

MASYARAKAT ADAT DALAM JERAT KERJA PAKSA

DAMPAK PERKEBUNAN SAWIT
DI MERAUKE & BOVEN DIGOEL



Almonika C.F. Sari
Nailul Amany
Ramadani S.D. Nicholas
Kharisma Muhammad

**MASYARAKAT ADAT
DALAM JERAT
KERJA PAKSA**

**MASYARAKAT ADAT
DALAM JERAT
KERJA PAKSA**

**DAMPAK PERKEBUNAN SAWIT
DI MERAUKE & BOVEN DIGOEL**

**Almonika C.F. Sari
Nailul Amany
Ramadani S.D. Nicholas
Kharisma Muhammad**

insist
PRESS

Masyarakat Adat dalam Jerat Kerja Paksa: Dampak Perkebunan Sawit di Merauke dan Boven Digoel
© Yayasan Masyarakat Kehutanan Lestari

Penulis: Almonika C.F. Sari, Nailul Amany, Ramadani S.D. Nicholas, dan Kharisma Muhammad
Editor: Rikardo Simarmata
Penyelaras: Achmad Choirudin
Perancang Sampul: Michael Yan Devis
Penyusun Atak: Damar N. Sosodoro

xxii + 198 hlm.; 14 x 20 cm.
ISBN: 978-623-6179-27-7 [versi cetak]
ISBN: 978-623-6179-28-4 [versi buku-el]

Cetakan pertama, Juni 2025

Diterbitkan oleh:

INSISTPress
Kampus Perdikan-INSIST, Jl. Kaliurang Km. 18
Padukuhan Sempu-Sambirejo, Desa Pakembinangun
Kec. Pakem, Kab. Sleman, D.I. Yogyakarta 55582
Telepon: 085102594244
Surat-el: redaksi@insistpress.com
Tapakmaya: www.insistpress.com

Bekerjasama dengan:

Yayasan Masyarakat Kehutanan Lestari (YMKL)
Kompleks Samudera Indonesia
Jl. Paminda 3 No. 4 RT/RW 04/06
Pasar Minggu, Jakarta Selatan

Pusat Kajian Hukum Adat (Puskaha) Djojodigoeno
Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada
Jl. Sosio Yustisia No. 1, Bulaksumur,
Sleman, D.I. Yogyakarta 55281
Surat-el: puskahadjojodigoeno@ugm.ac.id

DAFTAR ISI

<i>Akronim dan Singkatan</i>	ix
<i>Gambar dan Tabel</i>	xiii
<i>Pengantar YMKL</i>	xvii
<i>Prakata Penulis</i>	xxi
1 Pendahuluan	1
2 Apa itu Kerja Paksa?	9
3 Masyarakat Adat dan Tanahnya	39
4 Pendudukan Perusahaan	59
5 Pola Hubungan Kerja di Perkebunan Sawit	87
6 Indikasi Kerja Paksa	105
7 Kehidupan dan Pekerjaan yang Rentan	183
<i>Daftar Pustaka</i>	189
<i>Tentang Penulis</i>	197

AKRONIM & SINGKATAN

AJP	: antar jemput pekerja (angkutan untuk pekerja perkebunan sawit)
AMDAL	: Analisis Mengenai Dampak Lingkungan
APD	: alat pelindung diri
ATR/BPN	: (Kementerian) Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional
bama	: bahan makanan
BAPINDA	: Badan Promosi dan Investasi Daerah (Kabupaten Merauke)
BHL	: buruh harian lepas
BPJS	: Badan Pengelola Jaminan Sosial
BPS	: Badan Pusat Statistik
CCTV	: <i>closed circuit television</i> (televisi pemantau)
FGD	: <i>focus group discussion</i> (diskusi kelompok terarah)
FLC	: <i>Forced Labour Convention</i> (Konvensi Kerja Paksa ILO)
HAM	: hak asasi manusia
HGU	: Hak Guna Usaha
HK	: hari kerja (satuan kerja harian)
HPH	: Hak Pengelolaan Hutan
HTI	: Hutan Tanaman Industri
ILO	: International Labour Organization (Organisasi Ketenagakerjaan Internasional)
IPM	: Indeks Pembangunan Manusia

ISPO	: Indonesian Sustainable Palm Oil (Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia)
IUP	: Izin Usaha Perkebunan
IUPHHK-HA	: Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu dalam Hutan Alam
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KBT	: Kerja Bulanan Tetap
Kemendikbudristek	: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi
KHL	: Kerja Harian Lepas
KHT	: Kerja Harian Tetap
KSPP	: Kawasan Sentra Produksi Pangan (<i>food estate</i>)
KUHP	: Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
LMA	: Lembaga Masyarakat Adat
Menaker	: Menteri Tenaga Kerja
Menakertrans	: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
MIFEE	: Merauke Intragred Food and Energy Estate (Perkebunan Pangan dan Energi Terpadu Merauke)
MoU	: <i>Memorandum of Understanding</i> (nota kesepahaman/kesepakatan)
NTT	: Nusa Tenggara Timur
OAP	: Orang Asli Papua
OPM	: Organisasi Papua Merdeka
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
PBPH	: Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan
Permen	: Peraturan Menteri
Permentan	: Peraturan Menteri Pertanian
PHL	: Pekerja Harian Lepas

PKB	: perjanjian kerja bersama (antara pengusaha/ perusahaan dan pekerja)
PKH	: Perjanjian Kerja Harian
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWT ^T	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PMI	: Pekerja Migran Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
PT	: Perseroan Terbatas
RSPO	: Roundtable on Sustainable Palm Oil
RT	: rukun tetangga
RW	: rukun warga
SAP-FL	: Special Action Programme to Combat Forced Labour (Program Aksi Khusus ILO untuk Pemberantasan Kerja Paksa)
SDGs	: Sustainable Development Goals (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan)
SK	: Surat Keputusan
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SNI	: Standar Nasional Indonesia
SOP	: <i>Standard Operating Procedure</i> (Prosedur Operasi Standar)
SPSI	: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
TBS	: tandan buah segar (sawit)
TPKS	: Tindak Pidana Kekerasan Seksual
TTPO	: Tindak Pidana Perdagangan Orang
UD	: Usaha Dagang
UMP	: Upan Minimum Provinsi
UU	: Undang-Undang

GAMBAR & TABEL

TABEL 2.1 Analisis Regulasi Mengenai Sebelas Indikator Kerja Paksa

TABEL 4.1 Kronologi Perizinan, Perolehan Hak atas Tanah, dan Aktivitas Perusahaan

TABEL 6.1 Rincian Slip Gaji Pekerja KHL PT Abul

TABEL 6.2 Rincian Slip Gaji Pekerja Panen PT Taki

GAMBAR 1.1 Lanskap permukiman kampung.

GAMBAR 3.1 Seorang mama sedang pangkur sagu di pinggir Kali Besar.

GAMBAR 3.3 Lanskap rawa.

GAMBAR 3.4 Kios koperasi milik salah satu marga Marind.

GAMBAR 3.5 Misa peringatan kematian seorang anggota marga.

GAMBAR 3.6 Aktivitas anak-anak perempuan mengambil air dan *tete* (nenek) mengumpulkan kayu bakar di hutan mereka pada pagi hari.

GAMBAR 4.1 Peta areal perkebunan PT Abul.

GAMBAR 4.2 Peta areal perkebunan PT Amung.

GAMBAR 4.3 Diagram regulasi tentang IUP dan perolehan HGU untuk perkebunan sawit.

GAMBAR 4.4 Areal perkebunan PT Taki.

GAMBAR 4.5 Areal perkebunan PT Taki yang sudah diratakan dan akan ditanami sawit kembali (*replanting*).

GAMBAR 4.6 Rumah salah satu tuan dusun di areal perkebunan sawit.

- GAMBAR 4.7** Pasar sebagai pusat keramaian Kampung Kayu.
- GAMBAR 4.8** Penyempitan dan pencemaran kali serta berkurangnya debit air.
- GAMBAR 4.9** Tempat penyemaian bibit sawit.
- GAMBAR 5.1** Jenis-jenis pekerjaan dalam skema PKWT berdasarkan PP No. 35/2021.
- GAMBAR 5.2** Porsi pekerja PT Abul berdasarkan hubungan kerjanya, 2024.
- GAMBAR 5.3** Porsi pekerja PT Amung berdasarkan hubungan kerjanya, 2024.
- GAMBAR 5.4** Persentase jumlah pekerja berdasarkan suku.
- GAMBAR 6.1** Jalan di Afdeling 5 perkebunan sawit PT Abul.
- GAMBAR 6.2** Kondisi jalan di perkebunan sawit dan barak PT Amung
- GAMBAR 6.3** Dump truck (DT) untuk mengangkut pekerja PT Abul.
- GAMBAR 6.4** Kondisi jalan di perkebunan sawit PT Taki.
- GAMBAR 6.5** Pekerja perempuan memperagakan penggunaan alat panen jenis dodos.
- GAMBAR 6.6** Alat panen jenis egrek.
- GAMBAR 6.7** Pekerja memperagakan penggunaan ember untuk kerja pemupukan.
- GAMBAR 6.8** Alat penyemprotan.
- GAMBAR 6.9** Barak PT Abul di Kampung Nibung.
- GAMBAR 6.10** Barak PT Abul di Kampung Nibung.
- GAMBAR 6.11** Saluran pembuangan limbah rumah tangga di barak PT Abul, Kampung Nibung.
- GAMBAR 6.12** Tumpukan sisa pupuk di dekat area warga beraktivitas sehari-hari.
- GAMBAR 6.13** Saluran pembuangan limbah rumah tangga di barak PT Amung, Distrik Kasuari.

- GAMBAR 6.14** Pekerja panen dan pekerja penyemprotan di kebun sawit PT Taki.
- GAMBAR 6.15** TBS sekitar 50–80 kilogram.
- GAMBAR 6.16** Pekerja sedang memanen sawit dengan sambungan tiga lonjor egrek.
- GAMBAR 6.17** Truk mengangkut TBS.
- GAMBAR 6.18** Kulit tangan pemanen yang kapalan dan pecah-pecah.
- GAMBAR 6.19** Pekerja membawa alat kerja tojok dan egrek tanpa sarung/penutup.
- GAMBAR 6.20** Pekerja bagian penyemprotan tanpa mengenakan masker, apron, maupun kacamata khusus.
- GAMBAR 6.21** Situasi dan kondisi barak di salah satu divisi PT Taki.
- GAMBAR 6.22** Kondisi kesehatan lingkungan barak.
- GAMBAR 6.23** Angkong untuk mengangkut TBS.

PENGANTAR YMKL

KERJA PAKSA: SEJARAH PANJANG PENINDASAN 'MANUSIA' ATAS 'MANUSIA'

KERJA paksa dan perbudakan adalah dua situasi penindasan manusia oleh sistem kekuasaan politik yang saling berkelindan secara sangat erat. Berlangsung sepanjang sejarah peradaban yang tercatat, perbudakan dan kerja paksa menjadi rekaman pengetahuan manusia tentang Babilonia, Mesir Kuno, Persia di zaman antik, berlanjut ke masa pembangunan infrastruktur di masa Kekaisaran Romawi dan terus berlangsung di berbagai zaman setelahnya serta di berbagai belahan bumi dan berbagai bangsa. Di zaman modern menjelang dan setelah Revolusi Industri, sistem ini hadir dalam bentuk yang sistematis dan brutal, seperti perbudakan di Amerika yang berlangsung sejak abad ke-17 sampai ke-19 dan kerja paksa dalam sistem Gulag di Uni Soviet pada 1930-an. Di Indonesia sendiri, sejarah mencatat pembangunan Jalan Pos Daendels dan kerja rodi di zaman Jepang yang singkat tapi melekat kuat dalam ingatan kolektif akan kekejamannya.

Di masa setelah itu, dunia mencoba mengubah haluan dengan sebuah paradigma politik baru. Deklarasi Hak Asasi Manusia 1948 menjadi tonggak pengakuan atas hak dan kebebasan dasar yang melekat pada setiap orang melulu karena dia adalah manusia. Hak kodrati ini bersumber dari doktrin hak alamiah (*natural rights*), dan tampak seperti sebuah keme-

nangan prinsip ‘kemanusiaan yang adil dan beradab’ atas ‘eksploitasi manusia atas manusia’ (*L’exploitation de l’homme par l’homme*).

Pertanyaan mendasarnya, benarkan terjadi perubahan paradigma?

Sejarah perbudakan dan kerja paksa menunjukkan bukti bahwa sistem-sistem ini digunakan oleh sistem kekuasaan politik untuk meneguhkan dominasi—baik demi memperkuat struktur kuasa ekonomi dan bisnis kelompok elite negara, sekaligus meningkatkan kekuatan militer, melalui eksploitasi sumberdaya alam dengan jalan pengurusan tenaga manusia produktif secara paksa dan massal dengan biaya serendah-rendahnya atau bahkan tanpa biaya bagi tenaga produksi. Sejarah kerja paksa dalam contoh-contoh di atas menyajikan secara gamblang sistem politik yang merupakan relasi kuasa terpadu antara elite politik, elite bisnis, dan kuasa militer.

Keterkaitan erat antara kerja paksa dan perbudakan dalam sejarah eksploitasi manusia oleh sistem politik kekuasaan demi tujuan politik, ekonomi bisnis, dan militer bisa memberi sedikit gambaran sejarah kelahiran Konvensi-Konvensi PBB tentang Perbudakan pada 1926, disusul Konvensi Kerja Paksa ILO No. 29 pada 1930 dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa ILO No. 105 pada 1957. Inti dari konvensi-konvensi ini sama, yaitu mencegah, mengurangi, dan menghentikan praktik-praktik yang memaksa seseorang bekerja di luar kehendaknya. Unsur yang ‘membedakan’ perbudakan dan kerja paksa sangatlah tipis. Perbudakan mencakup pemilikan oleh penguasa atas diri orang yang diperbudak, dalam arti orang tersebut diperlakukan sebagai ‘properti’ atau barang hak milik penguasa (sang tuan). Dalam praktik kerja paksa, buruh yang mengalaminya pun *berada dalam situasi* sudah menjadi ‘barang milik’ perusahaan.

Definisi ‘kerja paksa’ dalam Pasal 2 Konvensi ILO 1930 adalah *semua pekerjaan atau jasa yang dipaksakan pada setiap orang dengan ancaman hukuman apapun dan untuk mana orang tersebut tidak menyediakan di-*

ri secara sukarela. Pengertian kerja paksa ini jelas menegaskan tiga unsur utama:

- *Orang*: yang tidak menyediakan dirinya secara sukarela;
- *Paksaan*: terhadap orang tersebut untuk melakukan pekerjaan atau jasa;
- *Ancaman hukuman*: terhadap orang yang dipaksa bekerja tersebut jika menolak bekerja, tak mampu bekerja, atau dinilai lalai atau melanggar kemauan atau keinginan pihak yang memaksa.

Situasi di Papua Selatan, secara khusus di lokasi penelitian ini, yaitu di Kabupaten Merauke dan Boven Digoel, menyingkap dan mengungkapkan secara pasti sejumlah kriteria kerja paksa menurut Konvensi ILO No. 29. Unsur tidak adanya kebebasan, kerja berlebihan untuk memenuhi target sampai mengeksploitasi anggota keluarga perempuan dan anak, karena jika tidak memenuhi target akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang bisa berujung pemecatan. Sementara itu, orang asli Papua (OAP) yang menjadi buruh praktis sudah kehilangan seluruh sumber kehidupan tradisional (*traditional occupation*) sehingga sepenuhnya tergantung pada hubungan kerja dengan industri perkebunan kelapa sawit.

Situasi tanpa pilihan, selain menjadi buruh, dapat dibandingkan dengan pengalaman korban perbudakan dalam sejarah peradaban manusia sejauh rekaman tertulis yang mudah diakses oleh publik luas. Sistem politik yang menjalankan praktik ini di Indonesia pun menggambarkan pertalian mesra antara ketiga kelompok elite: politik, bisnis, dan militer. Situasi Papua Selatan jelas dan gamblang menghadirkan persenyawaan ketiganya.

Peneliti dari Pusat Kajian Hukum Adat Djodjodigono, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, ini dengan cermat menguraikan kondisi

kerja paksa yang mencengkeram kehidupan buruh-buruh OAP. Temuan ini menjadi penting mengingat Indonesia adalah negara pihak dari Konvensi ILO No. 29 dan Konvensi ILO No. 105. Indonesia juga menjadi pihak pada sejumlah Konvensi PBB tentang HAM.

Oleh karena itu, urgensi penelitian ini adalah mengusik Pemerintah Indonesia untuk lebih memperhatikan kewajiban sebagai negara pihak sekaligus tanggung jawab sebagai bagian dari komunitas internasional yang sedang berupaya mewujudkan sebuah dunia dengan paradigma baru dalam pembangunan dan relasi internasional umumnya.

Kapitalisme sebagai motor dari paradigma lama akan sulit dihentikan sekarang ini, namun kehendak politik untuk menyelamatkan manusia dan planet adalah sandaran utama harapan masyarakat global untuk mengerem, mengurangi, dan mengoreksi praktik kerja paksa dan mencegah perbudakan zaman modern terus berlangsung.

Pasar Minggu, 17 Maret 2025

Emil Ola Kleden

Direktur Eksekutif YMKL

PRAKATA PENULIS

Banyak negara terlalu berharap pada Indonesia. Terutama mereka [yang] sangat membutuhkan kelapa sawit kita.... Jadi jagalah, ya para bupati, gubernur, para pejabat, tentara, polisi, jagalah kebun-kebun kelapa sawit kita, di mana-mana itu aset negara. Saya kira ke depan kita harus tambah tanam kelapa sawit. Enggak usah takut apa itu katanya membahayakan, *deforestation*; namanya kelapa sawit, ya pohon, kan? Benar enggak? Kelapa sawit itu pohon, ada daunnya, kan? Dia menyerap karbondioksida; dari mana kok kita dituduh yang *mboten-mboten* [enggak-enggak] saja itu [oleh] orang-orang itu.

—*Presiden Prabowo Subianto, dalam pidatonya pada acara
Musyawarah Perencanaan Pembangunan Nasional
(30 Desember 2024)*

KETIKA sedang menyusun draf buku ini, kami menyaksikan keramaian di media sosial digital, terutama platform X, yang memperbincangkan pernyataan Presiden Prabowo tersebut. Potongan rekaman video pidato itu tersebar luas, dibagikan ratusan hingga ribuan kali oleh berbagai pengguna media sosial. Kami pun sibuk menyelami komentar-komentar warganet. Salah satu komentar menyindir, “seledri dan bawang juga berdaun hijau, kenapa *ga* tanam itu aja?”

Bagi kami yang belum lama kembali dari Merauke dan Boven Digoel, pernyataan itu seperti teguran. Ia menunjukkan betapa negara memandang sawit semata-mata sebagai aset ekonomi strategis, tapi lupa mem-

pertimbangkan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi bagi para pemilik tanah marga dan pekerja perkebunan sawit. Perkebunan sawit telah menggantikan hutan, dusun sagu, rawa, dan sungai, menciptakan lanskap yang sama sekali baru dengan hamparan pohon sawit yang berbaris rapi bak tentara dan sesekali diselingi kantong-kantong permukiman atau barak-barak pekerja. Namun, di balik “aset negara” itu, ada kehidupan yang berubah drastis—terutama bagi masyarakat adat setempat yang kini harus bergulat dengan upah murah, kerja berisiko tinggi, dan kehilangan kendali atas tanah dan masa depan mereka.

Penelitian ini adalah hasil kerja kolaboratif antara peneliti Pusat Kajian Hukum Adat (Puskaha) Djodjodigono di Fakultas Hukum UGM—Almonika Cindy Fatika Sari, Yance Arizona, dan Rikardo Simarmata—bersama pengajar hukum perburuhan Nailul Amany; kami juga melibatkan dua mahasiswa magang, Nicholas dan Riza. Dalam pelaksanaan pengumpulan data di lapangan, kami membagi diri menjadi dua tim. Nailul, Yance, dan Nicho ke Merauke, sementara Monik dan Riza ke Boven Digoel. Penelitian ini terlaksana berkat kerjasama dengan Yayasan Masyarakat Kehutanan Lestari (YMKL), yang membuka jalan bagi kami untuk menginjak Tanah Papua bagian selatan, berjumpa, belajar, dan mendengarkan langsung dari masyarakat yang tinggal di sana beserta ruang hidup mereka.

Kami menyadari sedari awal bahwa mengkaji jeratan kerja paksa di perkebunan sawit bukanlah tugas ringan. Bagi kami yang baru pertama kali datang ke Papua, perjalanan ini membuka banyak hal. Sebelum berangkat, kami hanya bisa menebak-nebak: Seperti apa persilangan antara sawit dan tanah adat Papua? Mungkinkah ini menyelipkan harapan akan “pengubahan nasib” lebih baik bagi masyarakat (adat) setempat, atau justru sebaliknya?

Kami tidak bermaksud menjadikan penelitian ini semata sebagai catatan akademik, tetapi juga sebagai bagian dari ikhtiar advokasi hak-hak masyarakat adat yang mengalami dampak serius dari ekspansi perkebunan sawit; untuk menunjukkan bahwa di balik praktik kerja yang tampak formal, tersembunyi pelanggaran-pelanggaran sistematis dan berlapis: mulai dari pemaksaan pelapasan tanah adat, pelanggaran norma ketenagakerjaan di tempat kerja, hingga kondisi hidup yang jauh dari layak dan bahkan menyiksa.

Tentu saja proses penelitian ini tidak selalu mudah dan bukannya tanpa halangan. Meski demikian, kami mengucapkan terima kasih kepada YMKL, Yayasan Pusaka Bentala Rakyat (PUSAKA), para pendamping lokal, serta organisasi masyarakat sipil lainnya di tingkat lokal yang telah mendukung kami selama proses ini. Kami juga menghaturkan terima kasih sebesar-besarnya kepada para narasumber/informan di kampung-kampung yang kami kunjungi. Mereka telah membuka rumah dan bercerita kepada kami, memperbolehkan kami melihat langsung dari dekat kehidupan mereka sehari-hari di dalam keluarga, kerabat, dan tetangga— termasuk lelahnya bekerja, rapuhnya perlindungan, dan tekanan hidup. Dengan segala kebaikan, mereka telah menjadi rekan kerja dan kawan bersenda gurau mengolok-olok nasib masing-masing.

Demi menjaga privasi dan keamanan informan, seluruh nama perusahaan, kampung, distrik, dan nama individu dalam buku ini disamarkan. Namun, makna, rasa, dan suara mereka tetap kami pertahankan seutuh mungkin.

Buku ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan segala persoalan. Namun kami berharap buku ini bisa menjadi bagian dari percakapan yang lebih luas: tentang bagaimana praktik kerja paksa hadir dalam bentuk-bentuk yang tidak mudah dilihat, dan tentang bagaimana masyarakat

adat bisa punya daya hidup merdeka di tanahnya sendiri. Semoga melalui karya ini, keresahan, kekhawatiran, ketakutan, dan kesakitan yang mereka alami bisa dirasakan dan diselami oleh banyak orang untuk kemudian bisa bersikap lebih adil dan tidak mengamini begitu saja klaim-klaim penguasa.

Yogyakarta, Maret 2025

Monik, Nailul, Nicho, dan Riza

1

PENDAHULUAN

DI Indonesia, dari sekian banyaknya komoditas, sawit menjadi tanaman perkebunan yang menggunakan tanah paling luas. Berdasarkan data BPS (2023), luas area perkebunan sawit tercatat mencapai 16,83 juta hektare, dengan yang sudah ditanami seluas 15,34 juta hektare pada 2022. Lebih dari setengahnya, seluas 8,58 juta hektare (56 persen) perkebunan sawit dikuasai oleh perusahaan perkebunan besar swasta, lalu diikuti perkebunan rakyat, dan luasan terkecil dikuasai oleh perkebunan besar milik negara (BPS 2023). Di seluruh Indonesia, lahan terluas perkebunan sawit berada di Provinsi Riau (2,87 juta hektare), sementara di provinsi-provinsi di Pulau Papua, luas areanya terhitung paling rendah.

Untuk volume produksi, pada 2022, Indonesia tercatat mampu memproduksi minyak sawit mentah (*crude palm oil* [CPO]) sebanyak 46,82 juta ton, meningkat 1,29 persen dibandingkan pada 2021 (BPS 2023). Sawit menjadi salah satu komoditas unggulan ekspor selain besi baja dan batu bara. Indonesia mampu menyumbangkan 52 persen minyak sawit di pasar dunia dan menghasilkan 40 persen dari total minyak nabati dunia (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian 2022). Industri sawit pun dinilai berperan penting dalam penguatan perekonomian nasional.

Selain itu, perkebunan sawit dinilai mampu menyerap tenaga kerja paling banyak dibandingkan komoditas lain. Koalisi Buruh Sawit mencatat jumlah buruh perkebunan sawit mencapai 18 juta orang, yang mana le-

bih dari setengahnya, mayoritas perempuan, tergolong buruh harian lepas [BHL] (Ekaputri dan Pradipta 2020). Meskipun konflik seputar hak atas tanah menjadi perhatian utama dalam kajian perkebunan sawit, menurut Li (2011), isu-isu ketenagakerjaan tetap penting untuk diperiksa.

