable-palm-oil-2018>

⁷ Sawit Watch mengestimasi 70% dari total 10 juta pekerja sawit pada tahun 2016 adalah pekerja harian lepas (World Rainforest Movement. 2018. Indonesia: Exploitation of Women and Violation of Their Rights in Oil Palm Plantations). Data EF dari tahun 2017-2020 menunjukkan sekitar 19% dari 13.774 pekerja kelapa

didominasi pekerja perempuan, dan memiliki risiko kerja tinggi. Mereka tidak memiliki kontrak kerja, tidak mendapat tunjangan seperti BPJS, APD yang memadai, atau tunjangan lainnya.

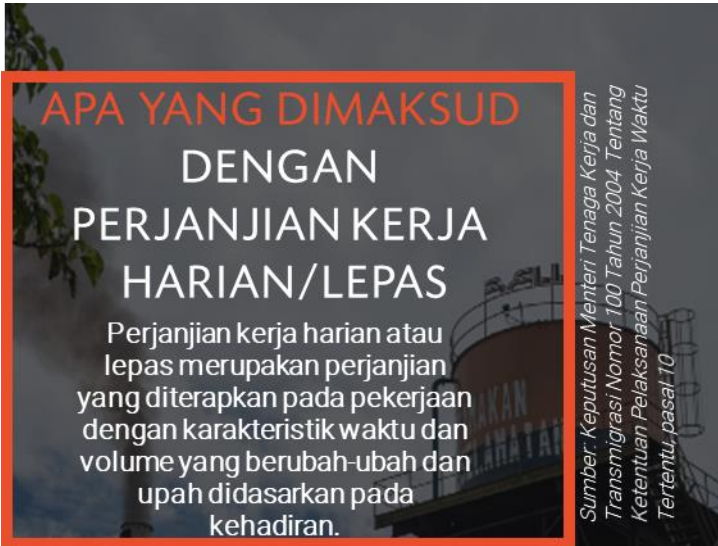
Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 diatur mengenai penggunaan sistem PKWT, termasuk pekerja harian lepas. Akan tetapi, praktik di lapangan menunjukkan penerapan sistem pekerja harian lepas yang berbeda-beda dan terkadang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Oleh karena itu, buku ini disusun untuk memberikan arahan praktis kepada perusahaan terutama perkebunan kelapa sawit dalam menerapkan sistem pekerja harian lepas yang adil dan bertanggungjawab. Dari perspektif bisnis, buku ini disusun sedemikian rupa untuk meminimalkan risiko bisnis, reputasi, dan legal yang mungkin dihadapi perusahaan melalui perbaikan sistem penggunaan sistem pekerja harian lepas.



sawit adalah pekerja harian lepas baik yang direkrut secara langsung oleh perusahaan maupun secara subkontrak. Persentase ini tidak termasuk 24% calon pekerja permanen yang sedang dalam tahap percobaan 3 bulan atau masih dalam kontrak PKWT yang sebagian di antaranya juga terdapat pekerja yang mendapat hak dan perlindungan yang lebih rendah dari pekerja tetap seperti upah di bawah upah minimum.