Perkebunan merupakan mesin penggalang lahan, tenaga kerja, dan modal di bawah manajemen terpusat guna mencetak laba; perkebunan juga merupakan teknologi politik yang mengatur wilayah dan manusia, menghasilkan subjek baru, dan membuat dunia baru (Li dan Semedi 2022). Beberapa studi mengungkapkan bahwa petani kecil penggarap lahan yang menjalin hubungan kerja menguntungkan dengan perusahaan yang bertanggung jawab dapat menjadi makmur melalui sawit (Cramb dan McCarthy 2016). Sebaliknya, studi-studi lain menunjukkan bagaimana petani kecil kehilangan akses atas lahan dan hutan akibat perjumpaannya dengan sawit, atau mereka masuk ke dalam produksi sawit dengan perusahaan yang tidak bertanggung jawab sehingga menyebabkan kemiskinan kronis (Cramb dan McCarthy 2016).

Ekspansi perkebunan sawit sering dikaitkan dengan agenda pengentasan kemiskinan melalui penyerapan tenaga kerja masif. Namun, dalam sejarahnya, Stoler (1986) mencatat watak perkebunan sawit sejak masa kolonial yang hanya menyerap tenaga kerja “murah, mudah dibentuk secara sosial, dan tidak dapat diartikulasikan secara politis.” Banyak pekerja lapangan yang dipekerjakan secara lepas melalui subkontraktor dan tanpa perlindungan upah minimum. Sementara itu, ketentuan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja hanya bisa dinikmati oleh karyawan tetap (Li 2016). Pekerjaan lapangan di perkebunan sawit ditangani oleh pemanen, sopir truk, *hokmen* atau pengunggah sawit (semua laki-laki), pekerja pemeliharaan (kebanyakan perempuan, terkadang laki-laki tua), dan mandor (kebanyakan laki-laki, kadang juga perempuan di bagian pemeliharaan) (Li dan Semedi 2022). Jika tersedia pilihan kerja yang lebih

baik, mereka tidak akan mengambil kesempatan sebagai pekerja lapangan tersebut (Li dan Semedi 2022).

Senada dengan temuan Tania Li, penelitian oleh Heupner (2016) di perkebunan sawit di Sumatra Utara mengindikasikan bahwa cara kerja dan struktur hubungan kerja yang tertanam dalam sistem perkebunan sawit mengarah pada hubungan yang eksploitatif, menindas, dan berbasis kekerasan terhadap buruhnya. Di perkebunan, penerapan target kerja merupakan strategi yang umum digunakan untuk meningkatkan produktivitas. Capaian target tertentu meningkatkan intensitas kerja dengan memperpanjang hari kerja dan durasi jam kerja dalam satu hari. Target yang ditetapkan sering kali terlalu tinggi untuk dicapai dalam satu hari kerja, yang berarti para pekerja terpaksa melanjutkan pekerjaan di luar jam kerja normal tanpa upah, mengurangi upah per jam dengan mempekerjakan BHL, hingga menyertakan pekerja yang tidak dibayar. Pada banyak kasus, sistem kerja tersebut memaksa para pekerja melibatkan anggota keluarga terdekat seperti istri dan anak-anak ambil bagian dalam pekerjaan perkebunan. Sistem target yang minim pengawasan dan imbal balik layak dari perusahaan atau pemberi kerja telah memaksa pekerja untuk mengeksploitasi sesama pekerja atau keluarga sendiri. Kondisi ini menempatkan buruh sawit dalam sistem eksploitasi dan penindasan yang terorganisir secara hierarkis.

Seperangkat hukum nasional melalui UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 dan perubahannya pada UU Cipta Kerja melarang praktik kerja yang eksploitatif. Sementara itu, di taraf global, pemangku kepentingan dalam industri sawit telah mendorong praktik bisnis berkelanjutan di sepanjang jaringan rantai pasoknya melalui kemitraan Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Di tingkat nasional, pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil [ISPO]) sebagai landasan sertifikasi

produk sawit berkelanjutan melalui Peraturan Menteri Pertanian No. 19/2011. Di sisi lain, organisasi ketenagakerjaan dunia International Labour Organization (ILO) secara khusus menerbitkan Konvensi No. 29 tentang Kerja Paksa pada 1930, yang telah diratifikasi oleh Indonesia. ILO merumuskan sebelas indikator yang dapat dijadikan parameter terjadinya kerja paksa: penyalahgunaan kerentanan, penipuan, pembatasan pergerakan, pengurungan (isolasi), kekerasan fisik dan seksual, intimidasi dan ancaman, penahanan dokumen identitas, penahanan upah, lilitan utang, kondisi kerja dan kehidupan yang kejam, dan kerja lembur berlebihan.

Berangkat dari studi-studi terdahulu yang mengungkapkan adanya indikasi eksploitasi hingga kerja paksa terhadap buruh perkebunan sawit, penelitian ini penting dilakukan untuk memeriksa indikasi praktik kerja paksa terhadap masyarakat hukum adat di perkebunan sawit yang berada di dua kabupaten di Provinsi Papua Selatan, yakni Merauke dan Boven Digoel. Meskipun lahan konsesi perkebunan sawit di provinsi ini masih tergolong lebih sempit dibandingkan di provinsi-provinsi lainnya, kerentanan masyarakat hukum adat setempat mengkhawatirkan. Ekspansi besar-besaran bisnis perkebunan sawit dan izin konversi hutan terluas untuk bisnis industri sawit di Pulau Papua terjadi pada masa Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (2009–2014), dengan luas keseluruhan mencapai 900.291 hektare (Pusaka 2024). Tanah Papua menjadi sasaran para investor dan perusahaan multinasional untuk memperluas perkebunan sawit. Sasaran terluas kawasan hutan berada di Boven Digoel. Impian tersebut diwujudkan melalui Proyek Tanah Merah semasa pemerintahan Presiden Joko Widodo. Izin perkebunan sawit yang dikeluarkan telah memakan lahan 2.800 kilometer persegi, lebih dari empat kali luasan DKI Jakarta. Sebagian area izin perkebunan tumpang tindih dengan wilayah adat (*The Gecko Project* 2021).

METODE

Penelitian yang melahirkan buku ini dilakukan selama Mei–Oktober 2024. Pengumpulan data lapangan dilakukan selama 3–14 Juli, dengan lokasi dua perkebunan sawit di Merauke dan satu perkebunan di Boven Digoel.

Perkebunan sawit pertama adalah PT Abul, sebuah perusahaan swasta yang mendapatkan lahan konsesi seluas 5.443 hektare. Perusahaan kedua adalah PT Amung dengan area konsesi mencapai 7.947 hektare—perusahaan ini di bawah satu payung grup korporasi yang sama dengan perusahaan pertama. Perusahaan ketiga, PT Taki, merupakan perusahaan swasta Korea-Indonesia dengan area konsesi 14.461 hektare. Sejak 1980-an, perusahaan ini sudah membongkar hutan sagu di Boven Digoel.

Tujuan kajian ini adalah untuk memeriksa apakah masyarakat adat setempat yang bekerja di perkebunan sawit milik tiga perusahaan tersebut mengalami kerja paksa dan juga dampak-dampak yang membebani mereka akibat kerja paksa. Kajian ini menggunakan sebelas indikator kerja paksa sesuai panduan dari Program Aksi Khusus ILO untuk Pemberantasan Kerja Paksa (Special Action Programme to Combat Forced Labour [SAP-FL]), sebagai rujukan untuk memeriksa ada atau tidaknya praktik kerja paksa pada tiga perusahaan sawit tersebut. Pengumpulan data lapangan diawali dengan diskusi kelompok terarah (FGD) dengan peserta warga masyarakat adat yang bekerja di perkebunan, kemudian dilakukan penggalian data lebih mendalam melalui wawancara dengan sejumlah pekerja, ketua dusun/marga, pengurus gereja, dan pengelola perusahaan.

Selama kerja lapangan pengumpulan data, kami (peneliti/penulis) menghadapi keterbatasan yang memengaruhi peluang untuk bertemu dengan pekerja perkebunan. *Pertama*, terkait peluang untuk bertemu dengan pekerja perusahaan yang kami jadikan informan/narasumber, PT Taki mewajibkan seluruh pekerja kebun tinggal di barak perusahaan.

Area permukiman (barak) berada di dalam area perkebunan yang terbagi menjadi delapan blok dengan jarak satu sama lain sekitar 3–5 kilometer. Dengan kondisi ini, kami harus ditemani oleh ketua dusun supaya bisa masuk dan keluar dari area kerja perkebunan. Cara ini belum menjamin kami bisa menemui pekerja karena jam kerja mereka rata-rata dari jam 7 pagi hingga 5 sore. Sementara itu, PT Abul dan PT Amung tidak mewajibkan para pekerja tinggal di barak perusahaan; tetapi tidak gampang juga menemui pekerja dua perusahaan ini karena jam kerja yang diberlakukan juga sama dengan PT Taki. Karena faktor jam kerja, Sabtu dan Minggu menjadi hari yang lebih longgar bagi para pekerja untuk bisa ditemui. Sayangnya, kami hanya memiliki kesempatan itu sekali karena keterbatasan waktu di lapangan.

Kedua, akses untuk mendapatkan dokumen kerja. Para pekerja umumnya tidak memegang/menyimpan dokumen kontrak kerja, karena biasanya disimpan oleh mandor (perusahaan). Tidak banyak juga pekerja yang menyimpan berkas slip gaji. Dokumen kerja seperti kontrak, slip gaji, atau surat-surat lainnya dapat digunakan untuk mengetahui ketentuan-ketentuan kerja yang sedang diterapkan oleh perusahaan. Kami berhasil mendapatkan salinan kontrak dan slip gaji beberapa pekerja, meski tidak lengkap. Misalnya, ada pekerja (informan penelitian) yang menyimpan slip gaji terakhir, tetapi tidak mempunyai salinan kontrak kerja.

Ketiga, penolakan pihak perusahaan atas permohonan audiensi. PT Taki menolak permohonan audiensi yang kami ajukan. Namun, Deputi General Manager (Wakil Manajer Umum) PT Taki menyempatkan diri menerima kami di kantornya dan berbicara sebentar. Kondisi berbeda kami alami di Merauke, di mana kami berhasil mewawancarai Human Capital Manager (Manajer Sumberdaya Manusia) PT Abul dan PT Amung. Karena keterbatasan kami mengakses perusahaan, informasi yang didapatkan dari pihak pekerja tidak bisa kami periksa-silang (*cross-check*) secara maksimal kepada pihak perusahaan.

SUSUNAN BUKU

Susunan buku ini dibagi seperti berikut ini. Bab 1 (Pendahuluan) memaparkan pandangan-pandangan pemerintah mengenai sawit sebagai komoditas pertanian yang memberikan sumbangsih besar pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Bab 2 (Apa itu Kerja Paksa?) memaparkan penjelasan normatif mengenai pengertian “kerja paksa”, baik menurut instrumen hukum internasional seperti konvensi ILO maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Untuk menjelaskan pengertian kerja paksa, kami menggunakan sebelas indikator kerja paksa dan subindikator untuk masing-masing indikator.

Selanjutnya, di Bab 3 (Masyarakat Adat dan Tanahnya), kami menggambarkan kondisi geografis, sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat yang menjadi lokasi penelitian kami, yaitu masyarakat adat suku Yei di Kampung Nibung, suku Marind-Anim di Distrik Kasuari, dan suku Wambon di Kampung Pakis. Selain aspek-aspek di atas, bab ini juga menggambarkan tata pengaturan adat oleh ketiga suku terkait penguasaan/pemangkuan tanah dan hutan.

Di Bab 4 (Pendudukan Perusahaan), kami menjelaskan proses masuknya perusahaan perkebunan sawit ke wilayah adat tiga suku di Merauke dan Boven Digoel tersebut. Termasuk proses perusahaan mendapatkan tanah dari komunitas suku melalui pelepasan tanah adat. Di bab ini, kami juga menggambarkan berbagai perubahan yang dialami masyarakat adat setelah kehadiran perkebunan sawit.

Berikutnya, di Bab 5 (Pola Hubungan Kerja di Perkebunan Sawit), dijelaskan aturan-aturan mengenai hubungan kerja antara perusahaan dan pekerjanya, yang ditentukan oleh perusahaan perkebunan sawit. Hubungan kerja dijelaskan melalui bahasan mengenai status hubungan kerja, jenis pekerjaan, waktu kerja, dan pengupahan. Untuk pendalaman, di bab ini kami juga menelaah apakah aturan atau pola hubungan kerja yang

ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, atau sebaliknya.

Di Bab 6 (Indikasi Kerja Paksa), kami membahas isu terpenting dalam kajian ini, yakni praktik kerja paksa. Kami menggunakan data lapangan untuk menilai seberapa jauh hubungan kerja yang berlaku antara ketiga perusahaan (PT Abul, PT Amung, dan PT Taki) dengan para pekerja masing-masing perusahaan dapat atau tidak dapat dikategorikan sebagai kerja paksa, dengan mengacu pada sebelas indikator yang telah disebutkan.

Terakhir, di Bab 7 (Kehidupan dan Pekerjaan yang Rentan), kami menunjukkan dampak-dampak buruk yang dialami oleh masyarakat adat Yei, Marind-Anim, dan Wambon akibat jeratan kerja paksa, baik di ranah sosial-budaya, ekonomi, akses atas pendidikan, dan kondisi kesehatan.

2

APA ITU KERJA PAKSA?

KERJA paksa merupakan salah satu materi pengaturan dalam instrumen internasional. Meski diatur dalam berbagai instrumen internasional, praktik kerja paksa tidak otomatis hilang begitu saja. Praktik kerja paksa dapat ditemukan di berbagai wilayah, baik di negara-negara Selatan maupun Utara, dalam ekonomi formal maupun informal, dalam rantai pasokan global perusahaan multinasional, usaha kecil dan menengah, serta di beragam sektor seperti pertanian/perkebunan, manufaktur, dan jasa.

Pada 1930, ILO mengeluarkan Konvensi Kerja Paksa (*Forced Labour Convention* [FLC]) yang telah diratifikasi oleh pemerintah Hindia Timur Belanda dengan *Staatsblad* 1933 No. 261. Konvensi ini berfokus pada dampak kolonialisme yang memaksa bangsa-bangsa jajahan untuk bekerja demi tujuan pembangunan ekonomi. Pada periode antarperang dan selama Perang Dunia II, kerja paksa digunakan secara massal, dan pada 1950-an berbagai permasalahan serius mengemuka. Oleh karena itu, FLC memandatkan kepada semua negara anggota ILO untuk melarang segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib (*compulsory labour*). Meski demikian, masih ditemukan berbagai bentuk penyimpangan terhadap konvensi ini.

Terdapat lima pekerjaan yang dikecualikan sebagai praktik kerja paksa oleh Konvensi ILO No. 29, Pasal 2 ayat (1) huruf A:

- a. setiap pekerjaan atau jasa yang harus dilakukan berdasarkan undang-undang wajib militer, selama tugas yang dimaksud benar-benar bersifat militer;
- b. setiap pekerjaan atau jasa yang merupakan bagian dari kewajiban setiap orang dalam rangka pengabdian sebagai warga negara;
- c. setiap pekerjaan atau jasa yang dikenakan kepada setiap orang sebagai akibat keputusan pengadilan, dengan syarat pekerjaan atau jasa tersebut dilaksanakan di bawah perintah dan pengawasan pejabat pemerintah dan orang tersebut tidak disewa atau ditempatkan untuk digunakan oleh perorangan secara pribadi, perusahaan, atau perkumpulan;
- d. setiap pekerjaan atau jasa yang dilakukan dalam keadaan darurat, misalnya saat terjadi perang, bencana, atau ancaman bencana seperti kebakaran, banjir, kelaparan, gempa bumi, wabah parah, wabah epizootik, serangan oleh binatang, serangga, atau hama tanaman, serta kondisi lain yang dapat membahayakan keberadaan atau keselamatan seluruh atau sebagian penduduk;
- e. tugas kecil kemasyarakatan semacam yang dilakukan oleh anggota masyarakat untuk kepentingan bersama, yang dapat dianggap sebagai kewajiban sipil biasa, dengan ketentuan bahwa anggota masyarakat atau wakil mereka mempunyai hak untuk dimintakan pendapat tentang keperluan pekerjaan itu.

Pada Juni 1957, Konferensi Ketenagakerjaan Internasional ke-40 diselenggarakan di Jenewa, Swiss, yang menghasilkan kesepakatan untuk menyetujui pemberlakuan Konvensi ILO No. 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa. Kesepakatan internasional ini berangkat dari kegagalan penerapan Konvensi Kerja Paksa 1930. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 105 melalui UU No. 19/1999. Konvensi ini

mewajibkan setiap negara anggota ILO yang meratifikasi konvensi tersebut untuk menghapus dan melarang kerja paksa yang digunakan sebagai:

- a. alat penekanan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman atas pemahaman atau pengungkapan pandangan politik atau ideologi yang bertentangan dengan sistem politik, sosial, dan ekonomi yang berlaku;
- b. cara mengerahkan dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi;
- c. alat untuk mendisiplinkan pekerja;
- d. hukuman atas keikutsertaan dalam pemogokan; dan
- e. cara melakukan diskriminasi atas dasar ras, sosial, kebangsaan, atau agama. (Penjelasan atas UU 19/1999, I. Umum)

Pada November 2001, untuk pertama kalinya Badan Pengurus ILO membentuk Program Aksi Khusus untuk Pemberantasan Kerja Paksa (SAP-FL) sebagai bagian dari kegiatan promosi di bawah Deklarasi ILO mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja serta Tindak Lanjutnya. Masih ada yang meyakini bahwa modernisasi kehidupan, termasuk dunia bisnis, menjadi penanda semakin meleknya penegakan hukum dan hak asasi manusia (HAM), termasuk hak-hak pekerja. Laporan-laporan ILO tidak mengungkapkan demikian; kerja paksa belum musnah seutuhnya dan masih dilakukan tidak hanya di kantong-kantong yang terisolasi di beberapa negara (ILO 2003). ILO menegaskan bahwa bentuk-bentuk kerja paksa tradisional, seperti sisa-sisa perbudakan di sejumlah wilayah Afrika atau feodalisme agraria—termasuk perbudakan berbasis lilitan utang (*bonded labour*) di Asia dan Amerika Latin—masih terus berlangsung hingga kini. Pada kenyataannya, bentuk-bentuk eksploitasi kerja “tradisional” dan kerja paksa yang baru atau “modern” hidup berdampingan, meski sama-sama tidak bisa diterima. Bentuk modern

yang paling jelas adalah perdagangan orang, baik untuk tujuan eksploitasi tenaga kerja maupun seksual.

Berbagai bentuk eksploitasi dan kekerasan di dunia kerja, termasuk kerja paksa, memiliki kemiripan tetapi sekaligus perbedaan dalam sejumlah aspek. Ada situasi dan kondisi tertentu eksploitasi dan kekerasan kerja yang tampak serupa dengan kerja paksa, tetapi sesungguhnya mengandung unsur-unsur yang berbeda, seperti perdagangan orang dan perbudakan. Misalnya, perdagangan organ manusia tergolong sebagai perdagangan orang, tetapi bukan termasuk kerja paksa. Sebaliknya, ada pula bentuk kerja paksa yang tidak termasuk perdagangan orang, misalnya jeratan utang atau kerja paksa yang digunakan sebagai sarana pemaksaan politik.

Kerja paksa dan perbudakan memiliki irisan. Dalam banyak kasus, korban perbudakan berada dalam situasi ketergantungan psikologis, ekonomi, dan sosial yang membuat mereka tidak punya pilihan lain selain bekerja untuk majikan mereka. Kondisi ini sejalan dengan definisi kerja paksa menurut Konvensi Kerja Paksa 1930. Selain perbudakan, ada pula istilah “perbudakan modern” (*modern slavery*) yang, meski belum didefinisikan secara resmi dalam hukum internasional, umumnya digunakan untuk merujuk pada dua isu pokok, yakni kerja paksa dan pernikahan paksa. Bentuk-bentuk perbudakan modern mencakup perbudakan, kerja paksa, lilitan utang yang diwariskan, bentuk terburuk pekerja anak, penjualan anak, pernikahan paksa dan dini, penjualan istri, dan mewariskan janda, serta perdagangan orang untuk eksploitasi dan perbudakan seksual.

Target kerja paksa tidak hanya pekerja dewasa, tetapi juga anak-anak. Pekerja anak yang dimaksud di sini adalah anak-anak yang terlibat dalam pekerjaan yang dapat mengancam kesehatan mental, fisik, sosial, atau moral, serta mengganggu perkembangan pribadi atau pendidikan wajib mereka. Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua pekerja anak adalah kerja paksa. Kerja paksa pada anak terjadi ketika:

- a. anak bekerja untuk pihak ketiga selain orang tuanya, di bawah ancaman atau intimidasi berupa hukuman yang dikenakan secara langsung kepada anak atau orang tuanya;
- b. anak bekerja bersama atau untuk orang tuanya, namun tetap di bawah ancaman atau intimidasi dari pihak ketiga yang memberlakukan hukuman kepada anak atau orang tuanya; atau
- c. anak bekerja bersama atau untuk orang tuanya saat salah satu atau kedua orang tuanya berada dalam situasi kerja paksa.

Konvensi Kerja Paksa 1930 merupakan acuan pertama untuk mendefinisikan kerja paksa. Menurut konvensi ini, kerja paksa atau kerja wajib adalah segala bentuk pekerjaan atau jasa yang dipaksakan kepada seseorang dengan ancaman hukuman, sehingga orang tersebut tidak melakukannya secara sukarela. Selain mengacu pada Konvensi Kerja Paksa 1930 dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa 1957, buku ini juga merujuk pada Buku Saku Pemberantasan Kerja Paksa ILO berjudul *Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business* (2008) untuk menjelaskan definisi serta indikator kerja paksa. Buku ini menguraikan konsep kerja paksa berdasarkan empat unsur utama:

- a. “semua pekerjaan atau jasa” yang artinya meliputi segala jenis pekerjaan, kepegawaian, atau jabatan, tanpa memandang sektor industri, baik yang legal-formal maupun ilegal-informal;
- b. “setiap orang” baik dewasa maupun anak-anak, tanpa memandang kewarganegaraan;
- c. “setiap ancaman hukuman” yang merujuk pada sanksi pidana maupun berbagai bentuk paksaan, seperti ancaman, kekerasan, penahanan dokumen identitas, penahanan fisik, atau tidak dibayarkannya upah. Ancaman ini juga bisa berupa hilangnya hak atau keistimewaan; dan

- d. “sukarela” yang merujuk pada persetujuan pekerja untuk menerima pekerjaan dan kebebasan mereka untuk meninggalkan pekerjaan kapan saja, dengan pemberitahuan yang wajar sesuai hukum nasional atau perjanjian kerja bersama (PKB).

Buku Saku Pemberantasan Kerja Paksa ILO menegaskan bahwa seseorang berada dalam situasi kerja paksa ketika dia memasuki pekerjaan yang bertentangan dengan kebebasan pilihannya dan tidak bisa meninggalkannya tanpa menghadapi (ancaman) hukuman. Hukumannya tidak harus selalu berupa paksaan fisik, tetapi bisa juga berupa hilangnya hak atau privilese. Menurut buku saku tersebut, unsur “paksaan” dalam kerja paksa tidak selalu datang dari perusahaan, tetapi juga dari negara atau individu yang memiliki keinginan dan kekuasaan untuk memaksakan penderitaan berat terhadap pekerja. Kerja paksa mencakup praktik-praktik seperti membatasi pergerakan orang, menahan upah atau dokumen identitas untuk memaksa pekerja tetap terikat, atau menjerat mereka dalam utang “semu” yang tidak bisa mereka lepaskan.

ILO telah mengembangkan konsep kerja paksa secara signifikan dengan menetapkan pedoman, indikator, dan kerangka evaluasi yang lebih jelas, salah satunya dengan SAP-FL (Lewis *et al.* 2015). Perkembangan indikator kerja paksa melalui SAP-FL bermula pada 2005 dengan enam indikator utama yang menunjukkan situasi kerja paksa: kekerasan fisik atau seksual, pembatasan gerak, lilitan utang, penahanan upah atau tidak dibayarkannya upah, penahanan dokumen identitas, serta ancaman pelaporan kepada pihak berwenang (ILO 2005). Namun, mengalami salah satu indikator ini tidak serta-merta menandakan seseorang berada dalam situasi kerja paksa. Indikator-indikator tersebut harus dilihat sebagai bagian dari relasi kuasa, di mana pekerja mengalami ketidaksukarelaan atau paksaan di bawah ancaman hukuman.

ILO terus mengevaluasi indikator kerja paksa, yang kemudian menghasilkan pemahaman multidimensional mengenai proses kerja paksa. Secara umum, ada tiga kondisi utama yang mungkin terjadi dalam hubungan kerja paksa: (1) perekrutan tanpa kebebasan, di mana seseorang bekerja secara tidak sukarela atau dipaksa masuk ke dalam hubungan kerja; (2) bekerja dan hidup di bawah tekanan, termasuk kondisi kerja atau kehidupan yang tidak manusiawi; dan (3) kemustahilan meninggalkan pekerjaan, di mana pekerja terjebak dan tidak mampu keluar dari hubungan kerja. Menurut ILO (2011), suatu situasi dikategorikan sebagai kerja paksa ketika salah satu dari tiga kondisi tersebut disertai dengan satu atau lebih keadaan berikut: (a) ancaman dan kekerasan; (b) pembatasan kebebasan bergerak akibat pengucilan, penahanan, atau pengawasan ketat; (c) lilitan atau manipulasi utang yang menjerat; (d) penahanan upah atau imbalan lain yang telah dijanjikan; (e) penahanan paspor, dokumen identitas, atau dokumen perjalanan; dan/atau (f) penyalahgunaan kerentanan pekerja.

Pada 2012, SAP-FL mengembangkan indikator kerja paksa menjadi sebelas kategori untuk membantu berbagai pihak, seperti penegak hukum, pengawas tenaga kerja, serikat buruh, dan organisasi nonpemerintah, dalam mengidentifikasi orang-orang yang kemungkinan terjebak dalam situasi kerja paksa atau kerja wajib dan membutuhkan pertolongan segera. Sebelas indikator ini berfungsi sebagai tanda atau “petunjuk” yang paling umum mengarah pada kemungkinan kasus kerja paksa. Dalam beberapa kasus, dipenuhinya satu indikator saja sudah cukup untuk mengidentifikasi terjadinya kerja paksa, sementara dalam kasus lain, perlu ditemukannya beberapa indikator yang jika dilihat secara bersamaan mengarah pada kasus kerja paksa. Secara keseluruhan, sebelas indikator ini mencakup unsur-unsur utama dalam situasi kerja paksa dan dengan demikian menjadi dasar untuk menentukan apakah seorang pekerja me-

rupakan korban praktik kerja paksa (ILO 2003). Sebelas indikator kerja paksa yang menjadi acuan yaitu: (1) pemanfaatan kerentanan secara negatif (*abuse of vulnerability*); (2) pengelabuan atau pembohongan (*deception*); (3) pembatasan gerak (*restriction of movement*); (4) pengucilan (*isolation*); (5) kekerasan fisik dan seksual (*physical and sexual violence*); (6) intimidasi dan ancaman (*intimidation and threats*); (7) penahanan dokumen identitas (*retention of identity documents*); (8) penahanan upah (*withholding of wages*); (9) lilitan utang (*debt bondage*); (10) kondisi kerja dan hidup yang menyiksa (*abusive working and living conditions*); (11) lembur yang berlebihan (*excessive overtime*).

Meski semua orang berisiko menjadi korban kerja paksa, ada beberapa kategori pekerja yang lebih rentan mengalami kerja paksa dibandingkan pekerja lainnya. Beberapa faktor yang meningkatkan risiko mereka meliputi latar belakang etnis, kemiskinan, dan status sebagai migran tanpa dokumen resmi (ILO 2008). Pekerja yang lebih rentan terhadap kerja paksa antara lain:

- a. kelompok yang mengalami diskriminasi berlarut-larut, seperti masyarakat adat atau komunitas suku asli di Amerika Latin, kasta rendah di Asia Selatan, dan khususnya perempuan dalam kelompok-kelompok tersebut;
- b. pekerja usia muda, tidak memiliki keterampilan, atau buta huruf, yang mungkin kurang menyadari hak-hak hukum mereka dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, lebih terampil, dan lebih berpendidikan.

Pelanggaran praktik kerja paksa sebagian besar berakar pada faktor struktural, seperti ketimpangan sosial, kemiskinan, diskriminasi, dan ketaksetaraan, yang sering kali didorong oleh pengejaran keuntungan finansial dengan mengorbankan pekerja rentan tanpa perlindungan. Le-

mahnya regulasi dan penegakan hukum menyebabkan para pelaku jarang dituntut dan dihukum. Selain itu, kerja paksa juga didorong oleh faktor-faktor politik (ILO 2008).

Konvensi Kerja Paksa 1930 memandatkan bahwa setiap negara anggota bertanggung jawab langsung atas adanya kerja paksa. Namun, di zaman sekarang, negara cenderung tidak terlibat secara langsung. Sebagian besar kerja paksa kini dilakukan oleh individu atau pihak swasta, seperti tuan tanah feodal atau agen perdagangan orang yang sering terhubung dengan jaringan kejahatan terorganisir internasional. Dalam situasi ini, tugas utama negara dan lembaga penegak hukumnya adalah memberlakukan undang-undang yang sesuai; mengidentifikasi, membebaskan, memulihkan, dan memberi kompensasi kepada korban; mengidentifikasi dan menindak tegas pelaku kerja paksa; serta mengambil tindakan untuk mencegah terulangnya praktik serupa.

Berikutnya dijelaskan secara lebih rinci setiap indikator kerja paksa, dengan merujuk pada dua dokumen utama: (1) buklet SAP-FL berjudul “ILO Indicators of Forced Labour” (Indikator Kerja Paksa ILO) dan (2) Buku Saku Pemberantasan Kerja Paksa ILO.

1. Pemanfaatan kerentanan secara negatif

Siapa pun bisa menjadi korban kerja paksa, tetapi ada kelompok tertentu yang lebih berpotensi. Mereka yang minim pengetahuan tentang bahasa atau hukum setempat, memiliki sedikit pilihan mata pencaharian, anggota kelompok agama atau etnis minoritas, memiliki disabilitas, atau memiliki karakteristik lain yang membedakan mereka dari mayoritas penduduk—inilah orang-orang yang sangat rentan terhadap penyalahgunaan dan lebih sering ditemukan mengalami situasi kerja paksa. Namun, kondisi rentan ini sendiri—misalnya kekurangan pilihan mata pencaharian alternatif—tidak serta-merta membuat seseorang terjebak

dalam kerja paksa. Kerja paksa baru terjadi ketika pemberi kerja memanfaatkan kerentanan pekerja, misalnya dengan memberlakukan jam kerja yang berlebihan atau menahan upah, agar pekerja tetap bekerja. Risiko kerja paksa juga meningkat ketika pekerja sangat tergantung pada majikan, tidak hanya untuk pekerjaan, tetapi juga tempat tinggal, makanan, atau pekerjaan bagi kerabatnya.

Kemiskinan adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan kerja paksa. Kerentanan juga meningkat pada kelompok yang mengalami diskriminasi sistematis, seperti masyarakat adat dan suku, terutama perempuan. Namun, seseorang yang merasa terpaksa bekerja untuk menghindari kemiskinan atau kelaparan belum tentu termasuk korban kerja paksa. Jika dia masih memiliki kebebasan untuk menerima atau meninggalkan pekerjaan tanpa rasa takut akan sanksi, maka itu bukan kerja paksa. Sebaliknya, jika majikan memanfaatkan kondisi ekonomi pekerja itu untuk menawarkan upah sangat rendah, maka di situlah situasi kerja paksa bisa terjadi.

2. *Pengelabuan*

Pengelabuan terjadi ketika majikan gagal memenuhi apa yang telah dijanjikan kepada pekerja, baik secara lisan maupun tertulis. Banyak korban kerja paksa direkrut dengan janji-janji gaji tinggi dan kondisi kerja yang layak. Namun, begitu mulai bekerja, mereka mendapati kenyataan berbeda dan tanpa kemampuan untuk menghindar. Dalam kasus-kasus seperti ini, pekerja tidak diberi informasi yang transparan sejak awal, dan seandainya mereka tahu kondisi sebenarnya, mungkin mereka tidak akan menerima tawaran pekerjaan tersebut.

Pengelabuan bisa berupa janji palsu mengenai kondisi kerja dan upah, jenis pekerjaan, tempat tinggal dan kondisi hidup, perolehan status keimigrasian yang sah, lokasi kerja, atau bahkan identitas pemberi kerja.

Anak-anak juga dapat direkrut melalui janji palsu, baik kepada mereka secara langsung maupun kepada orang tua mereka, seperti kesempatan bersekolah atau bertemu keluarga.

3. Pembatasan gerak

Pembatasan gerak terjadi ketika pekerja dikurung dan diawasi untuk mencegah mereka melarikan diri, baik di tempat kerja maupun saat mereka sedang dalam perjalanan ke lokasi kerja. Jika pekerja tidak bebas untuk keluar masuk tempat kerja tanpa alasan yang jelas, ini adalah indikasi kuat adanya kerja paksa.

Ada beberapa pembatasan yang wajar, misalnya terkait perlindungan atas keselamatan dan keamanan pekerja di lokasi kerja yang berbahaya, atau izin meninggalkan lokasi kerja untuk keperluan medis. Namun, dalam kasus kerja paksa, majikan mengendalikan gerak pekerja dengan penjagaan ketat, kamera pengawas, dan petugas yang mengawasi mereka bahkan di luar tempat kerja. Pintu tempat kerja yang dikunci juga menjadi tanda kuat adanya kerja paksa.

Meski begitu, tidak semua sistem keamanan di tempat kerja menandakan terjadinya kerja paksa. Misalnya, keberadaan petugas keamanan di pintu gedung perusahaan demi perlindungan pekerja adalah hal yang wajar. Namun, penggunaan personel keamanan yang berlebihan untuk mengekang pekerja, itu bisa menjadi indikasi adanya kerja paksa.

4. Pengucilan

Korban kerja paksa sering kali dikurung (diisolir dari dunia luar) di lokasi terpencil. Pekerja mungkin tidak tahu di mana mereka berada, lokasi kerja bisa sangat jauh dari pemukiman, dan tanpa sarana transportasi. Namun, pengucilan juga bisa terjadi bahkan di lingkungan permukiman padat

penduduk, misalnya dengan mengurung pekerja di balik pintu terkunci atau menyita ponsel atau sarana komunikasi lainnya, untuk mencegah pekerja berhubungan dengan keluarga dan mencari pertolongan. Isolasi juga bisa terkait dengan pengoperasian usaha secara informal atau ilegal, yang membuat sangat sulit bagi aparat penegak hukum atau lembaga lain untuk menemukan lokasi usaha tersebut dan memantau apa yang terjadi pada para pekerja.

5. Kekerasan fisik dan seksual

Beberapa pekerja paksa mengalami kekerasan fisik atau seksual sebagai bentuk pemaksaan. Serangan kekerasan bisa dilakukan dengan sengaja atau karena kelalaian yang menyebabkan seseorang merasa terancam. Sebagai tindak pidana, kekerasan bisa dihukum berat jika terbukti.

Dalam praktik kerja paksa, pekerja, anggota keluarga, dan orang-orang terdekat dapat mengalami kekerasan fisik atau seksual. Kekerasan juga bisa berbentuk pemaksaan kepada pekerja agar mengonsumsi obat-obatan atau alkohol, demi memiliki kontrol lebih besar terhadap mereka. Kekerasan juga bisa digunakan untuk memaksa pekerja melakukan tugas-tugas yang tidak termasuk dalam kesepakatan kerja di awal, seperti berhubungan seks dengan pemberi kerja atau anggota keluarganya, atau, dalam bentuk yang lebih ringan, melakukan pekerjaan domestik di luar tugas “normal”. Penculikan juga bentuk kekerasan ekstrem yang bisa digunakan untuk menawan seseorang dan memaksanya bekerja. Kekerasan, dalam kondisi apa pun, tidak dapat diterima, sehingga menjadi indikator yang sangat kuat adanya kerja paksa.

6. *Intimidasi dan ancaman*

Korban kerja paksa bisa mengalami intimidasi dan ancaman jika mengehkan kondisi kerja atau ingin berhenti. Selain kekerasan fisik, ancaman lain yang sering digunakan terhadap pekerja adalah melaporkan ke otoritas imigrasi, meniadakan upah atau akses ke tempat tinggal atau lahan, memecat anggota keluarga, membuat kondisi kerja lebih buruk, atau mencabut hak untuk meninggalkan tempat kerja. Ancaman lain berbentuk pemaksaan psikologis, termasuk menghina dan merendahkan pekerja, untuk meningkatkan rasa kerentanannya. Kebenaran dan dampak dari ancaman tersebut harus dievaluasi dari perspektif pekerja, dengan mempertimbangkan keyakinan individu, usia, latar belakang budaya, serta status sosial dan ekonomi mereka.

7. *Penahanan dokumen identitas*

Tidak setiap penahanan dokumen pribadi oleh pemberi kerja dapat dikatakan sebagai indikator kerja paksa. Tindakan tersebut dapat dianggap sebagai indikator kerja paksa jika pekerja tidak dapat mengakses dokumen tersebut sesuai keinginan mereka dan jika mereka merasa tidak dapat meninggalkan pekerjaan tanpa berisiko kehilangan dokumen tersebut. Dalam banyak kasus, tanpa dokumen tersebut, pekerja mungkin tidak dapat memperoleh pekerjaan lain atau bahkan tidak dapat mengakses layanan tertentu sebagai warga negara.

8. *Penahanan upah*

Kadang pekerja terpaksa tetap bertahan bekerja untuk majikan yang semena-mena karena masih menunggu upah yang belum dibayar. Penahanan upah dalam bentuk keterlambatan bayar memang tidak langsung

mengindikasikan adanya kerja paksa. Tapi, kalau keterlambatan itu disengaja dan berulang-ulang sebagai cara untuk menahan pekerja agar tidak pergi atau pindah kerja, maka hal itu bisa dianggap sebagai bentuk kerja paksa.

9. *Lilitan utang*

Lilitan utang, atau yang dikenal dalam bahasa Inggris sebagai *debt bondage* atau *bonded labour*, terjadi ketika pekerja meminjam uang—baik langsung dari majikan atau dari perekrutnya—dan sebagai gantinya, dia harus bekerja untuk melunasi utang tersebut. Dalam beberapa kasus, tidak hanya si pekerja yang terlibat, tapi juga anggota keluarganya ikut “dijaminakan” sebagai pelunas utang.

Masalah muncul ketika mekanisme pembayaran utang ini tidak jelas dan tidak adil. Banyak pekerja akhirnya terjebak dalam lilitan utang selama bertahun-tahun karena pekerjaan mereka dinilai terlalu rendah atau utangnya terus bertambah akibat bunga tinggi, biaya makan, tempat tinggal, atau bahkan manipulasi catatan keuangan—terutama pekerja yang tidak bisa membaca atau menulis. Lilitan utang ini tidak sekadar soal utang biasa. Dalam Konvensi Tambahan PBB 1956 tentang Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak, dan Lembaga serta Praktik yang Serupa dengan Perbudakan, seseorang bisa dianggap mengalami *debt bondage* bila waktu kerja atau bentuk pekerjaan untuk melunasi utang tidak dijelaskan secara jelas dan adil, atau jika nilai pekerjaannya tidak benar-benar diperhitungkan untuk mengurangi jumlah utang. Dengan kata lain, pekerja terus bekerja, tapi utangnya tak kunjung lunas.

Penting untuk dibedakan bahwa tidak semua utang atau pemotongan upah berarti kerja paksa. Jika potongan gaji melebihi batas yang ditentukan dalam hukum, atau dilakukan tanpa persetujuan yang jelas dan

transparan, maka itu bisa menjadi indikator kerja paksa. Informasi soal syarat utang dan potongannya harus dijelaskan kepada pekerja, dan hanya potongan yang sah secara hukum atau perjanjian kerja yang boleh dilakukan.

Intinya, lilitan utang mencerminkan besarnya ketimpangan kuasa antara pekerja sebagai pengutang dan pemberi kerja sebagai pemberi utang. Situasi ini mengikat pekerja pada pemberi kerja untuk jangka waktu yang tidak pasti, mulai dari satu musim hingga bertahun-tahun, atau bahkan lintas generasi. Berbeda dengan pinjaman biasa dari bank atau lembaga pembiayaan lain, di mana syarat pengembaliannya diatur dengan kesepakatan bersama dan dapat diterima oleh kedua belah pihak, dalam kerja paksa berbasis utang, pekerja justru kehilangan kendali atas hidupnya dan terikat pada sistem yang menindas.

10. Kondisi kerja dan hidup yang menyiksa

Korban kerja paksa sering dipaksa bekerja dan tinggal dalam kondisi yang sebenarnya tidak akan diterima oleh pekerja kalau mereka punya pilihan. Pekerjaan bisa berlangsung dalam situasi yang merendahkan (memalukan atau kotor) atau berbahaya (pekerjaan berat tanpa perlindungan keselamatan yang memadai), dan melanggar hukum ketenagakerjaan secara serius. Pekerja paksa juga bisa dipaksa tinggal di tempat yang sangat tidak layak, sesak, tidak sehat, dan tanpa privasi.

Memang, kondisi kerja dan tempat tinggal yang buruk tidak otomatis menunjukkan terjadinya kerja paksa. Sayangnya, ada orang yang terpaksa menerima kondisi buruk itu karena tidak punya pilihan pekerjaan lain. Tapi, situasi yang sangat menyiksa seperti ini harus menjadi tanda peringatan: bisa jadi ada unsur pemaksaan yang membuat pekerja tetap terjebak dan tidak bisa meninggalkan pekerjaan mereka.

11. Lembur yang Berlebihan

Pekerja paksa mungkin dipaksa untuk bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan oleh undang-undang nasional atau perjanjian kerja bersama. Mereka bisa saja tidak diberi waktu istirahat atau hari libur, dipaksa menggantikan rekan kerja yang absen, atau bahkan harus siap siaga 24 jam sehari, tujuh hari seminggu.

Menentukan apakah lembur termasuk dalam kerja paksa memang tidak mudah. Tapi sebagai pedoman umum: jika pekerja diharuskan bekerja lembur melebihi batas yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan, terutama jika ada unsur ancaman (seperti pemecatan) atau jika pekerja harus lembur demi bisa mendapatkan upah minimum, maka situasi itu dapat dianggap termasuk kerja paksa.

KERJA PAKSA DALAM STANDAR GLOBAL

Selain ILO, beberapa lembaga internasional juga memberi perhatian serius pada kerja paksa, terutama mereka yang mengembangkan dan menerapkan standar global. Dua di antaranya adalah RSPO—kemitraan internasional lintas pihak untuk menerapkan standar global produksi minyak sawit yang berkelanjutan—dan United Nations Global Compact (UN Global Compact), inisiatif sukarela yang mendorong pelaku usaha agar menerapkan kebijakan dan praktik yang bertanggung jawab terkait HAM, ketenagakerjaan, lingkungan, dan antikorupsi.

Industri sawit dikenal sebagai sektor usaha yang sulit memenuhi aspek keberlanjutan. Masalah yang kerap muncul mencakup perampasan lahan yang melanggar HAM, pengelolaan lahan yang merusak lingkungan, pemusnahan keanekaragaman hayati, hingga praktik perekrutan pekerja dengan cara menipu, skema kerja yang eksploitatif, dan mempekerjakan

anak di bawah umur. Karena itu, RSPO menjadikan kerja paksa sebagai salah satu indikator penting dalam menentukan apakah sebuah perkebunan sawit layak disebut berkelanjutan.

RSPO adalah organisasi yang mewadahi berbagai pihak dari tujuh sektor industri sawit, mulai dari produsen sawit, penjual minyak sawit mentah, produsen produk olahan berbahan dasar sawit, pengecer produk olahan, pemilik modal, bank, hingga organisasi pelestarian lingkungan atau konservasi dan pemberdayaan masyarakat. Tujuannya adalah mendorong pertumbuhan dan penggunaan produk sawit yang berkelanjutan.

RSPO memiliki tiga sasaran utama dalam pengembangan industri sawit berkelanjutan: kesejahteraan masyarakat, mata pencaharian yang berkelanjutan dan pengurangan kemiskinan, serta perlindungan lingkungan. Salah satu prinsip utama yang harus dipenuhi oleh anggota RSPO, terutama yang bersertifikasi, adalah melindungi hak-hak dan kondisi kerja yang layak bagi pekerja (Prinsip 6). Praktik kerja paksa dalam bentuk apa pun ditentang keras (Kriteria 6.6).

Dalam menilai apakah sebuah praktik ketenagakerjaan masuk kategori kerja paksa, RSPO mengacu pada standar internasional dari ILO, antara lain: Konvensi Kerja Paksa 1930 (No. 29); Protokol 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa 1930 (P029); Konvensi Penghapusan Kerja Paksa 1957 (No. 105); Rekomendasi Kerja Paksa 2014 (No. 203). RSPO menegaskan bahwa semua pekerja di sektor sawit harus bekerja secara sukarela dan bebas, tanpa paksaan atau ancaman, serta memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa hukuman, selama dilakukan dengan pemberitahuan yang wajar atau sesuai kesepakatan.

Beberapa praktik yang dilarang RSPO karena mengindikasikan kerja paksa antara lain:

1. Penahanan dokumen identitas atau paspor. Jika pekerja secara sukarela menyerahkan paspor atau dokumen identitas lainnya untuk di-

simpan oleh manajemen demi alasan keamanan, dokumen itu harus segera dikembalikan saat pekerja memintanya. RSPO juga mewajibkan bukti uji tuntas untuk pekerja subkontrak dan pemasok.

2. Biaya perekrutan yang dibebankan kepada pekerja.
3. Perubahan kontrak secara sepihak. Penerapan hal ini harus mengacu pada undang-undang nasional.
4. Lembur yang tidak disengaja oleh pekerja.
5. Tidak adanya kebebasan pekerja untuk mengundurkan diri.
6. Sanksi terhadap pekerja yang mengakhiri hubungan kerja.
7. Jeratan utang.
8. Penahanan upah.

Sementara itu, UN Global Compact juga menjadi wadah global yang aktif memerangi segala bentuk praktik kerja paksa. Inisiatif ini bersifat sukarela dan didukung oleh para petinggi berbagai perusahaan yang berkomitmen menjalankan bisnis yang berkelanjutan dan selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). RSPO sendiri merupakan salah satu anggota UN Global Compact.

UN Global Compact mendorong perusahaan untuk menjalankan bisnis secara bertanggung jawab, dengan menyelaraskan strategi dan operasi mereka seturut 10 Prinsip yang mencakup empat bidang utama: HAM (Deklarasi Universal HAM), ketenagakerjaan (Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja), lingkungan (Deklarasi Rio tentang Lingkungan dan Pembangunan), dan antikorupsi (Konvensi PBB Antikorupsi). Prinsip-prinsip dalam bidang ketenagakerjaan yang terkait langsung dengan isu kerja paksa dan menjadi standar “perusahaan yang berkelanjutan” (*corporate sustainability*) meliputi:

- Prinsip 3: Perusahaan harus menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama.

- Prinsip 4: Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib (mengacu pada Konvensi ILO No. 29 dan Protokol P029).
- Prinsip 5: Penghapusan pekerja anak secara efektif.
- Prinsip 6: Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM PEMBERANTASAN KERJA PAKSA

Hukum ketenagakerjaan nasional diatur dalam UU No. 13/2013, dengan beberapa ketentuan di dalamnya telah diubah melalui UU Cipta Kerja No. 6/2023 serta beberapa peraturan pelaksanaannya. Indonesia sebenarnya telah meratifikasi dua konvensi penting dari ILO yang berkaitan dengan kerja paksa, yakni Konvensi No. 29 dan Konvensi No. 105. Namun, jika kita melihat isi UU Ketenagakerjaan, tidak ditemukan pengaturan khusus atau pasal yang secara langsung menyebutkan istilah “kerja paksa” sebagai bentuk pelanggaran hukum. Padahal, menurut Protokol 2014 atas Konvensi Kerja Paksa 1930 (P029) dan Rekomendasi tentang Langkah-Langkah Pemberantasan Kerja Paksa yang Efektif 2014 (R203), setiap negara anggota konvensi diwajibkan menyusun kebijakan nasional dan rencana aksi yang komprehensif. Tujuannya adalah mencegah dan menghapus kerja paksa secara efektif melalui langkah-langkah penanggulangan, perlindungan, pemulihan, penegakan hukum, serta kerjasama internasional yang berkelanjutan. Meski demikian, peraturan perundang-undangan tersebut sebenarnya mengandung ketentuan yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya praktik kerja paksa.

Sementara itu, pemerintah Indonesia mewajibkan setiap perusahaan pemegang Izin Usaha Perkebunan (IUP) untuk mengikuti skema sertifikasi perkebunan sawit berkelanjutan yang dikenal dengan Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia (ISPO). Kewajiban ini diatur dalam dua peraturan utama: Peraturan Presiden (Perpres) No. 44/2020 tentang Sis-

tem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan, dan Peraturan Menteri Pertanian No. 38/2020 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia. Bagi pelaku usaha yang tidak memenuhi kewajiban ini, pemerintah menetapkan sanksi administratif yang dapat dikenakan oleh menteri yang membidangi urusan perkebunan. Sanksinya mencakup teguran tertulis, denda, pemberhentian usaha sementara, pembekuan hingga pencabutan sertifikat ISPO.

Untuk mendapatkan sertifikat ISPO, perusahaan wajib memenuhi tujuh prinsip utama, yang kemudian dijabarkan dalam sejumlah kriteria. Salah satu prinsip pentingnya adalah tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang meliputi enam kriteria: (1) keselamatan dan kesehatan kerja (K3); (2) persyaratan administrasi terkait hubungan kerja; (3) peningkatan kesejahteraan dan kemampuan pekerja; (4) pencegahan penggunaan pekerja anak dan diskriminasi dalam pekerjaan; (5) fasilitasi pembentukan serikat pekerja; (6) fasilitasi pembentukan koperasi pekerja dan karyawan. Dengan adanya aturan ini, dapat dikatakan bahwa peraturan perundang-undangan nasional telah memiliki ketentuan yang mewajibkan pelaku usaha untuk menerapkan standar ketenagakerjaan tertentu yang bertujuan mencegah terjadinya praktik kerja paksa (Tabel 2.1).