Memahami Risiko Penggunaan Pekerja Harian Lepas

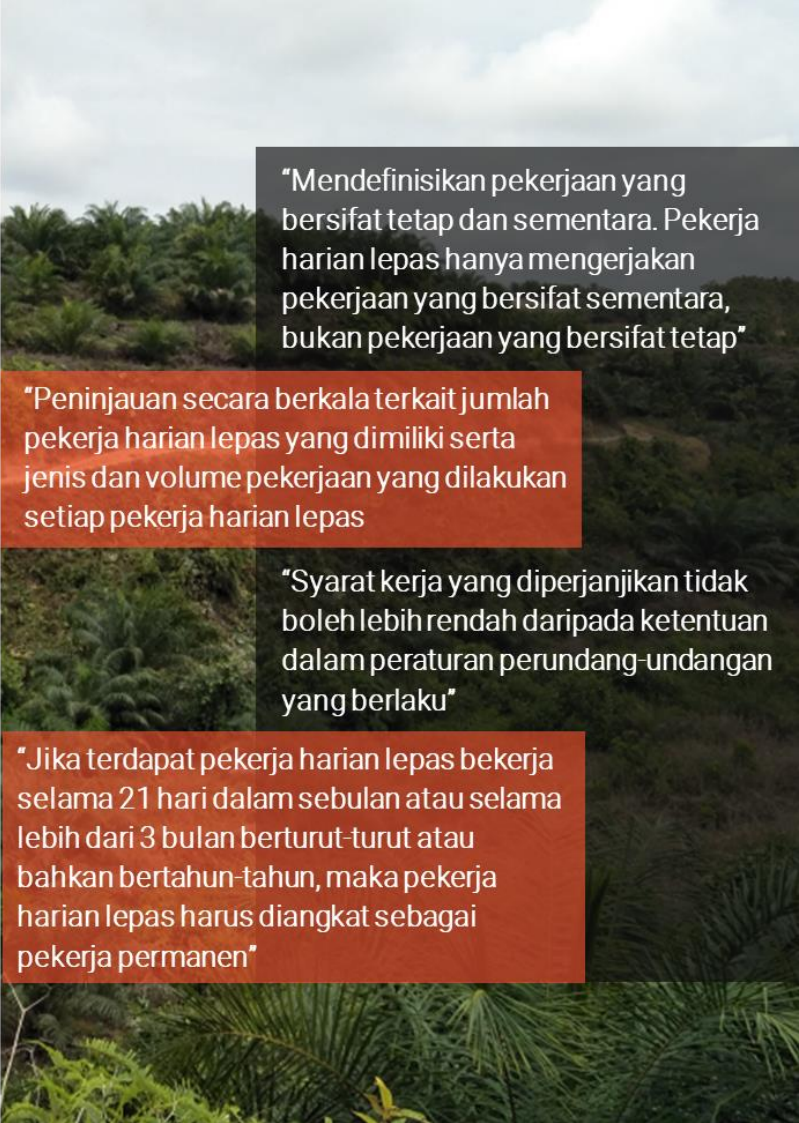


Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian atau lepas dan merupakan jenis perjanjian kerja yang penggunaannya legal dan diatur undang-undang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan syarat kerja tertentu, termasuk manfaat dan tunjangan. Akan tetapi pada praktiknya perusahaan bisa saja berhadapan dengan berbagai risiko seperti risiko legal, bisnis, dan reputasi akibat ketidaksesuaian implementasi dengan peraturan yang berlaku atau standar ketenagakerjaan lainnya.

Beberapa isu yang sering kali ditemukan dalam penggunaan pekerja harian lepas di antaranya:

- Pekerja harian lepas tidak memiliki kontrak sebagai bukti perjanjian kerja dan mengatur syarat kerja yang diperjanjikan. Hal ini membuat pekerja dalam posisi rentan dan tanpa perlindungan bilamana terjadi eksploitasi karena tidak ada perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban pekerja. Dari sisi bisnis, kontrak kerja merupakan alat yang mengatur secara jelas hak dan kewajiban pekerja
- Pekerja harian lepas bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan selama lebih dari 3 bulan berturut-turut. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004. Dalam beberapa kasus, pekerja dipekerjakan tidak lebih dari 3 bulan berturut-turut namun pekerja dikondisikan untuk mengambil cuti jeda antar kontrak. Hal ini dapat dikategorikan sebagai eksploitasi
- Pekerja harian lepas tidak mendapat upah minimum. Hal ini dapat dikarenakan kurangnya kesadaran perusahaan sehingga menerapkan nominal upah yang terlalu rendah atau karena pekerja tidak bekerja secara penuh selama 7 atau 8 jam sehari
- Pekerja hamil langsung diberhentikan bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan Rekomendasi 95 ILO tentang Perlindungan Wanita Hamil yang menyatakan syarat sah pemberhentian kerja di antaranya adalah kasus pelanggaran, berakhirnya kontrak kerja, atau pemberhentian kegiatan. Pekerja wanita hamil tidak termasuk ke dalam salah satu syarat sah pemberhentian. Pemecatan pekerja karena alasan kehamilan dapat dianggap sebagai diskriminasi.
- Pekerja harian lepas tidak mendapat jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan) serta Tunjangan Hari Raya
- Pekerja harian lepas tidak disediakan alat kerja dan alat pelindung diri secara gratis seperti layaknya pekerja tetap. Hal ini dapat dikategorikan juga sebagai bentuk diskriminasi

Untuk menghindari hal tersebut, terdapat 4 hal yang perlu di perhatikan:



“Mendefinisikan pekerjaan yang bersifat tetap dan sementara. Pekerja harian lepas hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat sementara, bukan pekerjaan yang bersifat tetap”

“Peninjauan secara berkala terkait jumlah pekerja harian lepas yang dimiliki serta jenis dan volume pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja harian lepas

“Syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku”

“Jika terdapat pekerja harian lepas bekerja selama 21 hari dalam sebulan atau selama lebih dari 3 bulan berturut-turut atau bahkan bertahun-tahun, maka pekerja harian lepas harus diangkat sebagai pekerja permanen”

Penggunaan Sistem Pekerja Harian Lepas Sesuai Aturan: Apa yang Dapat Dilakukan Perusahaan?

Identifikasi Kebutuhan Perusahaan terhadap Pekerja Harian Lepas

1

- a. **Identifikasi seluruh jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.**
Misalnya, panen, pemupukan, semprot, memangkas pelepah, dll.
- b. **Identifikasi untuk masing-masing jenis pekerjaan apakah pekerjaan tersebut dikerjakan sepanjang tahun (tetap/permanen) atau hanya waktu tertentu**
Untuk jenis pekerjaan yang dikerjakan terus-menerus sepanjang tahun, maka harus digunakan tenaga kerja permanen/tetap.

Untuk pekerjaan yang hanya dilakukan pada waktu tertentu dan tidak menerus (misalnya penyemprotan dan pemupukan atau tenaga kerja tambahan saat musim panen raya), perlu identifikasi lebih lanjut mengenai total volume pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja.

- c. **Menyusun rencana tenaga kerja (*manpower planning*)**
Volume kerja (berdasarkan luas atau satuan lainnya), frekuensi pelaksanaan pekerjaan, dan norma kapasitas kerja* merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang matang dan realistis.