TABEL 2.I
Analisis Regulasi tentang Sebelas Indikator Kerja Paksa

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
1.	<p>Pemanfaatan kerentanan secara negatif</p> <p>a. Memberlakukan jam kerja yang berlebihan;</p> <p>b. Menawarkan upah yang sangat rendah;</p> <p>c. Menahan upah; dan/atau</p> <p>d. Memberikan kondisi kerja dan hidup yang tidak layak.</p>	<p>UU Ketenagakerjaan No. 13/2003</p> <p>PP Pengupahan No. 36/2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UU Ketenagakerjaan mengatur ketentuan waktu kerja, waktu kerja berlebih, dan upah kerja lembur (Pasal 77 dan 78). • Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja, dipekerjakan pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi, sebagai kompensasi (Pasal 39 PP Pengupahan). • Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88, 89, dan 90 UU Ketenagakerjaan <i>jo.</i> Pasal 23 ayat (2) PP Pengupahan). • Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Apabila lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib mem-bayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan). • Pengusaha yang terlambat dan/ atau tidak membayar upah

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
			<p>dikenakan denda dan tetap membayar upah kepada pekerja sebagaimana mestinya (Pasal 61 PP Pengupahan).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). • Kewajiban perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). • Hak pekerja migran untuk memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan (Pasal 6 huruf f).
2.	<p>Pengelabuan atau pembohongan</p> <p>a. Janji palsu terkait kondisi kerja, upah, tempat tinggal dan kondisi hidup, lokasi pekerjaan, atau identitas pemberi kerja;</p> <p>b. Berkaitan dengan perekrutan; dan/ atau</p> <p>c. Konsensus tidak bebas dan transparan. Dalam hal mereka mengetahui kenyataannya,</p>	<p>UU Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) No. 21/2007</p> <p>KUHP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sejauh ini pengaturan TPPO masih berfokus pada pekerja migran. Namun, modus-modus pada TPPO mirip dengan kerja paksa. Hal tersebut yang akan diuraikan. • Merupakan tindak pidana, dalam hal perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang salah satunya dengan penggunaan pemalsuan atau penipuan yang mengakibatkan orang tereksplorasi (Pasal 2). • Rekrutmen pekerja baik yang dimasukkan ke dalam maupun ke luar wilayah NKRI dengan maksud untuk dieksplorasi adalah tindak pidana (Pasal 3 dan 4). • Sebuah tindak pidana, apabila menggerakkan orang lain supaya

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
	mereka tidak akan pernah menerima tawaran pekerjaan tersebut.		<p>melakukan TPPO dan tindak pidana itu tidak terjadi (Pasal 9).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebuah tindak pidana, dalam hal pengangkatan anak dengan menjanjikan sesuatu atau memberikan sesuatu dengan maksud untuk dieksploitasi—modus janji palsu terkait pekerja anak (Pasal 5). • Sebuah tindak pidana, dalam hal melakukan pencabulan, pelacuran, atau perbuatan melanggar kesucilaan dengan menjanjikan anak memperoleh pekerjaan atau janji lainnya (Pasal 422 ayat (2) KUHP).
3.	<p>Pembatasan gerak</p> <p>a. Pekerja dikurung dan dijaga untuk mencegah mereka melarikan diri;</p> <p>b. Pengendalian melalui penggunaan kamera pengawas atau penjaga; dan/ atau</p> <p>c. Tanda-tanda nyata yang mengindikasikan pekerja tidak bebas meninggalkan tempat kerja karena, misalnya, adanya pagar kawat berduri, penjaga bersenjata, atau adanya hambatan lainnya.</p>	UU Pemberantasan TPPO No. 21/2007	Merupakan tindak pidana, dalam hal perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang ancaman kekerasan, penggunaan, kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat walaupun memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut (Pasal 2).
4.	<p>Pembatasan gerak</p> <p>a. Pekerja dikurung dan dijaga untuk</p>	UU Pemberantasan TPPO No. 21/2007	Merupakan tindak pidana, dalam hal perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
	<p>mencegah mereka melarikan diri;</p> <p>b. Pengendalian melalui penggunaan kamera pengawasan atau penjaga; dan/atau</p> <p>c. Tanda-tanda nyata yang mengindikasikan pekerja tidak bebas meninggalkan tempat kerja karena, misalnya, adanya pagar kawat berduri, penjaga bersenjata, atau adanya hambatan lainnya.</p>		<p>seorang ancaman kekerasan, penggunaan, kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat walaupun memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut (Pasal 2).</p>
5.	<p>Kekerasan fisik dan seksual</p> <p>a. Tindakan yang dilakukan dengan sengaja atau karena kelalaian, yang menyebabkan orang lain merasa terancam oleh kekerasan tersebut;</p> <p>b. Pemaksaan untuk berhubungan seks dengan pemberi kerja atau anggota keluarganya;</p> <p>c. Pemaksaan untuk melakukan pekerjaan domestik wajib di luar tugas “normal”; dan/ atau</p> <p>d. Pemaksaan agar pekerja mengon-</p>	<p>KUHP</p> <p>UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) No. 12/2022</p> <p>Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88/2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja</p> <p>UU Pemberantasan TPPO No. 21/2007</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tindak pidana pencabulan yang dilakukan secara paksa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan (Pasal 414 (1) huruf b KUHP). • Melakukan pencabulan, pelacuran, atau perbuatan melanggar kesusilaan dengan menjanjikan anak memperoleh pekerjaan atau janji lainnya (Pasal 422 (2) KUHP). • Memaksa seseorang untuk minum atau memakai bahan yang memabukkan, dilakukan saat menjalankan pekerjaannya mendapatkan pidana tambahan (Pasal 424 ayat (5) KUHP). • UU TPKS memperkenalkan 9 jenis tindak pidana kekerasan seksual: pelecehan seksual nonfisik, pelecehan seksual fisik, pemaksaan kontrasepsi, pemaksaan sterilisasi, pemaksaan perkawinan, penyiksaan seksual, eksploitasi seksual, perbudakan seksual, dan kekerasan seksual berbasis elektronik.

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
	sumsi obat-obatan atau alkohol, dengan tujuan untuk memiliki kontrol yang lebih besar terhadap mereka.		<ul style="list-style-type: none"> • Kepmen Ketenagakerjaan terbatas pada penjabaran jenis-jenis pelecehan seksual di tempat kerja dari UU TPKS. Tidak memuat sanksi bagi perusahaan.
6.	<p>Intimidasi dan ancaman</p> <p>a. Ancaman kekerasan fisik;</p> <p>b. Ancaman pelaporan kepada otoritas imigrasi;</p> <p>c. Ancaman terkait upah, akses ke tempat tinggal atau lahan, pemecatan anggota keluarga, pemburukan kondisi kerja lebih lanjut, atau pencabutan “privilese” seperti hak untuk meninggalkan tempat kerja; dan/ atau</p> <p>d. Pemaksaan psikologis seperti secara terus-menerus menghina dan merendahkan pekerja.</p>	<p>UU Pemberantasan TPPPO No. 21/2007</p> <p>KUHP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merupakan tindak pidana, dalam hal perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang ancaman kekerasan, penggunaan, kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau imbalan walaupun memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut (Pasal 2 UU TPPPO). • Perbuatan yang mengakibatkan korban menderita luka berat, gangguan jiwa berat, atau penyakit menular lainnya yang membahayakan jiwanya merupakan tindak pidana (Pasal 7 UU TPPPO). • Memaksa orang lain supaya melakukan, tidak melakukan, atau membiarkan sesuatu, dengan kekerasan atau ancaman (Pasal 448 KUHP).
7.	<p>Penahanan dokumen identitas</p> <p>a. Penahanan dokumen identitas atau dokumen pribadi berharga</p>	<p>UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) No. 18/2017</p> <p>KUHP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hak pekerja migran untuk menguasai dokumen perjalanan selama bekerja (Pasal 6 huruf j UU Perlindungan PMI). • Perlindungan administratif pekerja migran sebelum bekerja berupa kelengkapan dan keabsahan doku-

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
	lainnya dapat dianggap sebagai indikasi kerja paksa jika pekerja tidak dapat mengakses dokumen tersebut sesuai keinginan mereka dan jika mereka merasa tidak dapat meninggalkan pekerjaan tanpa berisiko kehilangan dokumen tersebut.		<p>men penempatan (Pasal 8 ayat (2) UU Perlindungan PMI).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seseorang yang melawan hukum memiliki suatu barang yang sebagian atau seluruhnya milik orang lain bukan tindak pidana, dipidana karena penggelapan, dilakukannya karena ada hubungan kerja, karena profesinya, atau karena mendapat upah untuk penguasaan barang (Pasal 488 KUHP).
8.	<p>Penahanan upah</p> <p>a. Upah secara sistematis dan sengaja ditahan sebagai cara untuk memaksa pekerja tetap tinggal, dan menghalangi mereka untuk berpindah pekerjaan—situasi ini mengarah pada kerja paksa.</p>	PP Pengupahan No. 36/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberi kerja/perusahaan wajib membayarkan upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Upah tidak dibayar hanya karena pekerja tidak masuk bekerja atau tidak melakukan pekerjaannya (Pasal 40). • Ketika pemberi kerja melakukan penahanan upah di luar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pemberi kerja melakukan pelanggaran hukum.
9.	<p>Lilitan utang</p> <p>a. Utang atau pengambilan upah di muka oleh pekerja dari pemberi kerja atau perekrut tenaga kerja, di mana sebagai pembayaran utangnya pekerja menjaminkan</p>	<p>UU Pemberantasan TPPU No. 21/2007</p> <p>UU TPKS No. 12/2022</p> <p>KUHP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sebuah tindak pidana dalam hal setiap orang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan atau dengan menyalahgunakan kedudukan, wewenang, kepercayaan, perbawa yang timbul dari tipu muslihat atau hubungan keadaan, kerentanan, ketidaksetaraan, ketidakberdayaan, ketergantungan seseorang, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
	<p>pekerjaannya, dan terkadang pekerjaan keluarganya, untuk melunasi utang tersebut;</p> <p>b. Utang untuk menutupi biaya perekrutan atau transportasi;</p> <p>c. Utang untuk menutupi biaya pengeluaran sehari-hari;</p> <p>d. Utang untuk menutupi biaya pengeluaran sehari-hari atau biaya darurat, seperti biaya medis; dan/ atau</p> <p>e. Utang yang pelunasannya dengan pemotongan upah, dan pemotongan tersebut melebihi batas yang ditentukan oleh hukum nasional (50%, dengan kesepakatan tertulis sebelumnya).</p>		<p>dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan, atau memanfaatkan organ tubuh seksual atau organ tubuh lain dari orang itu yang ditujukan terhadap keinginan seksual dengannya atau dengan orang lain (Pasal 12 UU TPKS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seseorang yang melakukan tindakan menguntungkan diri sendiri atau orang lain secara melawan hukum, memaksa orang dengan kekerasan atau ancaman kekerasan dengan memberi utang, membuat pengakuan utang, atau menghapuskan piutang (Pasal 482 (1) bagian b KUHP)
10.	<p>Kondisi kerja dan hidup yang menyiksa</p> <p>a. Kondisi merendahkan (memalukan atau kotor);</p>	<p>UU Ketenagakerjaan No. 13/2003</p> <p>UU Keselamatan Kerja No. 1/1970</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas K3, moral dan kesucilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (UU Ketenagakerjaan).

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
<p>b. Kondisi berbahaya tanpa perlindungan yang memadai;</p> <p>c. Pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan; dan/atau</p> <p>d. Kondisi hidup yang tidak layak, dipaksa tinggal dalam kondisi sesak, tidak sehat, dan tanpa privasi.</p>	<p>PP No. 50/2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)</p> <p>Permen Pertanian ISPO No. 38/2020</p> <p>Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD)</p> <p>PP No. 28/2024 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan</p> <p>UU Perumahan dan Kawasan Permukiman No. 1/2011</p> <p>Permen Kesehatan No. 2/2023 tentang Peraturan Pelaksanaan PP No. 66/2014 tentang Kesehatan Lingkungan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut (UU Keselamatan Kerja). • Kewajiban setiap perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit seratus orang serta mempunyai potensi bahaya tinggi untuk menerapkan SMK3 (PP SMK3). • Kewajiban penyediaan APD oleh perusahaan: secara cuma-cuma, pengumuman tertulis dan pemasangan rambu-rambu kewajiban penggunaan APD, dan manajemen APD. Pelanggaran terhadap ketentuan ini termasuk pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan (Permenakertrans APD). 	
11.	<p>Lembur yang berlebihan</p> <p>a. Pekerja diharuskan bekerja lembur lebih lama daripada yang</p>	<p>UU Ketenagakerjaan No. 13/2003</p> <p>PP Pengupahan No. 36/2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perusahaan dapat menerapkan lembur dengan persyaratan tertentu.

NO.	INDIKATOR DAN SUBINDIKATOR	HUKUM NASIONAL	MATERI MUATAN PENGATURAN
	<p>diizinkan oleh undang-undang nasional (lembur menurut hukum nasional maksimal 4 jam sehari, dan 18 jam seminggu);</p> <p>b. Pekerja diharuskan bekerja lembur di bawah ancaman tertentu (misalnya pemecatan); dan/atau</p> <p>c. Pekerja diharuskan bekerja lembur untuk bisa memperoleh hanya upah minimum.</p>		

3

MASYARAKAT ADAT DAN TANAHNYA

UNTUK benar-benar memahami akar dari praktik kerja paksa di sektor-sektor seperti perkebunan sawit, penting juga melihat bagaimana masyarakat lokal dan adat memaknai tanah dan alam ruang hidup mereka. Tanah bagi masyarakat adat bukan sekedar harta kekayaan atau salah satu prasyarat supaya bisa diakui sebagai kesatuan masyarakat hukum adat. Di sepanjang sejarahnya, sebagian besar penduduk pedesaan pedalaman atau komunitas-komunitas tempatan telah menciptakan hubungan timbal balik dengan tanah (Akram-Lodhi 2021). Tanah dan alam adalah jati diri, pembentuk ikatan kekerabatan dan bahasa, serta pusat spiritualitas dan sumber kehidupan terpenting bagi manusia (Savitri 2020). Pembentukan jati diri orang Papua berhubungan dengan relasi antara manusia dan lingkungannya yang terus berubah (Rumkabu *et. al.* 2023). Bagian-bagian berikutnya ini menjelaskan bagaimana hubungan yang terbentuk antara orang Yei, orang Marind, orang Wambon dengan tanah dan alam mereka.

ORANG YEI DI KAMPUNG NIBUNG

Orang Yei (*Yei-nan*)—atau dalam bahasa lokal disebut *Obat* (Verschueren 1982)—menempati Kampung Nibung yang terletak di Distrik Rawa, Kabupaten Merauke. Perjalanan menuju kampung ini dapat ditempuh dari pusat Kota Merauke dengan melewati kawasan Taman Nasional Wasur, menempuh jarak sekitar 200 kilometer dalam waktu kira-kira 4,5 jam. Akses jalan menuju kampung terbilang mudah karena sebagian besar sudah beraspal. Suasana perjalanan cukup berbeda ketika memasuki pedalaman kabupaten. Lebih banyak pepohonan dan rawa di sepanjang jalan, sehingga terasa lebih sejuk ketimbang di kota. Ada juga pos-pos militer yang dilewati karena wilayah ini berbatasan langsung dengan Papua Nugini.

GAMBAR 3.1

Lanskap permukiman kampung.



Kami tinggal di rumah salah satu penduduk kampung selama penelitian. Seperti kebanyakan permukiman di wilayah pedalaman Indonesia, jalan-jalan di Nibung masih berupa tanah merah; sebagiannya berkerikil, yang kerap membuat kendaraan terjebak lumpur dan berpotensi menyebabkan kecelakaan, terutama saat hujan turun. Rumah-rumah kayu berderet di sepanjang jalan kampung, dengan jarak antarrumah sekitar 5–10 meter. Hampir setiap rumah memiliki pelataran yang ditumbuhi rerumputan, petak-petak kebun untuk bercocok tanam sayuran, dan pepohonan buah. Meskipun Nibung tercatat sebagai kampung terluas di Distrik Rawa, jumlah penduduknya terbilang sedikit—hanya 686 jiwa, yang terbagi dalam tiga rumah tangga besar (BPS 2023). Permukiman warga terpusat di wilayah rawa di belakang Kali Besar, yang menambah lengangnya suasana kampung.

Ada tujuh marga besar dan sembilan belas submarga suku Yei yang bermukim di belakang Kali Besar. Ketujuh marga besar tersebut adalah Mugujai, Kewamijai, Wonijai, Keijai, Dambujai, Mekiuw, dan Kamijai; dari ketujuhnya, hanya Mugujai yang tidak memiliki submarga. Dalam sistem tenurial orang Yei, hak penguasaan atas tanah dipunyai oleh kelompok marga yang leluhurya pertama kali membuka atau merintis wilayah tersebut. Setiap tempat persinggahan leluhur menjadi wilayah sakral sekaligus tanda teritorial masing-masing marga. Hingga kini, setidaknya ada empat marga yang diketahui telah melepaskan sebagian tanahnya untuk dijadikan area perkebunan sawit PT Abul, yakni Wonijai, Keijai, Kewamijai, dan kemudian disusul oleh Kamijai. Pelepasan tanah adat tersebut menunjukkan adanya riwayat pendudukan lahan oleh para leluhur mereka di wilayah tersebut.

Hubungan orang Yei dengan alam terbentuk tidak hanya melalui relasi material yang dikendalikan oleh aturan-aturan adat, tetapi juga melalui aspek spiritual. Sakralitas alam dan manusia (leluhur) membentuk totem-totem yang dipersonifikasi dalam wujud binatang maupun tumbuhan,

sebagaimana terlihat dalam kajian Savitri (2013) tentang orang Marind dan kajian Suryawan (2018) tentang orang Marind, Marori, dan Kanum. Marga-marga yang terhimpun dalam suku Yei masing-masing punya totem yang diyakini memberikan perlindungan kepada komunitas marga. Totem marga Wonijai adalah ikan; sagu untuk marga Kewamijai; babi untuk marga Kamijai; kasuari untuk marga Keijai; dan tanaman wati untuk marga Dambujai. Tumbuhan dan binatang tersebut dapat ditemui dengan mudah di wilayah orang Yei. Karena totem berfungsi sebagai pelindung, anggota marga memiliki kepercayaan untuk tidak memperlakukan atau menyia-nyiakkan binatang dan tumbuhan yang menyimbolkan totem-totem tersebut. Misalnya, orang Kewamijai menangkap ikan tanpa menghabiskannya, karena kalau menghabiskan ikan dianggap tidak menghormati marga Wonijai. Totemisme yang dipersonifikasi dengan tumbuhan dan binatang ini dapat membentuk perilaku orang Yei yang melindungi alam dan menjaga sumber pangan mereka.

Di ranah hubungan sosial dan politik, kehidupan warga diatur oleh otoritas adat, pemerintah kampung (sebagai pelaksana pemerintahan formal), dan otoritas gereja. Selayaknya kampung pada umumnya, struktur pemerintahan Kampung Nibung dipimpin oleh seorang kepala kampung yang didampingi oleh sekretaris kampung (sekam), dan enam kepala seksi (kasi) atau kepala urusan (kaur). Kewenangan pemerintah kampung mencakup satu wilayah RW dan tiga RT yang melingkupi masyarakat kampung. Dalam peran administratif, khususnya pengelolaan anggaran desa untuk pembangunan, mantan kepala kampung menuturkan bahwa selama masa jabatannya, dia telah menjalankan berbagai program seperti perbaikan jalan, penyediaan fasilitas menara air, peningkatan fasilitas sanitasi, hingga pembangunan rumah bagi warga yang tidak memiliki hunian layak. Selama periode 2015–2021, tercatat ada enam puluh unit rumah yang berhasil dibangun.

Menurut penuturan mantan Kepala Kampung dan Sekam, pemerintah kampung tidak hanya fokus menyelenggarakan urusan pemerintahan desa, tetapi juga membantu persoalan-persoalan warga yang bekerja di perusahaan perkebunan sawit. Seperti menyampaikan keluhan kepada perusahaan terkait penyediaan angkutan antar jemput pekerja (AJP). Sebelum 2023, warga pergi bekerja ke kebun sawit yang jauhnya bisa mencapai 5–13 kilometer dengan berjalan kaki. Setelah terlaksananya audiensi antara pemerintah kampung dengan perusahaan, warga disediakan sarana AJP. Pada 16 Juli 2024, Sekam menggerakkan empat marga untuk melakukan pemalangan gerbang kantor PT Abul karena tidak kunjung menepati janji-janji yang tertuang dalam kesepakatan (MoU) antara marga-marga yang melepaskan tanah dan perusahaan (*Papua Selatan Pos* 2024). Salah satu janji yang belum ditepati adalah bahwa cangkang sawit dan brondolan harus dikelola oleh masyarakat adat setempat. Fungsi pemerintah kampung untuk menyuarakan hingga menekan perusahaan sejauh ini dinilai membuahkan hasil positif.

Sementara itu, otoritas adat sudah jarang berperan untuk menyelesaikan persoalan warga dengan perusahaan. Struktur otoritas adat suku Yei memiliki bentuk yang cukup organis atau terstruktur. Jabatan ketua adat dapat dijumpai di setiap kampung dalam wilayah suku Yei. Konsep ketua adat merupakan hal baru bagi suku Yei, yang lahir setelah berlakunya UU No. 21/2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua. Saat ini, ketua adat Yei di Nibung berasal dari anggota marga Mekiuw. Sewaktu kedatangan kami, Ketua Adat tidak bisa ditemui karena menderita sakit strok sejak Oktober tahun sebelumnya. Kondisi tersebut membuat Bapak Ketua Adat tidak bisa terlibat aktif dalam pertemuan maupun kegiatan adat, sehingga diwakilkan oleh jajarannya. Melemahnya peran adat tampak dalam interaksi bersama antarwarga maupun dengan tetua adat. Bapak mantan Kepala Kampung sekaligus sosok yang dituakan di kampung

menuturkan bahwa sudah jarang terjadi pertemuan antarmarga suku Yei di tingkat kampung. Cerita mengenai peran otoritas adat hanya tampak pada prosesi pelepasan lahan untuk perkebunan sawit melalui upacara sakral.

Peran dan pengaruh yang lebih besar dimainkan oleh otoritas gereja. Gereja Santo Petrus adalah satu-satunya rumah ibadah di Nibung, karena mayoritas penduduknya memeluk Katolik. Dalam riwayatnya, pada zaman pemerintahan Hindia Belanda, Nibung memang dijadikan sebagai wilayah permukiman khusus bagi suku Yei yang beragama Katolik (Verschueren 1982). Otoritas gereja pun makin kuat dalam kehidupan warga sehari-hari. Di bidang pendidikan, otoritas gereja menyelenggarakan forum-forum belajar alternatif bagi warga, termasuk mengadakan Sekolah Minggu bagi anak-anak, yang mengajarkan tidak hanya ilmu keagamaan, tetapi juga baca-tulis hingga nilai-nilai kehidupan. Gereja juga menjalin kerjasama dengan Keuskupan dan Perkumpulan Petrus Vertenten MSC Papua (PPVP) Merauke untuk menyelenggarakan Sekolah Perempuan bagi kelompok perempuan yang sudah menikah. Sekolah tersebut memiliki tiga kelompok materi, yaitu cara pengumpulan informasi dan penggunaan teknologi; pencegahan kekerasan seksual, termasuk isu kekerasan dalam rumah tangga; dan pertanian. Selain itu, gereja juga memberikan perlindungan bagi warga kampung. Misalnya, saat bencana banjir pada Mei 2024, gereja berperan besar dalam upaya pemulihan warga, baik dalam segi fisik maupun psikis, dan juga menggalang bala bantuan.

Posisi kampung yang berdekatan dengan Kali Besar dan dikelilingi hutan memengaruhi struktur sosial-ekonomi masyarakat, khususnya terkait mata pencaharian. Sumber penghidupan mayoritas penduduk kampung adalah perikanan, berburu-meramu, dan berkebun. Para nelayan biasanya menggunakan sampan (perahu kayu) dan jaring untuk menangkap ikan, sementara jala atau pancing untuk menangkap udang di Kali

Besar untuk kebutuhan konsumsi sendiri dan kelebihanannya dijual di pasar atau kios terdekat. Masyarakat juga berburu di hutan pada malam hari dan terkadang hingga berhari-hari, untuk menangkap babi hutan, kasuari, atau burung cenderawasih. Sebagian daging babi hutan dan kasuari dimakan sendiri, dan sisanya dijual. Selain sebagai sumber pangan, kasuari juga ditangkap untuk dipelihara. Ada juga yang mengawetkan jasad cenderawasih untuk aksesoris kepala dalam khazanah pakaian adat suku Yei, meskipun kegiatan ini sudah sangat jarang dilakukan karena kelangkaan burung tersebut.

Sebagian warga biasanya memanfaatkan halaman rumah dengan menanam sayuran atau cabai untuk keperluan dapur rumah tangga. Sebagian besar halaman rumah warga dibiarkan begitu saja sehingga dipenuhi rerumputan. Beberapa warga, khususnya pekerja perkebunan sawit, menjelaskan bahwa mereka merasa tidak punya cukup waktu untuk mengurus kebun sendiri karena sibuk bekerja di perkebunan. Mereka juga merasa lebih praktis membeli bahan makanan seperti beras, sayuran, dan bumbu-bumbuan di kios-kios setempat, karena dengan begitu mereka tidak perlu mengolah kebun dan bisa mengutang terlebih dahulu saat mengalami kesulitan keuangan.

Meskipun sumberdaya alam melimpah dan, menurut masyarakat, cukup untuk memenuhi hidup harian mereka, minat mereka terbilang kurang untuk melakukan kerja-kerja tradisional seperti nelayan, berburu, atau berkebun, karena, utamanya, dibutuhkan energi ekstra dan biaya untuk memaksimalkan hasil berbagai kegiatan tersebut. Nelayan, misalnya, menghadapi masalah hasil tangkapan yang makin mudah membusuk. Jika tidak memiliki mesin pendingin (*freezer*), maka tangkapan mereka tidak akan bertahan lama dan tidak bisa dijual. Aktivitas berburu juga semakin berkurang karena wilayah tangkapan kian jauh dan binatang buruan kamin sulit ditemukan, ditambah tidak adanya jaminan bakal mendapatkan hasil buruan selama semalaman. Sementara itu, berkebun

mebutuhkan waktu dan biaya tambahan untuk perawatan seperti penggunaan agrokimia guna menjamin tanaman tumbuh dengan sehat dan terhindar dari penyakit. Tantangan-tantangan inilah yang membuat masyarakat makin enggan melakukan pekerjaan yang mereka anggap tradisional dan tidak menghasilkan uang secara pasti.

Meskipun perubahan pandangan masyarakat atas mata pencaharian ini terjadi akibat maraknya pemberian izin konsesi kepada perusahaan sawit, hutan sagu di Kampung Nibung masih relatif terjaga. Bahkan hutan sagu tumbuh secara liar dan bebas di pinggir-pinggir rawa dan jalanan kampung. Kami sempat menanyakan hal ini kepada pendamping lokal, yang merupakan penduduk asli sekaligus salah satu pemilik lahan pohon sagu. Menurutnya, terjaganya hutan sagu disebabkan adanya kebiasaan kultural masyarakat setempat yang menanam sagu di lahan milik keluarga setiap kali seorang anak lahir. Seorang warga yang kami wawancarai mengungkapkan bahwa bapak mertuanya (*bapa mantu*) mewajibkan dirinya dan istrinya menanam pohon sagu di depan rumah setiap mereka mendapatkan anak. Dia menambahkan bahwa *bapa mantu*-nya merupakan salah satu orang yang kontribusi pada banyaknya pohon sagu di pinggir jalanan kampung. Tradisi ini berperan dalam mempertahankan kelestarian hutan sagu di wilayah tersebut. Akan tetapi, upaya tersebut tidak diimbangi dengan tingkat konsumsi sagu. Ternyata minat konsumsi sagu orang Yei mengalami penurunan, apalagi di kalangan usia anak hingga remaja. Sagu sebagai bahan makanan pokok telah tergantikan oleh nasi yang sangat digemari. Bagi warga kampung yang memiliki pendapatan rutin, nasi dianggap lebih praktis, karena berasnya tinggal dibeli di kios, dicuci, dan lalu dimasak dengan alat penanak nasi listrik. Meski demikian, sebagian warga masih bertahan mengonsumsi sagu bakar sebagai makanan pengganti.

GAMBAR 3.2

Seorang mama sedang pangkur sagu di pinggir Kali Besar.



Diperlukan proses yang panjang, lama, dan banyak tenaga untuk menyajikan sagu sampai masak siap disantap. Kaum mama (ibu) menebang batang sagu yang biasanya dibantu suami atau anak laki-lakinya. Setelah batang sagu dibiarkan mengering, para mama melakukan penokokan atau pangkur sagu, lalu penyaringan serat batang untuk menghasilkan tepung sagu. Pangkur sagu biasanya dilakukan di pinggir Kali Besar agar mudah memanfaatkan air sungai untuk proses penyaringan serat sagu. Proses ini bisa memakan waktu seharian atau bahkan berhari-hari, dari pagi hingga sore. Lamanya proses pengolahan sagu di satu sisi dan tersedianya bahan pangan pokok lain yang lebih praktis di sisi lain inilah yang menyebabkan pemanfaatan pohon sagu semakin berkurang.

ORANG MARIND DI DISTRIK KASUARI

Setelah tinggal beberapa hari di Kampung Nibung, kami melanjutkan perjalanan ke Distrik Kasuari. Perjalanan dari Nibung menuju Kasuari memakan waktu tempuh sekitar satu jam dengan jarak kurang lebih 50 kilometer. Distrik Kasuari menjadi tempat tinggal suku Marind yang tersebar di berbagai kampung. Berbeda dengan Kampung Nibung, di Kasuari ditemui banyak rumah berbahan semen dan beratapkan genteng. Selain itu, permukiman terlihat lebih padat, seperti tidak ada jarak antar-rumah warga. Di tengah gempuran usaha perkebunan sawit, masih bertahan satu kawasan suaka margasatwa dan sisa-sisa rawa yang menyisakan ikan-ikan untuk para nelayan setempat. Menjelang sore, di beberapa lokasi kami menemui di sepanjang pinggir jalan ikan-ikan hasil tangkapan yang diijakan berdampingan dengan sayur-mayur.

GAMBAR 3.3

Lanskap rawa.



Marind-Anim terbagi ke dalam beberapa marga besar dan marga kecil, dengan masing-masing marga memiliki hak penguasaan atas tanah adat. Dasar pembagian luas dan batas tanah setiap marga adalah lokasi-lokasi sakral yang dipercaya menjadi persinggahan leluhur marga mereka yang melakukan perjalanan, karena itu menjadi tanda pembukaan pertama suatu wilayah dan ditinggali (Savitri 2013; Suryawan 2018). Program transmigrasi dan pembukaan lahan (termasuk konversi hutan) untuk perkebunan sawit membawa pengaruh besar berupa melemahnya penguasaan tanah komunal di kalangan orang Marind. Meski demikian, saat ini tiap individu dari marga lain bisa mendirikan rumah di wilayah yang bukan milik marganya—hal yang sama juga terjadi di kalangan selain Marind, termasuk warga transmigran karena program pemerintah. Distrik Pada masa pemerintahan Orde Baru, Kasuari termasuk lokasi tujuan penyelenggaraan transmigrasi, program andalan pemerintah pusat dalam rangka menggalang tenaga kerja dalam jumlah besar untuk melaksanakan apa yang disebut oleh pemerintah sebagai “proyek pembangunan” seperti perkebunan sawit. Para transmigran didatangkan dari berbagai provinsi, di antaranya Nusa Tenggara Timur (NTT), Sulawesi, Jawa, dan Sumatra.

Lemahnya pengakuan pemerintah atas penguasaan tanah adat meningkatkan praktik pelepasan tanah-tanah marga oleh orang Marind, yang sering kali dilakukan di bawah paksaan dan tanpa diberi kompensasi (Gietzelt 1989). Dalam kasus-kasus tertentu, kalau ada individu atau kelompok warga yang menolak menyerahkan tanah, strategi pemaksaan tersebut dibarengi dengan ancaman stigmatisasi sebagai Organisasi Papua Merdeka (OPM). Sementara itu, tanah yang dilepaskan masyarakat adat kepada negara diberikan kepada para transmigran untuk didirikan bangunan tempat tinggal dengan legalisasi hak atas tanah berupa sertifikat hak milik. Kondisi ini tidak jarang melahirkan sentimen penduduk asli terhadap pendatang, karena tanah yang mereka kuasai secara turun-temurun tidak diberi sertifikat.

GAMBAR 3.4

Kios koperasi milik salah satu marga Marind.



Hadirnya perkebunan sawit serta para pekerja transmigran tidak hanya menghasilkan beragamnya tempat ibadah di Distrik Kasuari, tetapi juga memunculkan kios sembako, warung makan, dan usaha jasa dengan nama etnis tertentu, seperti Kios Nur Dinda, UD Restu Ibu, dan Penginapan Pak Bejo. Terkadang penamaan unit usaha milik orang lokal (seperti kios koperasi milik marga tertentu) menggunakan nama-nama yang asosiasinya justru ke kelompok pendatang. Selain itu, menu makanan yang dijual di warung lebih banyak berasal dari masyarakat pendatang, seperti lalapan, pecel lele, mi ayam, dan bakso. Perkembangan jaringan telekomunikasi dan aktivitas perdagangan di Kasuari dengan banyaknya

toko kelontong, kios ponsel dan pulsa, warung makan, dan swalayan turut membentuk perilaku konsumtif dan tingginya kebutuhan akan uang.

ORANG WAMBON DI KAMPUNG PAKIS

Kampung Pakis berlokasi di Distrik Kali, Kabupaten Boven Digoel, Provinsi Papua Selatan. Boven Digoel merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Merauke pada 2002, melalui UU No. 26/2002. Perjalanan menuju Kampung Pakis memakan waktu paling lama dibandingkan dua lokasi sebelumnya. Dari Merauke ke Boven Digoel dapat ditempuh melalui jalur darat dan udara. Terdapat jalur air melalui sungai, tapi untuk pengangkutan barang. Perjalanan darat bisa memakan waktu sekitar enam hingga tujuh jam, tergantung kondisi cuaca. Pada musim hujan, jalanan lebih licin, sehingga waktu tempuh jadi lebih lama. Sementara itu, jika melalui jalur udara dari Bandara Mopah di Merauke menuju Bandara Tanah Merah di Ibukota Kabupaten Boven Digoel, penerbangan memakan waktu sekitar satu jam, untuk kemudian dilanjutkan perjalanan darat melalui Jalan Trans-Papua dari Tanah Merah menuju Kampung Pakis sejauh 178 kilometer dengan waktu tempuh sekitar tiga jam. Sayangnya, pembangunan jalan aspal belum menyeluruh sampai ke perkampungan. Akses jalan di dalam kampung masih berupa tanah dengan kondisi datar hingga bergelombang. Pada musim kemarau, jalanan kampung berdebu, tapi pada musim penghujan menjadi becek hingga membahayakan kendaraan bermotor. Jenis kendaraan yang biasanya melintas yaitu truk, mobil dobel-gardan (penggerak empat roda, kebanyakan Hilux), dan motor trail.

Sebagian besar wilayah Boven Digoel ditempati oleh tiga suku besar yang hidup di wilayahnya masing-masing, yaitu Awyu, Muyu, dan Wambon. Selain itu, menurut warga lokal, terdapat juga dua suku lain: Kombay dan Koroway. Kadang kala, orang Wambon dipanggil dengan

nama “Mandobo”, terutama oleh orang luar (Boelaars 1986; Rumkabu *et al.* 2023). Secara geografis, mayoritas suku Wambon menetap di antara Kali Digoel dan Kali Kao, sementara orang Awyu dan Muyu tinggal di bagian barat Kali Digoel atau di bagian timur Kali Kao (Boelaars 1986; Rumkabu *et al.* 2023). Meski mayoritas orang Wambon memeluk Katolik, mereka menjalankan ritual keagamaan yang sekaligus sebagai ritual adat. Misalnya pernikahan, yang disahkan melalui gereja, tapi proses kesepakatan persatuan kedua keluarga dilakukan secara adat. Namun, mereka juga punya ritual agama yang tidak bercampur dengan adat, misalnya kegiatan peringatan kematian yang dilakukan dengan upacara menurut agama Katolik.

GAMBAR 3.5

Misa peringatan kematian seorang anggota marga.



Orang Wambon terbagi ke dalam marga besar dan submarga yang sebagian anggotanya masih mengumpulkan bahan pangan dari hutan dengan cara berburu, meramu, serta sedikit bercocok tanam. Tanah dan hutan adat, dengan luas ribuan hingga puluhan ribu hektare, adalah milik marga. Penguasaan tanah didasarkan pada pembukaan lahan oleh *tete moyang* (nenek moyang) mereka. Kami bertemu dengan dua Tuan Dusun yang keduanya tidak banyak menceritakan kewenangan otoritas adat terhadap tanah dan batas-batas tanah marga. Tuan Dusun yang pertama tidak bercerita banyak karena tanah marganya sudah beralih jadi kebun sawit. Dia dan keluarganya tinggal di permukiman perusahaan di dalam area perkebunan. Sementara itu, Tuan Dusun kedua menuturkan bahwa belakangan ini hubungan antarmarga semakin kaku dalam menetapkan batas-batas tanah mereka karena konflik dengan perusahaan.

Klasifikasi marga besar dan submarga tersebut berimplikasi pada kewenangan untuk mengatur beberapa aspek kehidupan—utamanya terkait penguasaan tanah. Ketentuan adat tidak hanya berlaku bagi anggota marga, tetapi juga diberlakukan terhadap orang luar (pendatang) secara terbatas. Setiap persekutuan suku dan marga punya wewenang terkait penggunaan atau peruntukan tanah. Misalnya penentuan peruntukan permukiman, hutan produksi, hingga hutan keramat. Hukum adat suku Wambon mengenai penguasaan tanah tidak mengenal pengalihan hak adat atas tanah secara permanen, apalagi kepada orang luar. Jual beli dan pewarisan tanah di antara anggota marga hanya mengakibatkan peralihan hak pemanfaatan dan penggunaannya, tetapi kepemilikannya tetap menjadi kewenangan persekutuan marga. Namun, ketentuan tersebut dapat dikecualikan dalam hal dipenuhinya dua syarat: orang luar membawa kepala orang yang dikehendaki oleh kepala marga besar, atau orang luar memberikan perempuan yang dikehendaki untuk dikawinkan dengan anggota marga tersebut.

Dalam hal perkawinan, hukum adat suku Wambon menempatkan perkawinan sebagai penanda lahirnya hubungan antara laki-laki dan perempuan di antara dua marga berbeda. Laki-laki dapat melangsungkan perkawinan ketika dianggap sudah punya keterampilan seperti berburu, menangkap ikan, dan membangun rumah. Sementara perempuan dapat melangsungkan perkawinan apabila dinilai sudah bisa mengerjakan tugas-tugas domestik atau rumah tangga. Ketika hendak melangsungkan perkawinan, pihak keluarga perempuan dapat meminta mahar perkawinan sesuai keinginannya. Sedangkan keluarga laki-laki perlu memenuhi mahar perkawinan, atau yang kerap mereka sebut sebagai “uang susu harta”, kepada pihak perempuan secara kontan. Biasanya mahar tersebut berupa bibit tanaman (misalnya kelapa dan durian) atau anakan hewan ternak (seperti babi).

Perkawinan biasanya dilaksanakan di gereja dan dilanjutkan dengan pesta di rumah kedua mempelai selama dua sampai tiga hari. Upacara perkawinan biasa disertai dengan suguhan seperti tembakau lempeng, sagu bakar, dan pisang, sebagai wujud persembahan bagi leluhur, dengan harapan mendapat perlindungan dari tete moyang. Di masa sekarang, tembakau lempeng sudah digantikan dengan sirih pinang dan rokok. Kemudian, rokok dibakar dan dibiarkan begitu saja; kalau rokok tidak terbakar habis, perkawinan bisa dinilai tidak sukses, dan sebaliknya. Ketika perkawinan dilangsungkan, mempelai perempuan didandani sedemikian rupa dengan perhiasan, sehingga masyarakat menganalogikannya sebagai “putri pohon”.

Perkawinan menyebabkan istri harus mengikuti atau tinggal di tempat suami. Namun, istri tetap harus ikut serta dalam acara adat yang digelar marga asalnya. Suku Wambon mempraktikkan sistem patrilineal dalam menentukan penguasaan atas tanah dan hutan, di mana laki-laki menjadi pemegang hak. Bergabungnya istri (*maitua*) dalam suatu marga tidak serta-merta membuka akses perempuan atas sumberdaya alam yang

dikuasai oleh suami (*paitua*). Meskipun sudah dianggap masuk ke dalam keluarga atau marga suaminya, akses istri atas hutan dan tanah adat mengikuti suami. Boelaars (1986) menyatakan bahwa perempuan harus meminjam nama marga suaminya agar dapat menikmati sumberdaya alam di tanah adat. Apabila *paitua* meninggal, hak penguasaan otomatis beralih pada anak laki-lakinya.

Perempuan dalam struktur kerja orang Wambon memegang peran kunci dalam reproduksi sosial, seperti menyediakan kebutuhan pangan keluarga, mengurus anak dan orang tua, serta turut menyediakan kebutuhan anggota marga baik yang singgah maupun yang membutuhkan bantuan. Tugas lain dari istri yaitu mengolah hasil buruan dan hasil hutan yang didapatkan oleh suami. Menurut Nancy Fraser (2016), peran perempuan dalam reproduksi sosial turut menjamin keberlanjutan proses produksi secara ekonomi. Tanpa peran para maitua, proses produksi ekonomi tidak dapat berjalan lancar sebagaimana mestinya. Adapun suami bertanggung jawab memenuhi pangan keluarga dengan berburu di hutan serta menjaring dan/atau memancing ikan. Pangkur sagu dilakukan bersama-sama oleh suami, istri, dan anak-anak mereka.

Sebagian wilayah Kampung Pakis menjadi lahan konsesi perkebunan sawit dan sebagian yang lain masih dikuasai oleh marga. Warga yang masih menempati dusun-dusun asli masih menempatkan alam sebagai sumber penghidupan. Dua sungai besar menyediakan ikan, udang, dan kerang untuk ditangkap. Biasanya, para *paitua* memasang jaring di pinggir sungai pada pagi hari, dan kembali sore harinya mengambil ikan-ikan yang terperangkap jaring. Selain itu, anak-anak juga sering berenang di sungai sembari mengumpulkan ikan, udang, dan kerang. Menu sagu bakar ditemani ikan menjadi salah satu masakan andalan yang disiapkan maitua untuk santapan keluarga. Ikan dapat diolah untuk aneka hidangan, mulai kuah kuning, diasap, hingga kering (ikan asar).

Bagi orang Wambon, hutan memiliki peran pokok dalam keberlangsungan penghidupan. Selain itu, mereka juga menanam tanaman hortikultura seperti pisang, keladi, dan umbi-umbian di hutan. Para misionaris Belanda memperkenalkan budidaya berkebun (seperti karet) kepada orang Wambon. Selain tanaman subsisten seperti sagu, umbi-umbian, dan keladi, karet menjadi salah satu sumber penghasilan mereka. Orang Wambon menjadikan hasil kegiatan berburu babi hutan dan rusa sebagai sumber pangan sekaligus komoditas. Binatang hasil berburu dijual ke pedagang untuk kemudian dijual ke tempat lain. Hewan ternak seperti babi memiliki nilai tukar tersendiri. Babi kerap digunakan sebagai “uang susu harta” dan juga sebagai alat tukar (barter).

Selain sumber pangan, hutan juga menjadi sumber air. Terdapat sejumlah sumber mata air yang difungsikan secara beragam: untuk air minum dan memasak, untuk mandi, dan untuk mencuci peralatan rumah tangga serta pakaian. (Warga juga menampung air hujan ke dalam tandon untuk memasak, mencuci, hingga mandi.) Selain itu, hutan juga menjadi sumber penyedia kayu bakar untuk memasak.

Singkatnya, penghidupan orang Wambon terkait erat dengan alam. Dan hutan menjadi sumber kehidupan bagi manusia serta ruang hidup bagi hewan dan tumbuhan.

GAMBAR 3.6

Aktivitas anak-anak perempuan mengambil air dan *tete* (nenek) mengumpulkan kayu bakar di hutan mereka pada pagi hari.



4

PENDUDUKAN PERUSAHAAN

PERKEBUNAN merupakan suatu sistem kerja industri dengan rantai pasok yang kompleks. Tania Li dan Pujo Semedi (2022) menggambarkan perkebunan sebagai mesin penggalang lahan, tenaga kerja, dan modal di bawah manajemen terpusat guna mencetak laba. Lebih jauh, ia juga merupakan seperangkat alat politik untuk mengatur wilayah (teritori) dan manusia, membentuk subjek baru, bahkan menciptakan kehidupan baru. Pengoperasian perkebunan sawit selalu diawali dengan serangkaian proses penyediaan lahan, yang kerap melibatkan pemaksaan terhadap sejumlah pihak untuk melepaskan penguasaan mereka atas tanah. Istilah “pendudukan perusahaan” yang digunakan sebagai judul bab ini meminjam dari Li dan Semedi (2022), yang memahaminya sebagai teknologi politik utama dalam kawasan perkebunan. Bab ini menguraikan bagaimana pendudukan atas tanah—yang telah dikuasai secara turun-temurun oleh orang Yei, orang Marind, dan orang Wambon—dilakukan oleh PT Abul, PT Amung, dan PT Taki.

Ketiga perusahaan yang menjadi studi kasus dalam kajian ini memiliki keterkaitan sebagai perusahaan yang berinvestasi untuk *food estate* (yang dalam kebijakan pemerintah Indonesia disebut sebagai Kawasan Sentra Produksi Pangan [KSPP]). Pada 11 Agustus 2010, Menteri Perta-

nian meresmikan pelaksanaan Merauke Integrated Food and Energy Estate (MIFEE) atau Perkebunan Pangan dan Energi Terpadu Merauke. Sebanyak 36 perusahaan terlibat dalam proyek ini, dua di antaranya adalah PT Abul dan PT Amung—dua-duanya berasal dari grup perusahaan yang sama (Zakaria *et al.* 2011). Lumbung pangan nasional yang digagas pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (2009–2014) ini dilanjutkan dalam dua periode pemerintahan Presiden Joko Widodo (2014–2024), dan kini diteruskan oleh Presiden Prabowo pada periode 2024–2029. Belum diketahui secara pasti sejak kapan lahan garapan KSPP telah merambah hingga ke wilayah Kabupaten Boven Digoel. Di kabupaten ini, terdapat sembilan perusahaan yang menggarap proyek KSPP, tujuh di antaranya merupakan perusahaan perkebunan sawit. Salah satunya adalah PT Taki (Savitri *et al.* 2023).

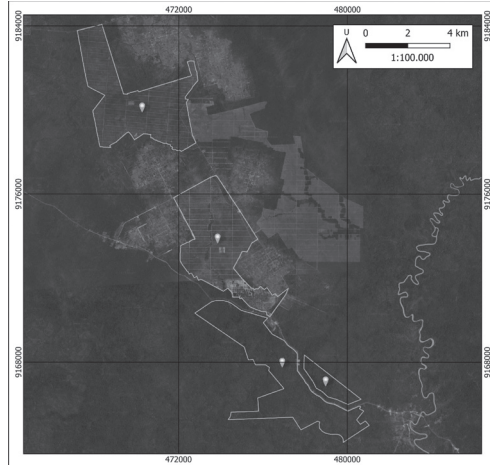
PT ABUL DAN PT AMUNG

[D]ulu ada ramalan, bahwa nanti saat moyang suku Yei sampai di daerah Rawa, orang asli [suku Yei] akan melihat berbagai orang yang memiliki ciri fisik yang berbeda: mancung dan pesek, hitam atau berwarna, atau berambut lurus. Dan nanti ada perahu melaju kencang di jalan, tapi jalanannya sangat licin.

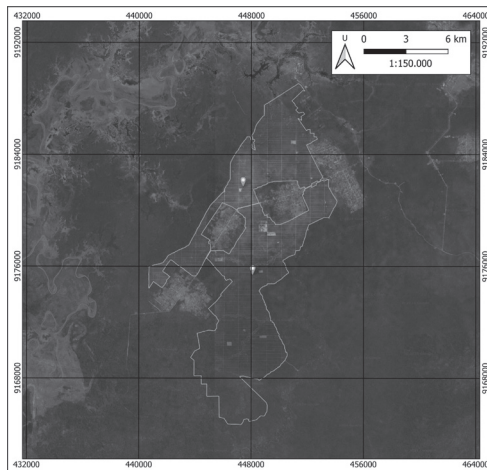
— *Tetua adat suku Yei*

Ramalan tersebut dipegang teguh dan dituturkan secara turun-temurun oleh para tetua. Jika ditafsirkan dalam konteks saat ini, bagian ramalan yang menyebutkan “akan hadir orang-orang dengan ciri fisik berbeda” dapat dimaknai sebagai kedatangan orang-orang non-Papua. Sementara itu, gambaran tentang “perahu yang melaju kencang di atas jalanan yang sangat licin,” menurut seorang tetua adat, dapat dihubungkan dengan pembangunan jalan beraspal yang kini dilalui truk, mobil, dan motor.

GAMBAR 4.1
Peta areal perkebunan PT Abul.



GAMBAR 4.2
Peta areal perkebunan PT Amung.



PT Abul dan PT Amung adalah dua perusahaan yang didirikan di tanggal yang sama pada 2008 oleh dua Manajer yang saat itu menjabat di anak perusahaan WM Group (Greenpeace 2018a; 2018b). Saat ini, kedua perusahaan merupakan anak perusahaan dari PT Prima yang terafiliasi dengan GM Group—kelompok usaha yang kemudian berganti nama menjadi Kapana Group. Grup keluarga ini memiliki sejumlah perusahaan perkebunan sawit. Secara formal, perusahaan-perusahaan ini terpisah, tetapi dalam praktiknya dimiliki oleh anggota keluarga yang sama, dan berbagi kendali operasional serta manajerial. Berdasarkan profil perseroan terbatas yang terdaftar di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, pemegang saham serta para direktur dan komisaris PT Abul dan PT Amung berasal dari pihak-pihak yang sama. Selain itu, perusahaan pemegang saham mayoritas kedua perusahaan ini dikendalikan oleh perusahaan-perusahaan yang berlokasi di British Virgin Islands, Britania Raya.