**Norma kapasitas kerja dapat dihitung dengan menggunakan *time and motion study* atau dengan menghitung rata-rata output kerja per pekerja pada jam kerja normal (7-8 jam), dengan menggunakan data selama 1 tahun terakhir dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi output kerja (misalnya produktivitas tanaman, topografi, dll).*

Informasi lebih rinci dapat dilihat pada Tata Cara Penetapan Kebijakan Target Kerja dan Pengupahan

d. Tentukan jumlah pekerja harian lepas yang diperlukan

Seperti disebutkan sebelumnya, pekerja harian lepas hanya direkrut untuk pekerjaan sementara yang tidak selalu tersedia sepanjang tahun. Penentuan jumlah pekerja harian lepas dilakukan berdasarkan jenis dan volume pekerjaan yang tidak tersedia sepanjang tahun secara penuh.

Pada prinsipnya jika pekerjaan tersedia sepanjang tahun, harus digunakan pekerja permanen. Tersedia sepanjang tahun dapat berarti:

- Dalam sistem 25 hari kerja dalam sebulan (untuk 7 jam kerja per hari/6 hari per minggu), total volume kerja mencapai 300 Hari Kerja/HK atau kelipatannya dalam setahun, atau
- Dalam sistem 21 hari kerja dalam sebulan (untuk 8 jam kerja per hari/5 hari kerja per minggu), total volume kerja mencapai 252 HK atau kelipatannya dalam setahun, maka digunakan pekerja permanen.

Untuk setiap pekerjaan dengan total volume kurang dari angka tersebut, maka dapat digunakan tenaga kerja harian lepas.

Contoh. Menghitung Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Harian Lepas

- Misalnya, perusahaan memiliki kebun kelapa sawit dengan luas 500 Ha yang dipanen setiap seminggu sekali. Beban kerja panen per hari dibagi merata untuk setiap minggunya, yaitu seluas 83,3 hektar harus dipanen dalam sehari.
- Maka volume pekerjaan panen dalam setahun adalah 500 Ha dikali 52 minggu, yaitu 26.000 Ha.
- Jika berdasarkan norma kerja atau pada umumnya seorang pekerja panen dapat memanen seluas 2,5 Ha per hari dalam waktu kerja normal (7 jam sehari), maka dapat diketahui kebutuhan jumlah HK., yaitu 26.000 Ha dibagi 2,5 Ha/HK = 10.400 HK
- Dengan rata-rata hari kerja 25 hari dalam sebulan, maka jumlah kebutuhan tenaga kerja dalam setahun adalah jumlah kebutuhan HK dibagi 25* hari dan dibagi 12 bulan. 10.400 HK dibagi 12 adalah total HK yang diperlukan selama sebulan, yaitu 866,67 HK. Jika seorang pekerja dapat bekerja selama 25 hari setiap bulannya, dari angka tersebut kita dapat mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja secara total dengan membagi 866,67 HK dengan 25 hari, yaitu 34,6 pekerja.
- Jumlah kebutuhan tenaga kerja tersebut dapat dibulatkan ke bawah untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja permanen. Sedangkan bilangan desimal di belakang koma dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan jumlah tenaga kerja harian lepas. Misalnya pada hasil perhitungan menunjukkan kebutuhan tenaga kerja sebanyak 34,6 orang. Maka perusahaan dapat merekrut sebanyak 34 pekerja permanen. Sementara untuk sisanya 0,6 pekerja atau setara dengan 180 HK ($0,6 \times 300$ HK), mengindikasikan jumlah hari kerja yang dapat dikerjakan oleh pekerja harian lepas. Misalnya jika perusahaan merekrut 6 orang pekerja harian lepas, maka masing-masing pekerja harian lepas tersebut akan bekerja selama maksimum 30 hari dalam setahun.
- Untuk beberapa jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh 1 fungsi yang sama, maka kebutuhan jumlah pekerja dapat diagregatkan. Misalnya, diperlukan 5,6 orang untuk pemupukan dan 2,7 orang untuk penyemprotan dalam setahun. Kedua jenis pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh pekerja dengan fungsi perawatan. Maka jumlah total kebutuhan pekerja adalah 8,3 orang, yakni 8 orang pekerja permanen dan 0,3 pekerja perawatan atau setara 90 HK ($0,3 \times 300$ HK).

**Angka belum mempertimbangkan jumlah hari libur dan cuti tahunan pekerja*

Jenis Pekerjaan	Luas	Frekuensi dalam 1 Tahun	Volume Pekerjaan dalam 1 Tahun	Norma (volume pekerjaan per HK)*	Kebutuhan HK	Kebutuhan Tenaga Kerja
Panen	500 Ha	52 kali	26.000 Ha	2,5 Ha/HK	10.400 HK	34,6 orang
Pangkas Pelepah						
Memungut brondol						
Pemupukan	500 Ha	6 kali	3.000 Ha	1.8 Ha/HK	1.666,7 HK	5,6 orang
Semprot gawangan	500 Ha	4 kali	2.000 Ha	2,5 Ha/HK	800 HK	2,7 orang
Semprot total						
Babat						
Dst						

**Angka berikut merupakan contoh/ilustrasi. Silakan melakukan time and motion study atau data output kerja untuk mendapat angka norma yang paling sesuai untuk diterapkan pada perusahaan Anda.*

Perekrutan dan Pemenuhan Syarat Kerja Minimum Bagi Pekerja Harian Lepas

2

Setelah diketahui jumlah kebutuhan pekerja harian lepas, langkah selanjutnya adalah untuk merekrut pekerja tersebut secara adil dan bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional yang berlaku.

Perekrutan pekerja harian lepas harus didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja (*manpower*) berdasarkan hasil analisis terhadap beban kerja dalam jangka waktu tertentu. Proses ini sangat penting untuk menjamin perekrutan jumlah pekerja harian lepas dalam jumlah yang tepat, tidak ada kelebihan atau kekurangan jumlah tenaga kerja.

Pekerja harian lepas direkrut dalam jangka waktu yang singkat, namun hal ini tidak melepas tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Sebagaimana disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang PKWT, syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perusahaan Anda merekrut pekerja melalui pihak ketiga, merupakan kewajiban perusahaan Anda untuk memastikan pihak ketiga tersebut mematuhi peraturan yang berlaku. Berikut merupakan syarat minimum yang perusahaan Anda harus penuhi jika merekrut pekerja harian lepas.

- a. **Pastikan bahwa pekerja yang direkrut sebagai pekerja harian lepas memenuhi kriteria usia minimum untuk bekerja (berusia di atas 18 tahun untuk jenis pekerjaan berbahaya) ^{5,6,8}**

Seseorang yang berusia di bawah 18 tahun secara biologis adalah seorang anak. Kondisi di mana seseorang berusia di bawah 18 tahun yang sudah menikah tidak menghilangkan fakta bahwa secara biologis dan legal orang

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 68

tersebut masih anak-anak. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempekerjakan seorang calon pekerja yang berusia di bawah 18 tahun tetapi sudah menikah, pastikan ia tidak dipekerjakan pada jenis pekerjaan berbahaya atau pekerjaan terburuk untuk anak. Langkah-langkah yang dapat dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja di bawah umur dapat merujuk pada Buku Tatacara Mitigasi Risiko Pekerja Anak di Perkebunan Kelapa Sawit.

b. Hubungan kerja dengan pekerja harian lepas ditandai dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan dengan pekerja^{6, 9}

- Perjanjian dibuat dalam bahasa yang dimengerti pekerja dan ditandatangani oleh kedua belah pihak perusahaan dan pekerja setelah pekerja membaca, memahami, dan setuju terhadap isi kontrak tersebut.
- Kontrak dibuat 2 rangkap, 1 untuk perusahaan dan 1 untuk pekerja.
- Perjanjian memuat informasi rinci mengenai kondisi kerja, pengupahan, dan lain-lain sesuai peraturan yang berlaku¹⁰.

Perjanjian kerja tertulis setidaknya memuat:

- nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- jabatan atau jenis pekerjaan
- tempat pekerjaan
- besarnya upah dan cara pembayarannya
- syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 57

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 54

- Jika lebih dari satu pekerja harian lepas direkrut pada waktu yang bersamaan, mereka dapat pula didaftarkan secara kolektif melalui penyerahan daftar pekerja dan durasi kontrak yang disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 hari setelah mempekerjakan pekerja¹¹. Jika terdapat perubahan dalam tenaga kerja yang dipekerjakan perusahaan, perusahaan harus senantiasa memperbaharui informasi tersebut melalui pelaporan tahunan ketenagakerjaan.
- Selanjutnya perusahaan harus menjelaskan syarat kerja yang tertuang dalam kontrak.
- Setelah itu, perusahaan meminta persetujuan dan tanda tangan dari para pekerja. Hal ini adil bagi kedua belah pihak.

Daftar pekerja setidaknya harus memuat:

- nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
- nama/alamat pekerja
- jenis pekerjaan yang dilakukan
- besarnya upah dan/atau imbalan lainnya

Tidak disarankan untuk menggunakan kontrak jangka pendek secara terus-menerus, dengan atau tanpa jeda kontrak karena hal ini sangat berisiko dan dapat dipandang sebagai eksploitasi. Periode kontrak dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan peraturan, namun perlu diperhatikan bahwa jika buruh harian lepas bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan dan lebih dari 3 bulan secara berturut-turut, maka seharusnya perjanjian buruh harian lepas berubah menjadi PKWTT.

¹¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pasal 12 & 14

c. Pastikan pekerja harian lepas mendapat paling tidak upah minimum setelah bekerja dalam waktu normal

Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah harian minimum^{5, 6, 12}. Besaran upah minimum tersebut bervariasi sesuai dengan Upah Minimum Provinsi, Kabupaten/Kota, atau Upah Minimum Sektoral yang berlaku di daerah masing-masing.