Wilayah kerja PT Abul di Merauke berada di beberapa kampung yang masuk dalam wilayah suku Yei di Distrik Rawa. Sementara PT Amung mengoperasikan perkebunan sawit di beberapa kampung wilayah suku Marind-Anim di Distrik Kasuari. Kedua perusahaan ini memperoleh izin lokasi dari Pemerintah Kabupaten Merauke pada 2010. Menurut data Badan Promosi dan Investasi Daerah (BAPINDA) Kabupaten Merauke, PT Abul mendapatkan izin lokasi lebih dahulu, yakni pada 13 Januari 2010, untuk lahan seluas 40.000 hektare, sementara izin lokasi PT Amung terbit pada 22 Februari 2010 untuk lahan seluas 33.540 hektare (BAPINDA Kabupaten Merauke, Mei 2010 dalam Zakaria *et al.* 2011). Pada 17 Juli 2012, kedua perusahaan ini memperoleh persetujuan Kelayakan Lingkungan Hidup (izin lingkungan) untuk usaha perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Izin lingkungan inilah yang kemudian menjadi dasar pengajuan IUP. Setahun kemudian, pada tanggal yang sama di 2013, Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Provinsi Papua me-

nerbitkan IUP kepada PT Abul untuk lahan seluas 39.692 hektare dan kepada PT Amung untuk lahan 34.869 hektare (Trustindo Certification 2017; Fransiskan Papua 2019). Berdasarkan data dari Kepala Personalia perusahaan serta hasil kompilasi petak-petak Hak Guna Usaha (HGU) yang dapat diakses melalui laman bhumi.atrbpn.go.id—dengan merujuk peta konsesi hasil inventarisasi Greenpeace (2018) dan *Eyes on the Forest* (2022)—diketahui bahwa PT Abul memiliki HGU sekitar 5.443 hektare, dengan area yang aktif dibudidayakan mencapai 5.010 hektare. Sementara itu, PT Amung memiliki HGU sekitar 8.603 hektare, yang dibagi ke dalam dua kebun, yaitu Amung 1 dan Amung 2.

PELEPASAN TANAH ADAT UNTUK PERKEBUNAN PT ABUL

Sebagai salah satu perusahaan yang terlibat dalam pengembangan proyek MIFEE, PT Abul telah mengurus perizinan beroperasi sejak 2008 (Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah 2010, dalam Savitri 2013). Menurut penuturan seorang Tuan Dusun yang juga menjabat sebagai Sekretaris Kampung, setelah mendapatkan izin lokasi pada 2010, perusahaan mulai mengundang beberapa anggota marga ke kantor distrik untuk mendengarkan sosialisasi dan penjelasan mengenai janji-janji perusahaan sebagai jaminan atas tanah marga yang akan dilepaskan. Bapak Tuan Dusun masih mengingat dengan jelas bagaimana perusahaan menyebutkan janji-janji berikut kepada anggota marga:

mereka memberikan janji itu spontan, bahwa nanti, yang pertama itu, perusahaan perhatikan khusus di bidang pendidikan, akan menyekolahkan anak-anak mulai dari SMP sampai perguruan tinggi dengan biaya dari perusahaan. Yang kedua, perusahaan akan membantu juga di pihak gereja, ... misalkan bangun gereja. Jadi, perusahaan berjanji

sama masyarakat. Dan juga perusahaan akan bantu perbaiki kampung, misalnya ada jalan yang rusak, bangun sumber air bersih. Itu yang mereka langsung janji, sumber air bersih.

Janji-janji itu disampaikan tidak hanya secara lisan, tetapi juga dituangkan dalam surat kesepakatan bersama (MoU) antara PT Abul dan masyarakat pemilik tanah ulayat. Namun, tanggapan masyarakat terhadap janji-janji itu beragam. Sebagian menolak, sedangkan sebagian lainnya bersedia melepaskan tanah mereka. Kelompok yang setuju bahkan sempat memaksa pemilik tanah yang lain untuk melepaskan tanahnya. Perbedaan sikap ini menimbulkan konflik antarmarga, bahkan antarsubmarga dalam satu marga. Salah satu contohnya adalah konflik antara marga Keijai dan submarganya, Anggojai. Saat pihak dari marga Keijai hendak melepaskan tanah marga kepada perusahaan demi memperoleh kompensasi, niatan itu ditolak oleh submarga Anggojai. Tidak sekedar menolak, submarga Anggojai juga memperjelas batas-batas wilayah mereka. Penentuan batas dilakukan melalui kesepakatan di kantor polisi setempat, dengan penegeasan simbolik bahwa “hutan Anggojai itu kasih tinggal sampai dunia kiamat.” Akhirnya, hanya marga Keijai yang membuat kesepakatan dengan perusahaan untuk melepaskan tanah adat, sementara tanah-tanah submarga tidak beralih ke perusahaan. Meskipun proses pelepasan hak ulayat dan kompensasi telah dilakukan, konflik antarmarga maupun antara marga dengan submarganya tidak serta-merta berakhir.

Konflik serupa juga terjadi antaranggota dalam marga Kewamijai. Salah satu submarganya, yakni Mandaljai, melepas tanah adat kepada perusahaan tanpa sepengetahuan dan persetujuan ketua marga Kewamijai. Orang yang melakukan pelepasan tanah marga itu diketahui kabur ke negara tetangga, Papua Nugini (Paino 2017). Di saat yang sama, ada pula marga yang memilih menegosiasikan pelepasan tanahnya secara parsial, seperti Wonijai. Meskipun keputusan tersebut memicu konflik internal

dan sempat memutus komunikasi antar-anggota marga, pada akhirnya mereka memilih berdamai dan tetap berupaya memperjuangkan hak-hak atas tanah mereka hingga kini.

Menurut Sekam Nibung, dalam rentang waktu 2010–2011, marga Wonijai dan Keijai melepas tanah mereka kepada perusahaan. Menyusul kemudian, pada 2013, marga Kewamijai dan Kamijai melakukan hal serupa. Namun, marga Kamijai tidak tercatat sebagai penerima uang pelepasan tanah. Proses pelepasan tanah diawali dengan pemberian uang ‘tali asih’ kepada tiga marga pada 28 Februari 2013. Rinciannya sebagai berikut: marga Kewamijai menerima Rp10.174.500, marga Wonijai Rp53.620.000, dan marga Keijai Rp620.921.000. Marga Keijai memperoleh jumlah paling besar karena menyerahkan seluruh tanah marganya tanpa sisa. Menurut beberapa anggota marga, mereka terpaksa melepaskan tanah adat karena perusahaan sudah terlanjur membuka lahan (*land clearing*). Mereka mengingat pihak perusahaan pernah berkata:

janji yang itu sudah langsung kasih tau ke Bapak, “karena kita [perusahaan] sudah terlanjur bongkar-bongkar rumput dusun, jadi nanti kita usahakan Bapak punya anak-anak yang putus sekolah kita kasih sekolah supaya selesai. [Setelah mereka] selesai sekolah, kantor kita buka [kesempatan kerja], [mereka] mau jadi apa, keranikah? Kita tetap terima.”

Pemberian uang tali asih itu kemudian disertai dengan ritual adat, yakni pemotongan kepala babi yang kemudian dikuburkan di bawah tugu sakral. Pada tugu batu tersebut dituliskan nama tiga marga yang melepaskan tanah untuk pembangunan perkebunan dan pabrik pengolahan sawit PT Abul di Distrik Rawa. Tugu bertanggal 12 Maret 2013 tersebut ditandatangani oleh Ketua Lembaga Masyarakat Adat (LMA) dan Kepala Regional Perusahaan.

Dari ingatan warga setempat, perusahaan telah membuka hutan-hutan adat milik marga sejak sebelum 2013, meskipun IUP baru diperoleh pada 2013. Sejak 2013 pula, perusahaan mulai menggalang warga lokal supaya bersedia menjadi buruh perkebunan bagian perawatan. Setahun kemudian, perusahaan merekrut buruh pembibitan (*koker*).

PELEPASAN TANAH ADAT UNTUK PERKEBUNAN PT AMUNG

Pada 2007, pemerintah daerah mengundang perwakilan Lembaga Adat Bian-Anim dan 46 perusahaan, termasuk PT Amung, untuk menghadiri pertemuan di Kota Merauke guna membahas pelaksanaan MIFEE. Dari keterangan sejumlah narasumber penelitian kami, termasuk perwakilan lembaga adat, kami menangkap bahwa penerimaan masyarakat adat setempat atas kehadiran perkebunan sawit di wilayah ini nisbi lebih mulus ketimbang tanggapan suku Yei di Kampung Nibung. Penelitian Savitri (2013) menunjukkan bahwa masyarakat adat Marind merasa senang dan terharu dengan hadirnya program MIFEE. Seorang anggota lembaga adat menuturkan bahwa pada dasarnya sebagian besar marga Marind menerima kehadiran perusahaan; jika ada penolakan, itu lebih disebabkan oleh kesalahpahaman komunikasi. Dia berkata:

saya mungkin punya hati ke Amung ... sehingga saat itu ada yang komplain bahwa marga lain ada yang tidak mau. ... jujur saja kalau tidak mau, tapi sebenarnya dia mau. Cuma karena mungkin penjabaran dari pihak manajemen kurang bagus kepada marga itu sehingga dia menolak.

Sekitar 2009–2010, PT Amung mengirimkan timnya ke Distrik Kasuari untuk melakukan survei lokasi yang direncanakan menjadi areal per-

kebunan sawit. Pada 2010, bersamaan dengan terbitnya izin lokasi dari bupati, perusahaan mulai menyusun rencana pembangunan perkebunan. Di waktu bersamaan, perusahaan juga menandatangani MoU dengan beberapa marga dari suku Marind, dan pembukaan lahan dimulai pada 2011. Selama proses itu, hampir tidak terdengar adanya penolakan masyarakat terhadap perusahaan. Bahkan, seorang anggota marga (Tuan Dusun) yang juga menjabat sebagai humas marga—penghubung antara masyarakat dengan perusahaan—mengungkapkan rasa syukurnya saat proyek benar-benar berjalan, “Puji Tuhan bisa digusur”

Pelepasan tanah adat oleh marga-marga di Distrik Kasuari kepada PT Amung dilakukan melalui ritual adat pemotongan babi, dengan kepala babi dikubur di bawah tugu sakral. Di tugu itu tertera nama sembilan marga: Mahuze Ndiwalik, Ndiken Wahniza, Basik-Basik, Mahuze Ndiwalik, Ndiken Kazan, Ndiken Zenuf, Zohe Mbaef Kay, Mahuze/Basik Basik, dan Kaize Dawiyan. Kesembilan marga ini melepaskan tanah adat mereka untuk program pembangunan perkebunan dan pabrik pengolahan sawit PT Amung. Tugu itu diberi tanggal 22 Juni 2012 dan ditandatangani oleh Ketua LMA dan Kepala Regional Perusahaan. Setelah seremonial pelepasan tanah adat tersebut, PT Amung memulai pembukaan lahan dan merekrut buruh untuk bekerja di perkebunan.

Meski awalnya masyarakat melepaskan tanah adat secara sukarela, seiring berjalannya waktu, dalam wawancara dengan beberapa informan, terungkap munculnya rasa penyesalan. Salah satu keluhan utama mereka adalah bahwa perusahaan tidak memenuhi semua janji yang tertuang dalam MoU. Contohnya, perusahaan menjanjikan akan membangun rumah tinggal bagi seluruh anggota marga yang melepaskan tanah adat. Namun, hingga penelitian ini dilakukan, baru satu rumah yang dibangun perusahaan untuk anggota marga Ndiken-Wahniza. Menurut para narasumber, rumah itu dibangun karena keluarga tersebut dinilai sangat loyal dan dekat dengan perusahaan. Mereka juga mendapat berbagai prioritas

pemenuhan kebutuhan, bahkan diperbolehkan untuk memasukkan orang lain bekerja di perusahaan.

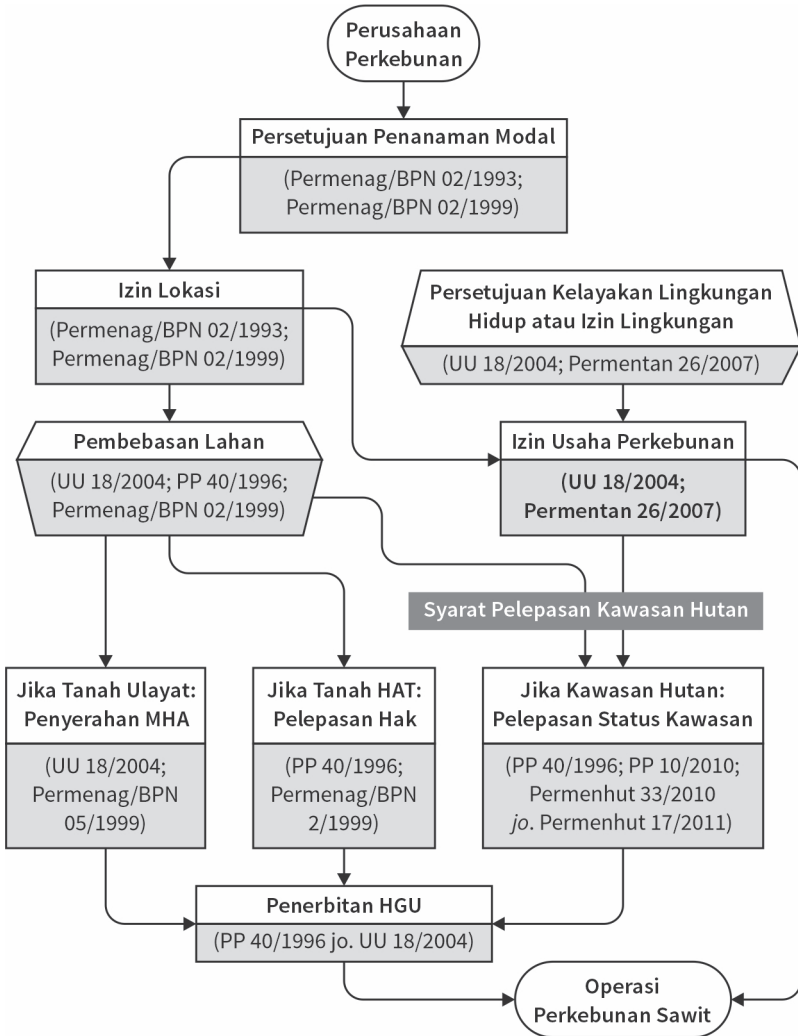
Kami tidak berhasil mendapatkan informasi pasti tentang tahun diterbitkannya sertifikat HGU PT Amung maupun PT Abul. Namun, berdasarkan informasi yang berhasil dihimpun, Menteri Kehutanan menerbitkan Surat Keputusan (SK) Pelepasan Kawasan Hutan untuk PT Abul pada 23 Februari 2016 dan untuk PT Amung pada 2017. Jika merujuk pada berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku saat itu—seperti UU No. 18 Tahun 2004 tentang Perkebunan, Permen Pertanian No. 26/Permentan/OT.140/2/2007 tentang Pedoman Perizinan Usaha Perkebunan, serta PP No. 40 Tahun 1996 tentang Hak Guna Usaha, Hak Guna Bangunan, dan Hak atas Tanah—maka HGU baru dapat diterbitkan setelah kawasan hutan resmi dilepaskan. Artinya, kegiatan penanaman maupun pemberian IUP yang dilakukan sebelum terbitnya SK Pelepasan Kawasan Hutan tersebut berpotensi bermasalah secara hukum. Tabel 2 di bawah ini merinci perolehan izin, perolehan lahan, serta aktivitas perusahaan, dan diikuti diagram regulasi yang relevan (Gambar 4.3).

TABEL 4.I
Kronologi Perizinan, Perolehan Hak atas Tanah,
dan Aktivitas Perusahaan

	TAHUN	PT ABUL	PT AMUNG
Izin Lokasi	2010	Keputusan Bupati Merauke No. 4/2010 (diterbitkan pada 13 Januari 2010), untuk lahan 40.000 hektare	Keputusan Bupati Merauke No. 42/2010 (diterbitkan pada 22 Februari 2010), untuk lahan 33.540 hektare
Kelayakan Lingkungan Hidup/ Izin Lingkungan	2012	Keputusan Gubernur Papua No. 125/2012 (diterbitkan pada 17 Juli 2012)	Keputusan Gubernur Papua No. 126/2012 (diterbitkan pada 17 Juli 2012)
Pelepasan tanah adat dan pemasangan Tugu Batu Sakral	2010–2013	Pelepasan tanah marga sudah diproses sejak 2010–2011, dan disahkan pada 12 Maret 2013	Pengesahaan pelepasan tanah marga pada 22 Juni 2012
Izin Usaha Perkebunan (IUP)	2013	Keputusan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Provinsi Papua No. 02/94/IUP/PMA/2013 (27 Maret 2013), untuk lahan 39.692 hektare	Keputusan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Provinsi Papua No. 03/94/IUP/PMA/2013 (27 Maret 2013), untuk lahan 34.869 hektare
Penanaman dan perekrutan pekerja	2013–2014	Menurut warga setempat, penanaman bibit sawit dan penggalangan tenaga kerja sudah dilakukan pada 2013	
Pelepasan Kawasan Hutan	2016/2017	SK Pelepasan Kawasan Hutan No. 1/1/PKH/PMA/2016 (23 Februari 2016), untuk lahan 12.245,80 hektare	SK Pelepasan Kawasan Hutan No. 2/1/PKH/PMA/2017, untuk lahan seluas 6.089,88 hektare
Perolehan hak atas tanah (HGU)	Tidak diketahui	5.443 hektare	8.603 hektare

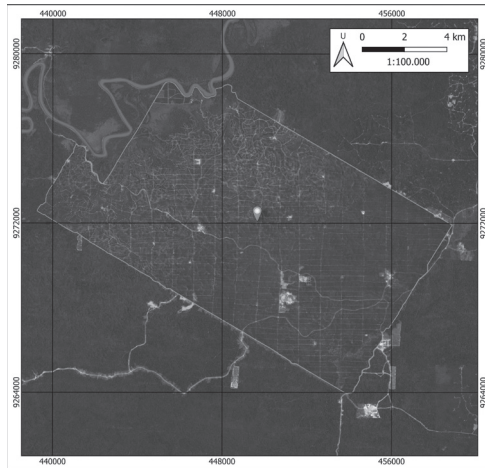
GAMBAR 4.3

Diagram regulasi tentang IUP dan perolehan HGU untuk perkebunan sawit.



PT TAKI DAN CERITA PELEPASAN TANAH ADAT

GAMBAR 4.4
Areal perkebunan PT Taki.



PT Taki merupakan anak perusahaan dari sebuah grup Korea Selatan-Indonesia yang kemudian memisahkan diri dan membentuk grup sendiri. Namun demikian, grup lama dan baru tersebut tetap memiliki hubungan dekat, sebagaimana terlihat dari kepemilikan saham PT Taki. Bahkan, dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) milik PT Taki masih mencantumkan logo grup lama tersebut. PT Taki mulai beroperasi di wilayah Boven Digoel melalui izin Hak Pengelolaan Hutan (HPH) dari Menteri Kehutanan pada 1989 untuk lahan seluas 200.000 hektare. Pada 1996, izin itu mengalami adendum karena terjadi perluasan areal menjadi sekitar 244.850 hektare. HPH tersebut berlaku selama dua puluh tahun dan berakhir pada 2009. Kemudian, perusahaan memperoleh izin perpanjangan Izin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu dalam Hutan Alam (IUPHHK-HA) dengan luas areal sekitar 214.935 hektare. Pada

2010, Menteri Kehutanan menerbitkan SK perpanjangan IUPHHK-HA baru karena ada penggantian nama perusahaan pemegang izin dari PT Taki menjadi PT Tari. Menyusul perubahan nomenklatur dari IUPHHK-HA menjadi Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan (PBPH), Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan kembali menerbitkan SK baru untuk PT Tari pada 2021. Usaha penebangan kayu ini menjadi sumber bahan baku untuk pembuatan kayu lapis oleh perusahaan afliasinya.

Dari hasil pengumpulan data di lapangan, diketahui bahwa PT Taki telah mengantongi izin pelepasan kawasan hutan untuk perkebunan sawit sejak 1998, seluas 14.800 hektare. Sumber lain menyebutkan bahwa PT Taki termasuk salah satu pelaksana proyek MIFEE di wilayah Boven Digoel (Savitri *et al.* 2023). Dalam sebuah “Surat Pernyataan Melepaskan Hak atas Tanah” oleh seorang Tuan Dusun yang diperlihatkan kepada kami, tercantum 23 nama warga Kampung Pakis dan Kampung Enau di Distrik Kali yang, baik atas nama pribadi maupun bersama-sama sebagai pemilik sebidang tanah adat, menyatakan melepaskan hak atas tanah mereka secara keseluruhan—seluas kurang lebih 14.783,70 hektare—kepada PT Taki. Di surat tersebut juga tertulis bahwa perusahaan memberikan kompensasi sebesar Rp1 miliar sebagai bentuk pengakuan atas pelepasan seluruh hak dan kepentingan atas tanah beserta segala benda yang ada di atasnya. Surat inilah yang menjadi dasar PT Taki untuk mengajukan permohonan HGU ke Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Permohonan ini kemudian di-
kabulkan, dan perusahaan memperoleh HGU seluas 14.461 hektare. Di dalam SK HGU tersebut dinyatakan bahwa lahan tersebut akan digunakan untuk perkebunan komoditas sawit.

Tercatat lima marga yang melepaskan tanah komunal mereka kepada PT Taki, yakni Ekoki-Gowe, Gembenop-Kogu, Irowop Kawap, Gambenop-Mirob, dan Mikan-Kereke. Berbeda dengan suku Yei dan suku Marind yang berhadapan dengan perusahaan-perusahaan setelah

2000-an sehingga ingatan tentang pelepasan tanah masih cukup jelas, orang Wambon hanya sedikit yang masih mengingat peristiwanya. Banyak informasi tentang kronologi pelepasan tanah yang hanya diketahui secara sepotong-sepotong dan bahkan sudah diwariskan ke generasi kedua. Sebagian cerita ini dilengkapi dengan salinan surat pernyataan pelepasan hak atas tanah dan sertifikat HGU yang masih disimpan oleh salah satu tuan dusun/ketua marga.

Perusahaan sawit kerap mendekati kepala desa, ketua marga, atau para tokoh masyarakat yang berpengaruh untuk mendapatkan persetujuan mereka (Berenschot *et al.* 2021). PT Taki secara khusus menargetkan para perangkat desa dan tokoh adat agar bersedia membantu proses pembebasan lahan dengan menjadi penghubung atau bagian dari tim humas perusahaan. Mereka diposisikan sebagai mitra yang diharapkan mampu menggunakan pengaruh untuk menjembatani komunikasi antara perusahaan dan masyarakat. Sebagai imbalannya, perusahaan mengiming-imingi mereka dengan berbagai bentuk insentif, seperti honorarium, bantuan biaya pendidikan anak, rumah, genset, dan lainnya. Namun, menurut keterangan narasumber penelitian kami, dalam menjalankan tugas, para mitra perusahaan ini kerap melakukan ancaman terhadap para tuan dusun agar bersedia menyerahkan tanah kepada perusahaan.

Kepada masyarakat adat yang terdampak langsung oleh kegiatan perkebunan, perusahaan menjanjikan lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi masyarakat yang tidak terdampak langsung, mereka harus mengajukan permohonan kerja dengan memenuhi beberapa persyaratan, seperti KTP dan ijazah. Pada awal pembukaan lowongan kerja, perekrutan dilakukan dengan sistem borongan yang mengharuskan mereka bekerja dalam tim/regu. Ketua tim bertanggung jawab melaporkan hasil kerja, memastikan pekerjaan selesai, dan membagikan upah kepada anggotanya. Dalam laporan penelitian Ardianto *et al.* (2016), Dinas Kehutanan Provinsi Papua mengungkapkan bahwa dalam rencana kerja dan dokumen AMDAL PT

Taki seharusnya disebutkan usaha perkebunan dijalankan dengan skema Perusahaan Inti Rakyat yang dikaitkan dengan Program Transmigrasi (PIR-Trans). Namun, skema ini gagal dijalankan karena adanya penolakan masyarakat terhadap program transmigrasi.

GAMBAR 4.5

Areal perkebunan PT Taki yang sudah diratakan dan akan ditanami sawit kembali (*replanting*).



Saat kami mengunjungi areal perkebunan PT Taki, terdapat lahan yang pohon sawitnya ditebang untuk penanaman ulang (*replanting*). Aktivitas ini menuai protes dari pemilik tanah marga karena mereka menolak perpanjangan HGU PT Taki. Penanaman ulang itu diduga hanya dijadikan dalih untuk mengajukan perpanjangan HGU yang dijadwalkan berakhir pada 2035.