- ❑ Tentukan dengan jelas apakah pekerja dibayar dengan menggunakan sistem satuan hasil atau satuan waktu¹³
- ❑ Jika menggunakan satuan waktu (berdasarkan waktu kerja), maka upah harian pekerja harian lepas tidak boleh lebih rendah dari upah minimum harian provinsi atau kabupaten/kota atau upah minimum sektoral setelah bekerja dalam waktu kerja normal.
- ❑ Jika menggunakan satuan hasil (berdasarkan output/hasil kerja), maka perlu dipastikan bahwa nilai upah per satuan hasil memungkinkan pekerja untuk mendapat upah harian yang setidaknya setara dengan standar upah minimum. Nilai upah per satuan hasil harus dikomunikasikan kepada pekerja. Sebagaimana diamanatkan Kriteria RSPO 6.2.6 bahwa setiap pekerja harus mendapat upah hidup layak, termasuk jika pekerja dibayar dengan sistem satuan hasil.
- ❑ Tidak ada diskriminasi (pekerja pada pekerjaan yang sama mendapat upah yang setara)⁶
- ❑ Jika pekerja harian lepas bekerja kurang dari 7 atau 8 jam sehari, mereka tetap harus mendapat upah minimum harian. Hal ini dikarenakan di Indonesia tidak dikenal sistem pembayaran upah per jam sebagaimana disebutkan dalam pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

¹² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 90

¹³ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 12-16

d. Pekerja harian lepas berhak mendapat BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan

Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja^{5, 6, 14}. Secara lebih lanjut Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden mengamanatkan perusahaan untuk mendaftarkan dan membayarkan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan untuk seluruh pekerjanya, termasuk pekerja harian lepas¹⁵.

- ❑ Siapkan daftar pekerja beserta anggota keluarga pekerja yang akan didaftarkan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan
- ❑ Beri tanda pada pekerja harian lepas yang sudah terdaftar BPJS Kesehatan (merupakan tanggungan dari suami yang bekerja atau merupakan PBI/Penerima Bantuan Iuran dari pemerintah) dengan memverifikasi bukti pendaftaran/keanggotaannya
- ❑ Siapkan dokumen identitas yang memuat NIK (KTP/KK) dari para pekerja yang akan didaftarkan. Untuk BPJS Kesehatan, siapkan juga dokumen identitas anggota keluarga dari pekerja yang akan didaftarkan
- ❑ Jika terdapat pekerja yang tidak memiliki dokumen identitas yang memuat NIK, fasilitasi komunikasi pekerja dengan pemerintah setempat atau Dinas Kependudukan untuk mendapat solusi atas permasalahan tersebut
- ❑ Berkomunikasi dengan **BPJS Kesehatan** dan **BPJS Ketenagakerjaan** setempat terkait pendaftaran keanggotaan dan pembayaran iuran pekerja harian lepas
- ❑ Memungut iuran yang menjadi kewajiban pekerja melalui pemotongan upah secara otomatis untuk mempermudah proses pemotongan dan sebagai pendataan jika terdapat perubahan tenaga kerja perusahaan
- ❑ Membayar iuran secara rutin kepada BPJS setiap bulannya

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 99

¹⁵ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peraturan Pemerintah No. 44-46 tahun 2015, Perpres No. 82 tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

e. **Alat Pelindung Diri (APD) dan alat kerja disediakan secara gratis untuk seluruh pekerja, termasuk pekerja harian lepas^{6, 16}**

- ❑ Melakukan analisis risiko K3, misalnya dengan menggunakan metode HIRARC (Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control). Lihat contoh pada halaman berikutnya.
- ❑ Mendata kebutuhan APD dan alat kerja untuk seluruh pekerja berdasarkan analisis risiko K3, termasuk untuk pekerja harian lepas
- ❑ Memastikan pekerja harian lepas mendapat APD dan alat kerja secara gratis (sebagai inventaris) untuk digunakan ketika bekerja
- ❑ Memastikan APD dan alat kerja yang disediakan memiliki kualitas yang bagus dan sesuai dengan standar yang berlaku
- ❑ Memberikan pelatihan/sosialisasi kepada pekerja terkait penggunaan APD dan alat kerja yang baik dan benar
- ❑ Mengingatkan pekerja untuk selalu memakai APD saat bekerja
- ❑ Pastikan terdapat prosedur yang mengatur proses penggantian APD atau alat kerja yang rusak. Jika APD atau alat kerja mengalami kerusakan setelah waktu tertentu, pastikan pekerja mendapat APD atau alat kerja baru secara gratis
- ❑ Memiliki prosedur/SOP pengadaan/penyediaan dan pengawasan penggunaan APD dan alat kerja sebagai pedoman bersama. Prosedur ini dapat digunakan sebagai sistem untuk memastikan bahwa APD dan alat kerja disediakan secara gratis serta mengatur mekanisme pemberian dan penggantian alat yang rusak

Untuk mencegah kehilangan alat kerja atau APD, perusahaan dapat menyediakan loker atau ruang penyimpanan alat kerja. Pekerja diwajibkan mengambil dan menyimpan kembali APD dan alat kerja di tempat penyimpanan yang disediakan saat datang dan pulang kerja, serta tidak membawa pulang alat-alat tersebut pulang ke rumah untuk mencegah kehilangan atau kerusakan.