PERUBAHAN KEHIDUPAN ORANG YEI DAN ORANG MARIND

Pelepasan tanah komunal milik marga-marga di Kampung Nibung dan Distrik Kasuari untuk areal perkebunan sawit PT Abul dan PT Amung telah mengakibatkan perubahan besar pada tanah dan kehidupan orang Papua setempat. Kajian oleh Li dan Semedi (2022) mengenai perkebunan sawit di Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat menggambarkan ekspansi perkebunan sawit sebagai suatu bala pendudukan yang menyerbu manusia dan tanah tempat mereka menggantungkan hidup; ekspansi ini secara nyata telah menciptakan suatu ruang koloni baru, lengkap dengan tatanan sosial-politik yang baru juga. Kajian tersebut mengidentifikasi setidaknya dua perubahan utama: pergeseran dalam penguasaan sumberdaya alam (tanah) dan berubahnya akses masyarakat adat setempat atas sumber-sumber penghidupan.

Sebelum ekspansi sawit, sebagian besar lahan di Merauke dikuasai oleh masyarakat adat dengan sistem kepemilikan komunal secara turun-temurun. Segala sesuatu yang ada di atas tanah—tumbuhan, hewan—dan di bawahnya—mata air dan sumberdaya lainnya—dikuasai dan diatur secara langsung oleh suku, marga, atau submarga. Adat orang Papua juga mengatur secara rinci mengenai peruntukan lahan: ada lahan untuk berburu, meramban, meramu bahan pangan, bercocok tanam, tempat keramat dan konservasi, sumber air, rawa, sungai, serta kawasan permukiman. Anggota suku, marga, atau submarga menentukan siapa yang dapat menguasai, memiliki, dan menggunakan sumberdaya alam di dalam wilayah adat mereka. Termasuk penentuan kapan pembukaan dan penutupan untuk menangkap atau memanen suatu jenis sumberdaya—atau yang disebut *sasi*. Peruntukan tanah dan hutan adat sangat berkaitan erat dengan kebutuhan dasar sehari-hari: pangan, tempat tinggal, sumber

air, serta ruang spiritual (tempat melakukan ritual adat dan kepercayaan/keagamaan).

Seperti umumnya di tempat lain, pembukaan lahan perkebunan sawit di Kabupaten Merauke diawali dengan pelepasan kawasan hutan dan tanah adat yang kemudian dijadikan dasar bagi BPN untuk menerbitkan HGU. Sejumlah kajian tentang MIFEE menunjukkan bahwa berbagai perusahaan pelaksananya menggunakan banyak cara problematik untuk membujuk masyarakat adat Papua supaya melepaskan tanah mereka; cara-cara itu meliputi pemberian informasi yang tidak lengkap tentang kegiatan perusahaan, pembuatan perjanjian semu, bahkan pemaksaan dengan melibatkan aparat militer (Savitri 2013; Suryani 2016; McDonnell 2020; TAPOL dan awasMIFEE! 2022).

Peralihan penguasaan tanah adat sepenuhnya menjadi tanah negara, yang kemudian dialihkan kepada perusahaan melalui skema HGU, berdampak besar terhadap peruntukan serta struktur ekologis lahan dan hutan. Perubahan hutan heterogen atau hutan alami menjadi hamparan sawit atau hutan monokultur industrial merupakan bentuk deforestasi yang merusak sistem ekologis. Perubahan ini mengubah sepenuhnya ekosistem hutan alami yang mencakup flora, fauna, cadangan air, hingga sumberdaya alam lainnya, serta mengganggu interaksi manusia dengan lingkungannya (McDonnell 2020). Masyarakat di Kampung Nibung mengalami langsung perubahan ini. Pada 1990-an, mereka terbiasa memanen dan menjual hasil alam seperti sagu, jambu mete, karet, gaharu, gambir, dan kulit gambir sesuai dengan permintaan pasar. Bahkan sejak dekade 1980-an, mereka sudah terbiasa berkebun singkong, keladi, pisang, kelapa, dan tebu. Wilayah ini juga dikenal sebagai penghasil nanas yang sangat produktif. Namun, perkebunan sawit merenggut sumber-sumber kolektivitas dan identitas; akses tradisional masyarakat dibatasi

atau bahkan dihapus sama sekali—mulai dari penggusuran tempat tinggal, pelarangan mengambil hasil hutan (berburu-meramban-meramu), hingga pembatasan pengelolaan tanah di area konsesi yang sebelumnya digunakan untuk keperluan sosial-ekonomi maupun ritual adat. Sebagaimana dicatat Chao (2021a), bahkan ada orang tua dari suku Marind yang kesulitan memakamkan anaknya di tanah leluhur karena tidak diizinkan oleh perusahaan dengan alasan lokasinya berada di areal perusahaan.

Pencerabutan kendali masyarakat adat Papua atas tanah dan hutan leluhur mereka, yang kini telah berubah menjadi perkebunan sawit seluas ribuan hektare, telah mengubah secara drastis pola-pola kehidupan lokal. Dalam kerangka keberlanjutan, kehidupan terkait erat dengan tiga hal: kapabilitas (kemampuan individu dan komunitas), aset (sumberdaya material dan sosial), serta kegiatan mencari nafkah (Scoones 2021). Ketika hutan sebagai aset utama kehidupan tak bisa lagi diakses, diperlukan alternatif sumber kehidupan baru yang sesuai dengan kapabilitas masyarakat lokal. Dalam konteks ini, janji perusahaan akan menyediakan lapangan kerja bagi warga lokal turut mengilhami orang Yei dan orang Marind untuk mencoba peruntungan dengan memburuh di perkebunan. Namun, kenyataan di lapangan tidak selalu seindah janji yang ditawarkan. Inilah kesaksian langsung dari masyarakat adat setempat:

Dulu, kan masyarakat di kampung sini hidup tergantung pada alam. Setelah perusahaan masuk ini, sepertinya perusahaan buat masyarakat jadi macam malas untuk ke hutan lagi.

Sejak perusahaan ini masuk, ... semua binatang yang masyarakat biasa menghasilkan uang ... sudah ... penuh, maksudnya mereka sudah jauh.

PERUBAHAN KEHIDUPAN ORANG WAMBON

Pada mulanya, aturan adat suku Wambon menetapkan bahwa tuan dusun beserta para jajarannya adalah satu-satunya otoritas yang dapat secara langsung mengatur kehidupan bermasyarakat. Namun, sejak masuknya perusahaan, terbentuklah pola dan kebiasaan baru kehidupan masyarakat. Privatisasi lahan adat dalam skala besar oleh perusahaan telah turut mengubah struktur pelapisan sosial. Perlahan tapi pasti, hegemoni perusahaan menggeser peran sentral tuan dusun sebagai pemimpin lokal. Besarnya kapital perusahaan, pelepasan tanah adat, dan bergabungnya masyarakat ke dalam sistem perkebunan mendorong timbulnya ketergantungan masyarakat pada perusahaan.

Kehadiran perusahaan kerap diiringi dengan wacana pelibatan masyarakat adat berdampak untuk turut serta dalam skema perkebunan skala besar. Perusahaan memang mengajak tuan dusun dan anggota marga yang berdampak untuk turut serta dalam kegiatan usaha perusahaan. Namun, tidak semua tuan dusun menerima ajakan tersebut. Seorang Tuan Dusun menceritakan:

Saya tidak kerja, saya sama tua itu—tuan dusun marga lain—kita sama-sama, kita jaga di tempat itu. Jadi itu ada tanah adat, mereka masuk, kami jaga. Mereka suruh kami kerja, kami tidak mau.

Tuan dusun memegang kewenangan adat yang membuatnya punya daya tawar saat berhadapan dengan perusahaan. Kepada para tuan dusun yang bersedia bekerjasama, perusahaan memberikan imbalan uang dan perhatian yang lebih cepat dibanding kepada mereka yang menolak.

Perusahaan cenderung merekrut tenaga kerja dari luar Boven Digoel demi mendapatkan pekerja dengan keterampilan yang dianggap lebih baik. Merujuk pada temuan Ardianto *et al.* (2016), hanya 27 persen pekerja

GAMBAR 4.6

Rumah salah satu tuan dusun di areal perkebunan sawit.



di unit PT Taki yang tergolong orang asli Papua (OAP), baik dalam skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Mereka pun seolah dipinggirkan secara sengaja dengan penempatan yang lebih banyak dalam pekerjaan kasar di kebun, ketimbang di posisi kantor. Dalam kajian Li (2011) serta Sitorus dan McCarthy (2022) disebutkan bahwa keberadaan pekerja pendatang di industri sawit menyebabkan persaingan yang tidak setara antara masyarakat lokal dan pendatang; pasalnya, persaingan ketat di antara pencari kerja mensyaratkan kompetensi dan pengalaman dalam pola kerja industri—atau dalam hal ini industri perkebunan sawit (Li 2023).

Rendahnya kualitas dan ketersediaan infrastruktur pendidikan di Boven Digoel turut memperlebar jurang ini. Berdasarkan data BPS Boven Digoel (2024), mayoritas penduduk usia 15 tahun ke atas—baik angkat-

an kerja maupun bukan angkatan kerja—hanya menempuh pendidikan SD; Indeks Pembangunan Manusia (IPM)-nya pun tercatat sebesar 67,32 persen. Kondisi ini berkaitan dengan minimnya jumlah sekolah di Boven Digoel—hanya 192. Sebagian besarnya adalah SD, dan hanya empat SMA (Kemendikbudristek tanpa tahun). Bahkan, menurut pengakuan seorang Tuan Dusun, tenaga pendidik jarang hadir dalam kegiatan belajar mengajar.

Stigmatisasi “bodoh” terhadap masyarakat lokal merupakan dampak struktural dari ketimpangan layanan pendidikan ini. Ketimpangan tersebut juga menjelaskan mengapa perusahaan cenderung menysihkan OAP dari posisi strategis di perusahaan dan lebih banyak memberi mereka posisi kerja kasar dengan upah rendah.

Perubahan tutupan lahan menjadi perkebunan monokultur kelapa sawit pada akhirnya menyebabkan masyarakat setempat terjebak dalam keterbatasan pilihan hidup dan terpaksa bergabung dalam corak ekonomi modern. Hilangnya hutan sebagai sumber penghidupan memaksa mereka untuk memasuki sistem produksi kapitalistis dan bergantung pada uang guna mengakses produk-produk komersial (Abdulgani 2020). Hal inilah yang kemudian mendorong masyarakat untuk beralih dari pola penghidupan berburu dan meramu ke pola industrial. Sebagian orang melihat kerja industri sebagai jalan untuk mendapatkan uang yang lebih pasti, apalagi setelah menurunnya harga komoditas tertentu seperti karet yang sebelumnya menjadi andalan masyarakat.

Perubahan lahan dalam skala besar sudah tentu berimplikasi pada pergeseran penguasaan lahan seiring hadirnya korporasi besar yang mengambil alih lahan. Para tuan dusun dan masyarakat menganggap pengalihan lahan kepada perusahaan bersifat sementara dan akan kembali lagi kepada mereka sebagai tanah adat setelah masa HGU perusahaan berakhir. Mereka tidak memahami bahwa menurut aturan hukum formal,

tanah bekas HGU akan menjadi tanah negara, bukan kembali ke masyarakat.

Letak Kampung Kayu yang berada di dalam kawasan kamp-induk perusahaan menjadikannya pusat aglomerasi di Distrik Kali. Terpusatnya penduduk di kampung ini pada akhirnya mendorong gairah ekonomi setempat. Hal ini didukung juga dengan berdirinya beberapa bangunan strategis seperti Pasar Prabu, Pelabuhan Prabu, Klinik Kamp-Induk, sekolah, gereja, dan masjid. Tak dapat dipungkiri, infrastruktur tersebut berhasil menunjang ekosistem perekonomian di Kampung Kayu. Ketika pekerja menerima upah bulanan, Pasar Prabu dibanjiri pekerja yang hendak berbelanja berbagai kebutuhan hidup. Beberapa warga pun ikut menjual atau menitipkan hasil kebun dan buruan mereka di pasar ini.

GAMBAR 4.7

Pasar sebagai pusat keramaian Kampung Kayu.



Sayangnya, arus perputaran uang di kampung ini masih didominasi oleh para pendatang yang lebih akrab dengan sistem ekonomi modern. Kehadiran beberapa wirausahawan dengan corak ekonomi mo-

derm cukup mengancam penghidupan warga setempat, karena sebagian besar masyarakat adat setempat masih awam dengan corak ekonomi modern. Kondisi ini memaksa penduduk asli untuk ikut dalam pola hidup industrial, sekalipun mereka baru saja meninggalkan kehidupan berburu dan meramu. Hegemoni pendatang juga membawa dampak pada perubahan sistem sosial-budaya dan pola perekonomian masyarakat adat (Samperante 2020).

Penguasaan lahan oleh perusahaan telah mengubah tata kelola lahan yang sebelumnya dijalankan bersama-sama secara adat. Hutan, yang dulunya menjadi sumber pangan, papan, dan habitat binatang buruan, kini berubah fungsi. Rumkabu *et al.* (2023) menyebut bahwa bagi masyarakat adat, hutan ibarat “supermarket” yang dapat diakses tanpa uang alias gratis. Hilangnya hutan tak ayal menjadikan masyarakat adat bergantung pada produk-produk komersial dan merongrong—atau bahkan menghapus—kemandirian atau pola penghidupan subsisten mereka.

Perubahan ini paling dirasakan oleh para perempuan adat di sekitar wilayah perusahaan, yang sebelumnya sangat mengandalkan hutan untuk memenuhi kebutuhan pangan dan air sehari-hari; mereka mengambil sagu, pisang, keladi, umbi-umbian, serta kacang-kacangan dari hutan dan menggunakan air dari sungai di dalam hutan untuk memasak, mandi, dan mencuci. Kini, ketergantungan mereka bergeser ke bahan pangan dan air yang dijual di pasar atau disediakan perusahaan. Hal ini sangat tampak ketika makanan-makanan instan—seperti mi dan penganan—lebih sering ditemui ketimbang makanan berbahan sagu yang menjadi pangan khas mereka. Dalam hal air, masyarakat mulai beralih pada sumur-sumur bor yang disediakan oleh perusahaan di barak tempat mereka tinggal. Dalam aspek ekonomi, perubahan ini tampak sekali tatkala para buruh sawit menghabiskan sebagian dari upah mereka untuk membeli bahan makanan (yang kerap mereka sebut dengan istilah “bama”). Belanja bama menjadi salah satu pengeluaran mereka yang terbesar.

GAMBAR 4.8

Penyempitan dan pencemaran kali serta berkurangnya debit air.



Selain itu, semenjak hilangnya hutan, masyarakat perlu membayar konsumsi air melalui pengairan dari perusahaan dalam barak. Sumur bor dan pompa air mengharuskan para penghuni barak membayar ongkos air kepada perusahaan. Konsumsi rokok dan alkohol juga mengambil porsi pengeluaran yang cukup besar. Masyarakat menyebut bisa menghabiskan dua hingga tiga slop rokok per bulan, yang per slopanya seharga sekitar Rp400.000. Alih-alih menurunkan kemiskinan secara signifikan, data BPS Boven Digoel (2024) justru menunjukkan peningkatan jumlah penduduk miskin setelah alih fungsi lahan: 14.250 penduduk (19,80 persen dari total populasi), dengan garis kemiskinan sebesar Rp585.228 per kapita per bulan pada 2023.

Porsi kerja perempuan yang sebelumnya lebih banyak dalam pada urusan domestik perlahan bergeser, dan mulai terinkorporasi ke dalam sistem kerja perkebunan sawit. Fungsi reproduksi sosial yang dulu dikerjakan oleh para maitua perlahan menghilang.

GAMBAR 4.9

Tempat penyemaian bibit sawit.



Minimnya pelibatan kaum perempuan dalam pembahasan tentang pengalihan lahan menyebabkan pengalaman dan kepentingan mereka kerap terabaikan. Dalam masyarakat Wambon yang patrilineal, penguasaan lahan umumnya berpusat pada laki-laki atau suami. Padahal, seperti yang diungkapkan Larastiti (2020), dalam hubungan tenurial bergender, tanah bukan hanya alat produksi, tetapi juga sarana reproduksi sosial untuk keberlangsungan kehidupan.

Perubahan-perubahan tersebut menimbulkan beban tambahan bagi para maitua yang kini harus memutar otak bagaimana memenuhi kebutuhan rumah tangga di tengah kondisi yang berubah drastis. Hal ini terbukti tatkala kedatangan perusahaan mengubah secara drastis kebiasaan pangan masyarakat. Mengutip pendapat Savitri *et al.* (2023),

ketimpangan pembagian kerja dalam relasi gender di Papua berimplikasi pada terjadinya ketimpangan gizi. Kebiasaan makan sagu—yang menurut masyarakat cenderung dapat menahan rasa lapar lebih lama—perlahan mulai digantikan oleh beras sebagai bahan pangan yang tidak dapat mereka produksi secara mandiri. Kebiasaan makan nasi pun dibarengi dengan makin umumnya kebiasaan makan mi instan. Anak-anak juga lebih memilih nasi dan mi instan ketimbang sagu sebagai makanan pokok. Survei Status Gizi Indonesia (Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan 2023) menunjukkan bahwa Provinsi Papua menempati posisi tiga teratas dalam prevalensi balita tengkes (*stunting*) dengan angka 34,6 persen. Di Kabupaten Boven Digoel, angkanya bahkan lebih tinggi, yakni 37,2 persen. Sejalan dengan argumen Chao (2021b), hilangnya hutan dalam skema perkebunan skala besar selalu diiringi dengan peningkatan angka kekurangan gizi.

Privatisasi hutan dan air pada akhirnya berujung pada hilangnya ruang hidup dan kerusakan lingkungan yang berdampak langsung terhadap pola hidup masyarakat Boven Digoel. Pola perkebunan monokultur mendatangkan bencana ekologis di sekitar perkebunan akibat hilangnya pepohonan besar yang sebelumnya berfungsi sebagai pencengkram tanah dan penyimpan air. Sementara itu, kelapa sawit sendiri merupakan tanaman yang rakus air (Sitorus dan McCarthy 2022), sehingga keberadaannya turut memperparah penyempitan sungai-sungai kecil di areal perkebunan. Ketika hutan habis, flora dan fauna endemik Papua pun secara otomatis tersingkir dari habitatnya. Model perkebunan monokultur tidak dapat menggantikan peran ekologis hutan, terutama sebagai ruang hidup flora dan fauna. Narasumber menyebutkan bahwa burung cenderawasih—yang biasa mereka sebut sebagai “burung kuning”—kini menjadi sasaran perburuan para pekerja di kamp perkebunan untuk diperdagangkan.

5

POLA HUBUNGAN KERJA DI PERKEBUNAN SAWIT

KEHADIRAN perusahaan perkebunan sawit di Kampung Nibung, Distrik Kasuari, dan Kampung Pakis telah membawa perubahan besar dalam cara hidup dan mata pencaharian masyarakat adat Yei, Marind, dan Wambon. Seperti dipaparkan di bab sebelumnya, penghidupan masyarakat yang semula mengandalkan berburu-meramu kini beralih menjadi pekerja di perkebunan sawit. Sebelum membahas lebih jauh soal bagaimana masyarakat adat ini terjerat dalam praktik kerja paksa, penting untuk memahami terlebih dahulu pola hubungan kerja yang dijalankan oleh perusahaan. Di bagian ini akan dijelaskan tiga komponen utama dalam hukum ketenagakerjaan: hubungan kerja, waktu kerja, dan sistem pengupahan, dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

HUBUNGAN KERJA DI PERKEBUNAN SAWIT: KETIDAKPATUHAN ATAU KESENGAJAAN?

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh yang lahir dari perjanjian kerja, yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah (UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 *jo.* UU

Cipta Kerja No. 6/2023). Perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan atau tertulis, dan dibedakan menjadi dua berdasarkan jangka waktunya: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (lihat juga Khakim 2014).

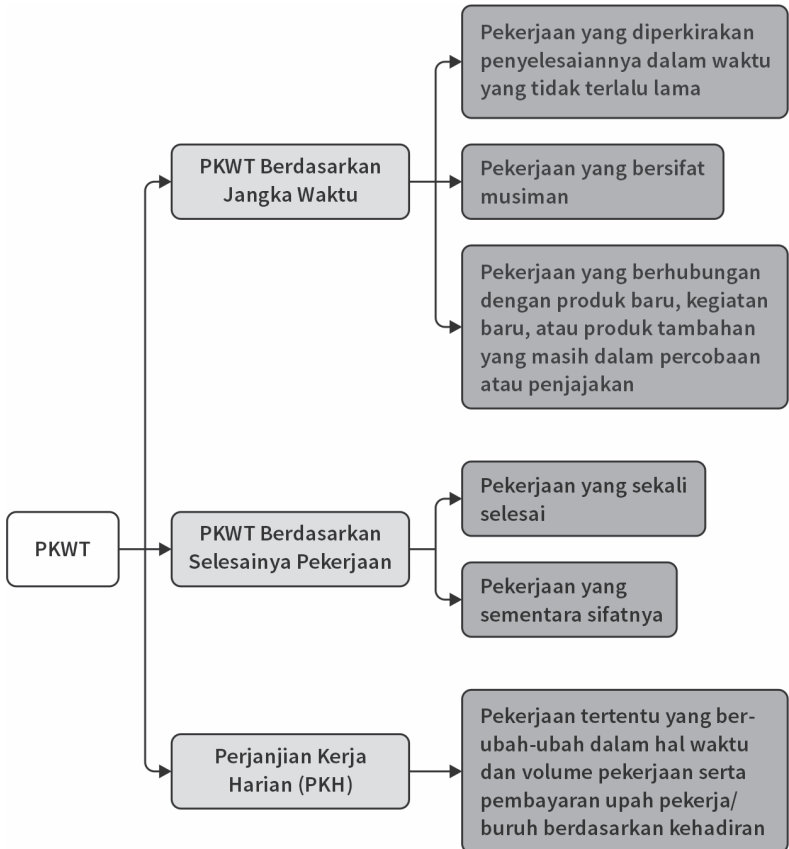
PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus; artinya, hubungan kerja berlangsung terus-menerus hingga pekerja masuk usia pensiun, diberhentikan, atau meninggal dunia (Zaeni dan Rahmawati 2019). Sementara itu, PKWT digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman (Sutedi 2011). Berdasarkan Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU Cipta Kerja, yang dimaksud “pekerjaan yang bersifat tetap” adalah “pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu Perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.” PP No. 35/2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mempertegas jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT, dan membagi PKWT menjadi dua: berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya pekerjaan (Gambar 5.1).

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja ditentukan dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, untuk menemukan pola hubungan kerja di perusahaan sawit tidak cukup hanya melihat dokumen kontrak kerja. Jenis pekerjaan yang diperintahkan pengusaha kepada pekerja secara faktual juga harus ditelusuri. Sebab, dokumen bisa saja menyebutkan satu bentuk hubungan kerja tertentu, tapi kenyataan di lapangan menunjukkan hal berbeda.

Kebanyakan perusahaan perkebunan sawit menerapkan pembagian jenis pekerjaan yang mirip. Misalnya, PT Abul, PT Amung, dan PT Taki sama-sama memisahkan pekerja pada level manajerial dan pekerja lapangan. Untuk level manajerial, pekerja ditempatkan di ruangan kantor,

GAMBAR 5.I

Jenis-jenis pekerjaan dalam skema PKWT
berdasarkan PP No. 35/2021.



diberi fasilitas kerja yang lebih memadai, dan menerima upah tetap bulanan. Sedangkan pekerja lapangan dipekerjakan di lahan, pabrik pengolahan, atau pengangkutan, dengan upah dibayarkan berdasarkan kehadiran atau target kerja.

Kategori Hubungan Kerja

Meskipun terdengar teknis, mengklasifikasikan hubungan kerja sangat penting karena menentukan hak-hak pekerja. Seperti disebutkan di atas, hubungan kerja yang diakui dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia adalah PKWTT dan PKWT. Dua hubungan kerja ini pula yang berlaku pada sektor agrikultur, termasuk perkebunan sawit. Pekerja dengan status PKWTT dan PKWT memiliki perbedaan hak yang cukup signifikan. Oleh karena itu, bagian ini akan membahas terlebih dahulu bagaimana bentuk hubungan kerja dikategorikan di perusahaan sawit yang dikaji.

Hubungan Kerja di PT Abul dan PT Amung

PT Abul (berkedudukan di Kampung Nibung) dan PT Amung (di Distrik Kasuari) adalah dua badan hukum perseroan terbatas yang terpisah, tetapi berada dalam naungan grup usaha yang sama. Berdasarkan data dan hasil wawancara dengan Human Capital (HC) Manager (Manajer Sumberdaya Manusia) PT Amung, diketahui bahwa struktur keorganisasian PT Abul dan PT Amung masih tergabung dalam satu Regional Office (kantor wilayah). HC Manager, Asisten Sustainable Sourcing and Licencing (SSL), dan Asisten Plasma kedua perusahaan sama-sama berada di bawah Senior Manager SSL pada Regional Office perusahaan grup. Karena kebijakan terkait personalia dikeluarkan oleh kantor wilayah, maka setiap jenis pekerjaan, jabatan, dan hubungan kerja yang timbul di PT Abul dan PT Amung adalah sama.