¹⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Alat Pelindung Diri, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 9

**Contoh Identifikasi Bahaya, Penilaian Risiko, dan Pengendalian Risiko
(Hazard Identification, Risk Assessment & Risk Control/HIRARC)**

Peluang Kejadian (Nilai 1-5)

- Sangat tinggi (5):** Kemungkinan besar akan terjadi dan sering
- Tinggi (4):** Kemungkinan terjadi dan jarang
- Sedang (3):** Mungkin suatu saat akan terjadi
- Rendah (2):** Tidak pernah terjadi dalam beberapa tahun ke belakang
- Sangat rendah (1):** Tidak mungkin dan tidak pernah terjadi

Tingkat Keparahan (Nilai 1-5)

- Sangat parah (5):** Kematian banyak orang dan kerusakan parah yang sulit diperbaiki
- Parah (4):** Kematian seseorang dan kerusakan parah
- Sedang (3):** Cacat permanen
- Ringan (2):** Cacat sementara
- Sangat ringan (1):** Lecet, memar, luka sayat, atau jenis luka ringan lainnya

Jenis Pekerjaan	Bahaya	Mengancam keselamatan?	Pernah terjadi sebelumnya?	Dapat dicegah?		Apa yang dapat dilakukan untuk pencegahan
		Tingkat Keparahan (1-5)	Peluang Kejadian (1-5)	Y	N	
Penyiapan zat kimia	Tergelincir dan jatuh					
	Tumpahan bahan kimia					
	Keracunan					
Pemindahan pupuk dan zat kimia	Mengangkut beban berlebihan					
	Tumpahan bahan kimia					
	Membungkuk, tanah tidak rata, tergelincir, dan jatuh					
	Memindahkan/mengangkut barang secara					

Jenis Pekerjaan	Bahaya	Mengancam keselamatan?	Pernah terjadi sebelumnya?	Dapat dicegah?		Apa yang dapat dilakukan untuk pencegahan
		Tingkat Keparahan (1-5)	Peluang Kejadian (1-5)	Y	N	
	manual					
Semprot	Tumpahan bahan kimia					
	Tergelincir dan jatuh					
	Tekanan panas					
	Ular, lebah					
Pemupukan	Tergelincir dan jatuh					
	Tumpahan bahan kimia					
	Tekanan panas					
	Ular, lebah					
Panen	Tergelincir dan jatuh					
	Tertimpa pelepah/polen/debu					
	Duri tajam					
	Ular, lebah					
Suntik batang pohon (pengendalian hama)	Tumpahan bahan kimia					
	Tergelincir dan jatuh					
	Benda tajam					
Mengganti ban traktor	Beban berat					
	Tekanan tinggi ban					
	Posisi traktor tidak stabil					
	Membungkuk					

f. Pekerja harian lepas berhak mendapat THR¹⁷

- Setiap pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 bulan berhak mendapat THR keagamaan
- Jika masa kerja kurang dari 12 bulan, jumlah THR yang diberikan proporsional terhadap masa kerja. Jika masa kerja lebih dari 12 bulan, nilai THR setara dengan upah sebulan
- Jika pekerja mengundurkan diri atau diberhentikan dari pekerjaannya, ia tetap berhak atas THR jika pekerja tersebut masih terdaftar sebagai pekerja perusahaan saat hari raya atau dalam rentang satu sampai 30 hari sebelum jatuh tempo hari raya

g. Pekerja harian lepas dapat bergabung menjadi anggota serikat pekerja

Dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”¹⁸. Artinya, pekerja harian lepas juga memiliki hak dan kebebasan untuk bergabung atau tidak bergabung dengan serikat pekerja dan untuk terlibat atau tidak terlibat dalam penyusunan perjanjian kerja bersama.

- Pastikan perusahaan tidak melarang atau memaksa pekerja harian lepas untuk bergabung dengan serikat pekerja
- Memberikan imbauan kepada serikat pekerja untuk tidak melarang atau memaksa pekerja harian lepas untuk bergabung dengan serikat pekerja
- Menginformasikan kepada pekerja harian lepas bahwa mereka memiliki hak untuk bergabung atau tidak bergabung dengan serikat pekerja dan untuk terlibat atau tidak terlibat dalam penyusunan perjanjian kerja bersama
- Memfasilitasi pemotongan upah untuk pembayaran iuran keanggotaan serikat pekerja bagi pekerja harian lepas yang berminat menjadi anggota serikat pekerja. Hal ini umum dilakukan perusahaan kelapa sawit di Indonesia

¹⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi pekerja/Buruh Diperusahaan

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 104

Perusahaan dan serikat pekerja sangat direkomendasikan untuk melibatkan pekerja harian lepas dalam organisasi serikat pekerja dan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain untuk memastikan bahwa seluruh suara pekerja terwakili dan mengurangi risiko bahwa adanya anggapan perusahaan membatasi kebebasan berasosiasi pekerja pada kelompok tertentu, pelibatan pekerja harian lepas juga memberikan manfaat peningkatan pengetahuan dan kesadaran akan kewajiban dan hak mereka.

h. Pekerja Harian Lepas yang hamil dan menyusui^{6,19}

Pekerja perempuan berhak mendapat cuti hamil dan melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun, karena pekerja harian lepas dibayar dengan sistem harian, maka pekerja tidak mendapat upah jika tidak bekerja dan tidak mendapat jaminan untuk dipekerjakan kembali setelah cuti tersebut. Namun demikian, seperti disebutkan sebelumnya, mayoritas pekerja harian lepas di perkebunan kelapa sawit adalah perempuan, kasus terkait kehamilan pekerja harian lepas sering kali ditemui.

Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan terkait pekerja harian lepas yang hamil dan melahirkan adalah:

- ❑ Tidak melakukan pemutusan hubungan kerja karena semata-mata pekerja hamil, namun pindahkan pekerja dari pekerjaan yang membahayakan kesehatan ibu dan anak seperti penyemprotan
- ❑ Mempertimbangkan untuk mempekerjakan pekerja tersebut pada pekerjaan lain yang tidak berbahaya di perusahaan (jika tersedia) pada masa hamil. Contohnya pekerja hamil dapat mengerjakan pekerjaan di kompleks perumahan, seperti petugas kebersihan atau mengurus taman
- ❑ Jika pekerjaan yang tidak berbahaya tidak tersedia, utamakan memberi kesempatan pekerja tersebut untuk kembali pada pekerjaannya setelah melahirkan, jika tersedia lapangan pekerjaan yang sesuai. Dalam hal pekerja kembali setelah melahirkan, pekerja tidak ditugaskan pada pekerjaan berbahaya dan pastikan lokasi kerja dekat dengan atau memiliki fasilitas menyusui.

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 82

- ❑ Tidak mempekerjakan harian lepas yang baru saja melahirkan atau belum melebihi 1,5 bulan pasca melahirkan agar tidak mempengaruhi kesehatan ibu dan anak
- ❑ Pekerja harian lepas yang kembali bekerja setelah melahirkan mendapat akses terhadap fasilitas kesehatan, tempat menyusui, dan penitipan anak. Kriteria 6.5.2 RSPO berbicara mengenai penghormatan terhadap hak reproduksi, terutama perempuan. Salah satu di antaranya adalah melalui penyediaan fasilitas penitipan anak serta fasilitas dan waktu untuk menyusui
- ❑ Memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk seluruh pekerja, termasuk pekerja wanita untuk mengetahui pekerja wanita tersebut dalam kondisi hamil atau tidak, sehingga dapat terdeteksi lebih awal dan memindahkan pekerja hamil dari pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak.

i. Akses terhadap Akomodasi

Sebagaimana direkomendasikan ILO (R115) dan disyaratkan RSPO, penyediaan perumahan beserta fasilitas lainnya bagi pekerja sangat direkomendasikan jika lokasi kerja berada di tempat yang terpencil, jauh dari permukiman warga.

Perlu dipastikan bahwa pekerja harian lepas agar memiliki kesempatan yang sama untuk mendapat akses terhadap fasilitas perumahan yang disediakan perusahaan.

Fasilitas perumahan untuk seluruh pekerja disediakan secara layak dan memadai dengan biaya sewa/beli yang terjangkau bagi pekerja. Penyediaan akomodasi untuk pekerja belum menikah terpisah antara laki-laki dan perempuan.

Lebih dari Sekadar Pemenuhan Standar Minimum: Promosi Pekerja Harian Lepas

3

Berdasarkan peraturan, jika pekerja harian lepas bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Ketentuan peraturan ini memiliki interpretasi yang berbeda-beda sehingga implementasi di lapangan pun sangat beragam.

Pengalaman menunjukkan banyak ditemui pekerja harian lepas yang telah bekerja bertahun-tahun di satu perusahaan yang sama. Pada beberapa kasus mereka tidak bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut. Namun banyak kasus lain menunjukkan para pekerja harian lepas bekerja selama sebulan penuh selama berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun. Fakta ini menunjukkan bahwa dilihat dari ketersediaan dan frekuensi pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan tertentu selalu ada sepanjang tahun, yaitu pekerja harian lepas melakukan pekerjaan dengan jangka waktu panjang atau bersifat permanen.

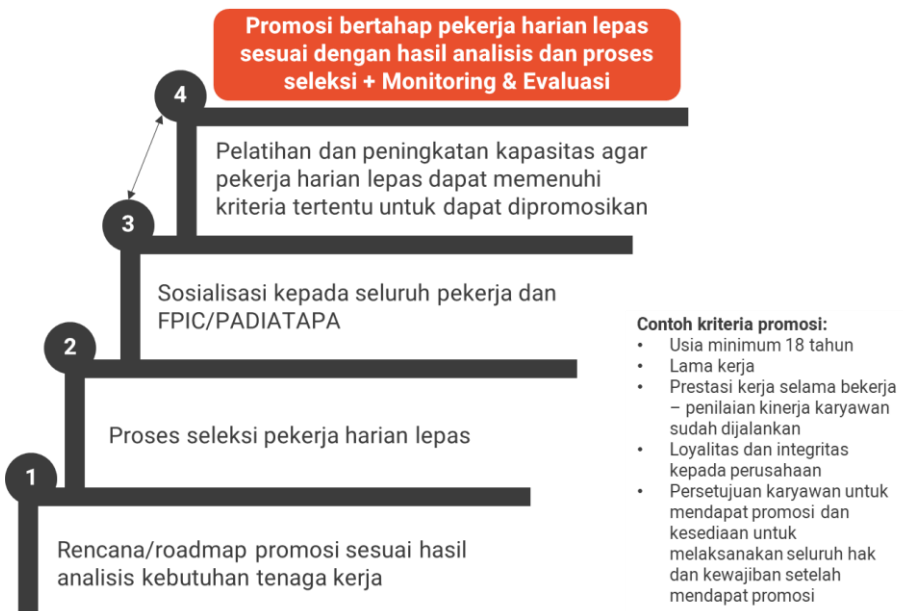
Merujuk pada karakteristik pekerjaan tersebut, maka pekerja harian lepas dapat direkrut dengan jangka waktu yang lebih panjang baik menggunakan perjanjian PKWT/PKWTT atau dalam perusahaan perkebunan sering digunakan istilah Karyawan Harian Tetap/Karyawan Bulanan Tetap (KHT/KBT). Kontrak jangka panjang memberi kepastian kepada pekerja terkait pekerjaan mereka. Dengan kepastian tersebut, diharapkan pekerja mendapat upah dan tunjangan yang sesuai. Dari perspektif bisnis, perusahaan juga diuntungkan karena pekerja menjadi lebih produktif dan loyal kepada perusahaan.

Apa yang harus saya lakukan jika di perusahaan saya terdapat sejumlah pekerja harian lepas yang telah bekerja selama berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun?

Dalam kasus seperti itu, terdapat kemungkinan yang cukup besar bahwa pekerja harian lepas di perusahaan Anda sebenarnya melakukan pekerjaan yang bersifat permanen sehingga pekerja tersebut perlu dipromosikan sebagai pekerja tetap. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan promosi di antaranya:

- a. Mengidentifikasi tenaga kerja harian lepas, meliputi informasi mengenai: jumlah, lama kerja, jenis dan volume pekerjaan yang dilakukan
- b. Jika terdapat pekerja harian lepas dengan masa kerja lebih dari 3 bulan dan mengerjakan jenis pekerjaan yang tersedia sepanjang tahun, maka perusahaan perlu memiliki rencana/roadmap promosi pekerja harian lepas
- c. Roadmap promosi harus memuat informasi mengenai pekerja yang memenuhi kriteria untuk promosi, jumlah pekerja yang akan dipromosikan, dan waktu yang diperlukan untuk mempromosikan seluruh pekerja tersebut
- d. Dalam penyusunan roadmap dapat dipertimbangkan pekerja yang bekerja pada jenis pekerjaan yang berbahaya seperti penyemprotan atau pekerja yang telah mengabdikan dalam waktu paling lama
- e. Rencana/roadmap promosi pekerja harian lepas menjadi KHT/KBT disusun sesuai dengan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja dan kondisi finansial perusahaan untuk menentukan jumlah pekerja harian lepas yang dapat dipromosikan. Roadmap promosi beserta rencana anggaran harus mendapat persetujuan *board of member* perusahaan. Perlu diingat roadmap ini harus dilengkapi dengan timeline pelaksanaan.
- f. Susun kriteria promosi sebagaimana dicontohkan pada poin d. Buat daftar pekerja yang layak promosi berdasarkan kriteria tersebut.
- g. Jika jumlah pekerja yang lolos seleksi lebih sedikit dari jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, maka dapat diadakan pelatihan dan peningkatan kapasitas agar pekerja harian lepas yang gagal seleksi dapat memenuhi kriteria yang ditentukan
- h. Setelah roadmap siap, lakukan sosialisasi kepada pekerja mengenai rencana promosi dan pekerja yang layak dipromosikan
- i. Diskusi dengan pekerja yang tidak mendapat promosi terkait masa depan mereka di perusahaan
- j. Melaksanakan FPIC (*Free Prior Informed Consent*) atau PADIATAPA (Persetujuan Atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan) kepada pekerja harian lepas, dengan menjelaskan perbedaan hak dan tanggung jawab pekerja jika mendapat promosi, proses promosi, serta konsekuensi jika mereka memilih untuk tidak dipromosikan

- k. Implementasi promosi pekerja harian lepas sesuai dengan roadmap yang telah disusun, perhatikan seluruh aspek terkait administrasi dan keuangan dari implementasi promosi ini
- l. Monitoring dan evaluasi pada seluruh tahapan untuk memastikan proses berjalan sesuai rencana dan terdapat alternatif solusi jika terdapat perubahan rencana atau pelaksanaan yang tidak sesuai rencana.
- m. Pastikan bahwa seluruh rangkaian proses promosi berjalan secara transparan dan tidak diskriminatif. Artinya, seluruh pekerja mendapat informasi yang sama, tidak ada yang disembunyikan, serta seluruh pekerja mendapat kesempatan yang sama untuk mendapat promosi (tidak terbatas pada ras, etnik, jenis kelamin, agama, status medis, orientasi seksual, atau pandangan politik tertentu)
- n. Seluruh langkah dan prosedur ini dapat didokumentasikan sebagai SOP, yang dapat digunakan sebagai pedoman bersama untuk ke depannya.



Contoh Roadmap Promosi Pekerja Harian Lepas

No	Kegiatan	2019				2020				Mei 2020 – Des 2021
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	
1	Penyusunan rencana/roadmap berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja dan kondisi finansial perusahaan	█								
2	Proses seleksi pekerja harian lepas untuk dipromosikan		█							
3	Sosialisasi mengenai rencana promosi kepada seluruh pekerja dan PADIATAPA			█	█			█	█	
4	Pelatihan dan peningkatan kapasitas agar pekerja harian lepas dapat memenuhi kriteria tertentu untuk dapat dipromosikan					█	█			
5	Promosi bertahap pekerja harian lepas sesuai dengan hasil analisis dan proses seleksi									█
6	Monitoring & Evaluasi	█	█	█	█	█	█	█	█	█

**Contoh ini bersifat indikatif sebagai gambaran. Tahapan kegiatan dan waktu pelaksanaan sangat tergantung pada kondisi dan kebijakan perusahaan. Roadmap ini perlu mendapat persetujuan dari Board of Member perusahaan.*