PT Abul dan PT Amung membedakan penggolongan jabatan pekerja ke dalam dua kategori besar: staf dan nonstaf. Staf mencakup jabatan

mulai dari asisten ke atas, sementara nonstaf mencakup jabatan tertinggi administrator dan mandor 1. Berdasarkan status hubungan kerjanya, pekerja dikelompokkan sebagai berikut:

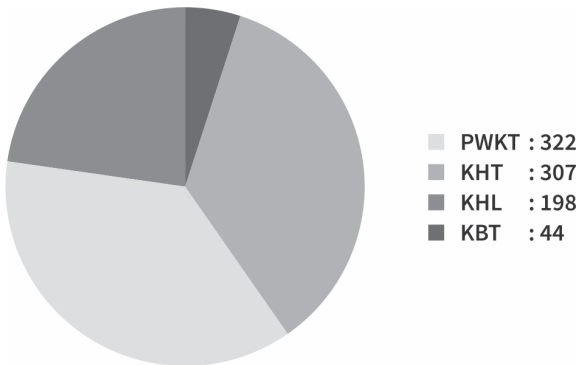
- a. Kerja Bulanan Tetap (KBT): Diterapkan untuk staf; diberi upah dan tunjangan tetap bulanan serta kesempatan penyetaraan upah pokok setiap tahunnya.
- b. Kerja Harian Tetap (KHT): Diterapkan untuk nonstaf; diberi upah dan tunjangan bulanan, tetapi tidak ada penyetaraan upah pokok setiap tahunnya seperti KBT. Meski disebut “tetap” karena bekerja secara tetap sampai usia pensiun, pekerja KHT juga disebut “harian” karena upahnya dihitung per hari, sekalipun bisa mendapatkan izin dan cuti tanpa pengurangan upah.
- c. PKWT: Diterapkan sejak 2021 untuk mengalihkan status KHT menjadi kontrak. Perusahaan beranggapan PKWT diterapkan untuk mengatasi tingginya tingkat pergantian (*turnover*) pekerja. Namun, skema ini hanya diterapkan sampai 2023 dan tidak ada penambahan lagi, karena perusahaan terlalu banyak membayarkan kompensasi kepada pekerja ketika PKWT berakhir. Banyak pekerja skema ini akhirnya dialihkan kembali ke KHT.
- d. Kerja Harian Lepas (KHL): Diterapkan untuk nonstaf, dengan sistem upah berdasarkan kehadiran (per hari kerja [HK]) walaupun cara pembayarannya setiap bulan. Ketidakhadiran pekerja dengan alasan apa pun dianggap tidak bekerja, dan dengan demikian tidak diberi upah. Oleh karenanya, pekerja KHL tidak memiliki hak untuk cuti, izin, dan hak serupa lainnya. KHL bekerja maksimal 25 hari sebulan.

Baik di PT Abul maupun PT Amung, jumlah pekerja KHT terhitung mayoritas, disusul oleh PKWT dan KHL. Ketiganya sebagian besar adalah

pekerja lapangan, baik di kebun maupun di pabrik pengolahan. Diagram pada Gambar 5.2 dan 5.3 memerinci distribusi hubungan kerja di kedua perusahaan.

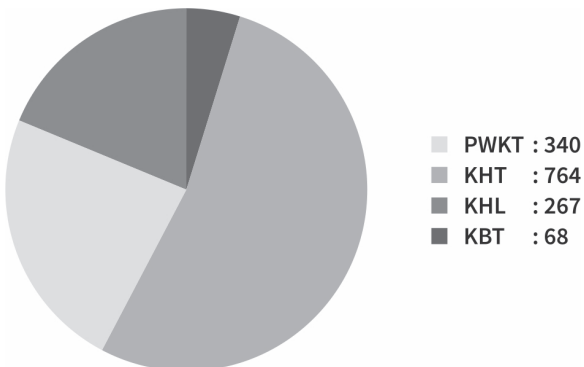
GAMBAR 5.2

Porsi pekerja PT Abul berdasarkan hubungan kerjanya, 2024.



GAMBAR 5.3

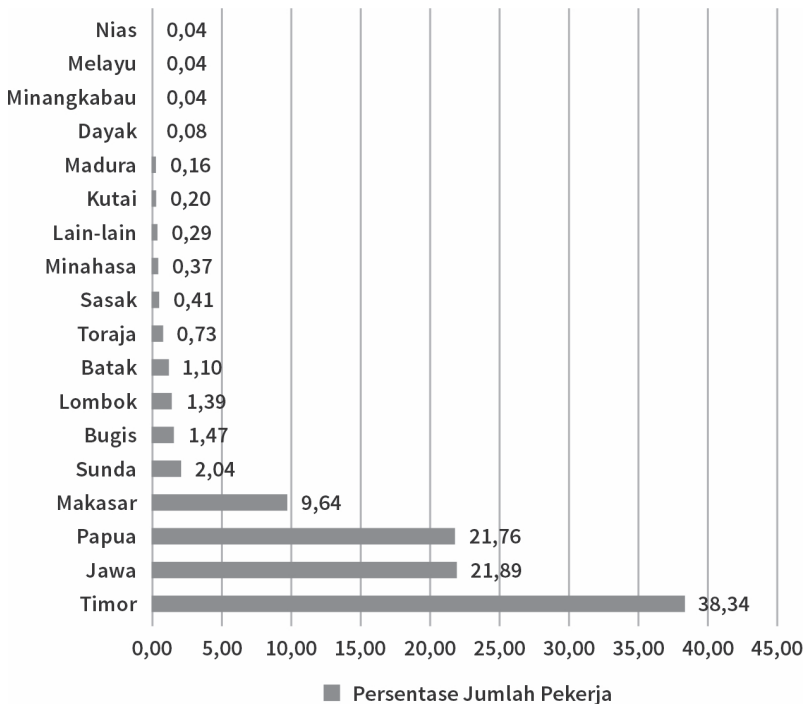
Porsi pekerja PT Amung berdasarkan hubungan kerjanya, 2024.



Berdasarkan data dari perusahaan, pekerja PT Abul dan PT Amung berjumlah 2.449 orang. Meski kedua perusahaan berlokasi di Kabupaten Merauke, Provinsi Papua Selatan, jumlah pekerja terbanyak adalah pendatang. Berdasarkan kategorisasi asal atau suku, jumlah pekerja terbanyak adalah orang Timor (NTT), disusul orang Jawa, dan baru orang Papua. Orang Papua itu pun tidak hanya berasal dari Merauke, tapi juga dari daerah-daerah lain Papua. Persentase jumlah pekerja berdasarkan suku dirinci dalam grafik Gambar 5.4.

GAMBAR 5.4

Persentase jumlah pekerja berdasarkan suku.



Menurut para pekerja dari marga-marga yang sudah melepaskan tanah kepada perusahaan, pekerja OAP jumlahnya kalah banyak dibandingkan pendatang. OAP yang terdaftar sebagai karyawan tetap perusahaan dan pabrik tidak sampai 20 persen.

Hubungan Kerja di PT Taki

Berdasarkan dokumen PKB antara PT Taki dengan pengurus serikat pekerja perusahaan periode 2022–2024, hubungan kerja yang berlaku dikategorikan sebagai berikut:

- a. Pekerja tetap: telah lulus masa percobaan tiga bulan sesuai dengan perjanjian kerja.
- b. Pekerja tidak tetap: bekerja secara berkesinambungan, baik karena waktu maupun sifat pekerjaannya, yang dibagi menjadi dua:
 1. Pekerja PKWT: terikat pada hubungan kerja atas dasar kontrak untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.
 2. Pekerja Harian Lepas (PHL): untuk pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan, dengan upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Kami tidak mendapatkan informasi dari perusahaan mengenai jumlah pekerja berdasarkan hubungan kerja. Akan tetapi, laporan CIFOR pada 2014 (Adrianto *et al.* 2014) menyebut bahwa PHL di PT Taki mendominasi, disusul pekerja tetap di perkebunan dan di pabrik. Sejalan dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan, secara bertahap PT Taki mengubah para PHL menjadi pekerja PKWT (Hutapea 2017). Meskipun sampai hari ini masih ada pekerja harian lepas.

Selain kategori hubungan kerja tersebut, temuan lapangan kami menunjukkan PT Taki menerapkan satu status pekerja yang tidak disebut

dalam dokumen PKB, yakni “pekerja borongan”. Para pekerja dan masyarakat setempat beranggapan kuat bahwa pekerja borongan ini berbeda dengan PKWTT ataupun PKWT. Di sisi lain, perusahaan juga melanggengkan penggunaan istilah “borongan” ini.

Dari penelusuran beberapa dokumen slip gaji dan kontrak kerja, kami menemukan setidaknya dua dokumen slip gaji resmi dari PT Taki yang berjudul “Daftar Gaji Bulanan Borongan Bulan XXX Tahun 2024”. Masalahnya, nomenklatur “borongan” sudah dihapuskan setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja, termasuk perubahannya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023. Nomenklatur “pemborongan pekerjaan” yang sudah tidak berlaku itu pun sejatinya mengandung makna yang berbeda dengan yang dimaksudkan oleh PT Taki. “Pemborongan pekerjaan” adalah pengalihan pekerjaan perusahaan ke perusahaan lainnya. Sedangkan di PT Taki menerapkan kerja “borongan” untuk pekerja perseorangan yang melakukan pekerjaan berdasarkan target dan diupah berdasarkan hasil. Kami akan mengulasnya lebih jauh dalam topik pengupahan di bab ini.

PT Abul, PT Amung, dan PT Taki sama-sama mempekerjakan pekerja secara harian. PT Abul dan PT Amung menyebutnya sebagai Kerja Harian Lepas (KHL), sementara PT Taki menyebutnya Pekerja Harian Lepas (PHL). Penggunaan istilah KHL atau PHL—yang juga kerap digunakan oleh perusahaan sawit lain di Indonesia—mengikuti regulasi lama, yakni Keputusan Menakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang memuat ketentuan tentang perjanjian KHL. Namun, Keputusan Menakertrans tersebut sudah dicabut dengan berlakunya PP No. 35/2021 yang mengganti istilah “Kerja Harian Lepas” menjadi “Perjanjian Kerja Harian” (PKH). PP ini menetapkan bahwa PKH (sebagai salah satu jenis PKWT) dilaksanakan untuk jenis pekerjaan yang sifat atau kegiatannya tidak tetap, atau berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan,

dengan pembayaran upah pekerja berdasarkan kehadiran. Pekerja dengan skema PKH (selanjutnya disebut pekerja harian) bekerja maksimal dua puluh hari dalam sebulan. Pekerja harian yang dipekerjakan melebihi ketentuan ini selama tiga bulan berturut-turut maka demi hukum hubungan kerjanya berubah dari PKH menjadi PKWTT.

Pekerjaan lapangan untuk perawatan dan panen di perkebunan PT Abul, PT Amung, dan PT Taki sebagian besar dikerjakan oleh pekerja harian. Kerja perawatan meliputi pemupukan, penyemprotan, garuk piringan, garuk brondolan, dan tunas, serta pembibitan/penyemaian. Kerja perawatan didominasi oleh pekerja perempuan, sementara kerja panen didominasi laki-laki. Upah pekerja harian di perusahaan diberikan tidak hanya berdasarkan kehadiran, tetapi juga berdasarkan capaian target harian.

Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan perkebunan sangat beragam. Yang dimaksud “jenis pekerjaan” dalam buku ini adalah penugasan (*job description*) kepada pekerja terlepas dari hubungan kerjanya. Misalnya, jika seorang pekerja ditempatkan di kebun sebagai pekerja panen, maka jenis pekerjaannya panen/pemanenan. Tapi hubungan kerjanya tergantung pada perjanjian kerjanya, yang bisa saja PKWTT ataupun PKWT. Bila yang berlaku PKWT, jenis pekerjaan bisa PKH atau lainnya. PT Abul, PT Amung, dan PT Taki membagi jenis pekerjaan menjadi tiga: (1) pekerja pada pabrik pengolahan (*workshop*); (2) pekerja pada traksi (pengangkutan dan prasarana jalan); (3) Pekerja pada kebun, yang terbagi menjadi Divisi Perawatan dan Divisi Panen, dengan rincian tingkatan masing-masing secara berurutan: asisten afdeling, mandor, mandor divisi, kerani bantu, dan pekerja divisi. Di PT Taki terdapat

tambahan jenis pekerjaan pembibitan/penyemaian, karena adanya kegiatan penanaman ulang.

WAKTU KERJA DAN SENGKARUT PENERAPANNYA

Berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, waktu kerja maksimal adalah tujuh jam sehari untuk sistem kerja enam hari dalam seminggu, atau delapan jam sehari untuk sistem kerja lima hari dalam seminggu. Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat mingguan minimal satu hari, dan jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja tersebut, maka wajib membayarkan upah lembur. Adapun waktu lembur dibatasi paling lama empat jam sehari dan delapan belas jam seminggu, kecuali jika lembur dilakukan saat hari libur resmi atau istirahat mingguan.

Di lapangan, penerapan waktu kerja di PT Abul dan PT Amung bervariasi, tergantung pada jenis pekerjaan:

- a. Pekerja perawatan bekerja enam hari dalam seminggu, mulai pukul 06.00 sampai 14.00. Namun, sering kali mereka melanjutkan pekerjaan hingga sore apabila target belum dipenuhi. Salah satu kerja perawatan yang dianggap paling berat adalah pemupukan, dengan target delapan karung (sekitar 50 kilogram) pupuk per hari, yang kerap baru bisa diselesaikan pada sore jauh setelah pukul 14.00.
- b. Pekerja panen umumnya bekerja lebih panjang, karena, selain mengejar target, juga mengejar premi. Pekerja panen, baik yang berstatus pekerja harian maupun tetap (KHT), bekerja berdasarkan “basis” atau target harian. Jika basis sudah tercapai, pekerja akan mengejar “premi lebih basis”. Sistem ini mendorong pekerja panen cenderung bekerja lebih lama, bahkan bekerja di hari libur. Praktik ini diketahui dan

diperbolehkan oleh perusahaan, sebagaimana pernyataan HC Manager PT Amung:

Tapi kita tidak menuntut setelah delapan jam kau pulang, tidak. Setelah delapan jam, Ibu pulang saja, tidak. Kalau misalnya si karyawan tersebut masih mau penghasilan lebih, maka ya monggo, sampai malam ya juga monggo, kami tidak bisa membatasi, namun kami juga tidak bisa melarang.

- c. Pekerja pabrik pengolahan dan level manajerial di kantor bekerja selama tujuh jam sehari, dengan upah lembur jika bekerja melebihi waktu kerja.

Di PT Taki, ketentuan waktu kerja disesuaikan dengan jenis pekerjaan:

- a. Pekerja perawatan bekerja enam hari seminggu, mulai bekerja pukul 7.00 sampai 15.00. Namun, mereka sering bekerja lebih lama karena target harian belum tercapai.
- b. Pekerja panen juga bekerja melebihi jam kerja standar, bahkan bekerja di hari Minggu, untuk mengejar target. Mereka juga kerap mengejar target tambahan agar memperoleh “uang hasil kerja” atau upah tambahan dalam jumlah tertentu. Sayangnya, meski jam kerja mereka jauh melampaui batas, ketentuan upah lembur tidak diterapkan bagi mereka.
- c. Staf dan pekerja pabrik bekerja tujuh jam sehari dan berhak atas upah lembur jika bekerja melebihi batas tersebut.

PENGUPAHAN

Upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial (Khakim 2016). Salah satu prinsip dasar pengupahan adalah bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Tujuan kebijakan upah minimum adalah untuk melindungi pekerja yang tergolong baru, berpendidikan rendah, belum berpengalaman, belum menikah, atau memiliki masa kerja kurang dari satu tahun (Khakim 2016). Untuk 2024, Upah Minimum Provinsi (UMP) Papua Selatan ditetapkan sebesar Rp4.024.270, yang berlaku seragam di seluruh wilayah provinsi, termasuk Kabupaten Merauke dan Kabupaten Boven Digoel, tanpa penyesuaian tambahan.

Sesuai dengan PP No. 36/2021 tentang Pengupahan, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Untuk satuan waktu, upah dihitung per jam, harian, atau bulanan. Sedangkan upah satuan hasil dihitung berdasarkan jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai kesepakatan. Perlu dibedakan antara cara penetapan upah dan cara pembayarannya. Jika upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil, cara pembayarannya dapat dilakukan secara harian, mingguan, atau bulanan. Misalnya, meski seorang pekerja harian upahnya ditetapkan berdasarkan kehadiran hari kerja, cara pembayaran upahnya bisa secara bulanan pada tanggal tertentu. Berdasarkan Pasal 17 PP No. 36/2021, apabila upah ditetapkan secara harian, perhitungannya ditetapkan melalui dua mekanisme: untuk sistem kerja enam hari seminggu, upah sebulan dibagi 25; dan untuk sistem kerja lima hari seminggu, upah sebulan dibagi 21. Dengan demikian, jika seorang pekerja harian yang bekerja enam hari dalam seminggu dan memenuhi total hari kerja sesuai batas maksimal berdasarkan peraturan perundang-undangan, yakni dua puluh hari dalam sebulan, maka upah hariannya dikali 25 tetap harus melebihi UMP.

Praktik Pengupahan di PT Abul dan PT Amung

Seperti telah dipaparkan sebelumnya, status hubungan kerja di PT Abul dan PT Amung mencakup KBT, KHT, PKWT, dan KHL. Berdasarkan penjelasan HC Manager PT Amung, pola pengupahan yang diterapkan di kedua perusahaan ini disesuaikan dengan masing-masing status kerja, dengan rincian sebagai berikut:

1. KBT menerapkan sistem upah berdasarkan satuan waktu yang ditetapkan per bulan dengan pembayaran upah secara bulanan. Pekerja KBT berhak mendapatkan upah pokok di atas upah minimum, tunjangan tetap sebesar Rp300.000, penyetaraan (kenaikan) upah berkala setiap tahun, serta program jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan dan kesehatan. Jika bekerja melebihi tujuh jam sehari, pekerja KBT juga berhak mendapatkan uang lembur.
2. KHT menerima pembayaran upah secara bulanan, tetapi penetapan besaran upahnya perlu ditelaah apakah berbasis satuan waktu harian atau satuan hasil. Hal ini karena upah pekerja KHT yang ditempatkan di kebun, baik perawatan maupun panen, dihitung tidak hanya berdasarkan kehadiran harian, tetapi juga target produksi harian. Misalnya, meskipun secara administratif pekerja KHT termasuk kategori tetap (PKWTT) dan menerima upah bulanan, pencapaian target harian tetap menjadi syarat agar menerima upah penuh. Sehingga, meski pekerja KHT telah bekerja sebulan penuh tanpa mangkir atau alasan sah lainnya, belum tentu ia mendapatkan upah penuh kalau tidak mencapai target harian. Jika target tidak tercapai, maka upah harian akan dipotong. Situasi ini menyulitkan klasifikasi sistem pengupahan KHT apakah berbasis satuan waktu (harian) atau satuan hasil (*piece-rate*), padahal klasifikasi ini cukup krusial, mengingat perlindungan hukum terhadap keduanya cukup berbeda. Mi-

salnya, bila dikaitkan dengan waktu kerja, pekerja dengan upah berbasis satuan waktu terikat dengan jam kerja lembur; sedangkan upah berbasis satuan hasil dihitung berdasarkan pencapaian target produksi. Pekerja KHT di kebun umumnya tidak mendapatkan upah lembur jika bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan, melainkan mendapatkan premi jika hasil kerja mencapai basis atau premi lebih basis. Sebaliknya, pekerja KHT di pabrik atau kantor tidak mengenal premi, tetapi berhak atas upah lembur dengan nominal yang pasti.

3. PKWT menggunakan sistem upah satuan waktu harian yang dibayarkan secara bulanan. Hak-hak yang melekat pada pekerja PKWT umumnya sama dengan pekerja KHT. Perbedaan utamanya terletak pada status kerja: PKWT bersifat kontrak, sementara KHT adalah tetap.
4. KHL, atau yang lebih tepat disebut pekerja harian, juga menggunakan sistem upah satuan waktu harian dengan pembayaran bulanan. Namun, selain ditentukan berdasarkan kehadiran, besaran upah pekerja perawatan juga bergantung pada capaian target harian. Pekerja harian yang hadir bekerja diupah maksimal sekitar Rp160.000 per hari kerja, jika memenuhi target harian; jika tidak, maka upah akan dikurangi. Target harian bervariasi tergantung jenis pekerjaan, antara lain:
 1. Untuk garuk brondolan, target hariannya adalah satu seperempat *gawangan* (sekitar 0,5 hektare) per orang.
 2. Untuk pemupukan, targetnya adalah delapan karung (sekitar 50 kilogram) per orang per hari.
 3. Untuk panen, target hariannya berbeda-beda tiap afdeling. Target (basis) ditentukan oleh perusahaan setiap bulannya. Misalnya, dalam satu bulan perusahaan menetapkan basis panen per orang sebesar 100 janjang per hari; jika tidak tercapai, upah harian akan dikurangi; jika melebihi, pekerja mendapat premi lebih basis. Sis-

tem ini memicu munculnya “buruh siluman”—anggota keluarga seperti istri atau anak yang membantu pekerja utama di kebun sawit agar mencapai basis atau premi lebih basis. Praktik ini juga diketahui oleh perusahaan dan tidak dilarang. HC Manager PT Amung membenarkannya dengan menyatakan: “Makanya banyakan pemanen-pemanen kita ini ada yang bawa istri atau anaknya untuk bantu mereka kutip brondolan.”

Bila mengacu pada slip gaji yang berhasil kami dapati dari pekerja KHT dan KHL PT Abul, bisa disimpulkan bahwa PT Abul menerapkan berbagai bentuk premi, seperti premi pupuk, premi langsir pupuk, premi tunas, dan premi tambahan angkut buah. Artinya, kerja perawatan tidak mengenal sistem lembur, termasuk upah lembur, melainkan dihargai melalui sistem premi sebagai insentif tambahan.

Praktik Pengupahan di PT Taki

Berdasarkan PKB antara PT Taki dengan pengurus serikat pekerja periode 2022–2024, serta hasil wawancara mendalam dengan beberapa pekerja dan mantan pekerja perusahaan, ditambah penelusuran slip gaji dan kontrak kerja, kami menyimpulkan bahwa pengupahan di PT Taki dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pekerja tetap, yakni yang menerima upah berdasarkan satuan waktu, yang dibayarkan secara bulanan. Informasi mengenai pengupahan pekerja tetap di PT Taki cukup terbatas, karena tim kami kesulitan bertemu dengan pihak manajemen perusahaan.
2. Pekerja PKWT, yang juga diupah berdasarkan satuan waktu dengan cara pembayaran bulanan. Pengaturan upah PKWT di PT Taki cukup menarik. Beberapa dokumen kontrak PKWT mencantumkan

klausul berikut: “Selain upah di atas (upah per bulan), Pihak Pertama (perwakilan perusahaan) memberikan Kompensasi lembur kepada Pihak Kedua sebesar Rp1.600.000 atas kelebihan jam lembur standar setiap hari yang ditentukan oleh Pihak Pertama selama 1 (satu) bulan.” Klausul serupa ditemukan dalam beberapa kontrak pekerja PKWT lainnya. Jika klausul ini dimaksudkan sebagai bentuk kesepakatan atas waktu dan upah lembur sejak awal penandatanganan kontrak, maka jelas tidak sejalan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pada dasarnya, ketentuan atas kerja lembur sudah diatur secara rinci, mulai prosedur, waktu lembur, dan perhitungan upahnya. Jika klausul tersebut justru digunakan untuk menetapkan batas maksimal nominal uang lembur tanpa merujuk pada jam kerja riil, maka praktik ini berisiko menciptakan kerja eksploitatif, di mana pekerja bisa saja bekerja melebihi jam kerja standar tanpa upah lembur.

3. PHL, menerima upah berdasarkan kehadiran dan hanya dibayar penuh apabila target harian dipenuhi. Pembayaran upah dilakukan secara bulanan. Sistem ini serupa dengan yang diterapkan di PT Abul dan PT Amung, di mana kehadiran saja belum menjamin pekerja menerima upah penuh, sebab capaian target menjadi syarat mutlak. Hal ini berpotensi menimbulkan kerentanan karena pekerja tetap bisa mengalami pengurangan upah meski hadir bekerja.

6

INDIKASI KERJA PAKSA

DALAM penelitian ini, kami menemukan bahwa lima dari sebelas indikator kerja paksa menurut SAP-FL ILO tampak jelas dalam pola hubungan kerja antara pekerja Orang Asli Papua dengan PT Abul, PT Amung, dan PT Taki. Lima indikator yang terpenuhi itu adalah: pengucilan, lilitan utang, kondisi kerja dan hidup yang menyiksa, lembur berlebihan, serta pemanfaatan kerentanan secara negatif. Sementara itu, enam indikator lainnya tidak teridentifikasi dalam data lapangan, yaitu: pengelabuan, pembatasan gerak, kekerasan fisik dan seksual, intimidasi dan ancaman, penahanan dokumen identitas, serta penahanan upah. Namun, perlu dicatat bahwa temuan ini berfokus pada pekerja OAP. Jika lingkup kajian diperluas ke pekerja pendatang, mungkin akan muncul lebih banyak indikator kerja paksa yang terpenuhi. Di bab ini kami uraikan lebih lanjut mengenai indikator-indikator yang terpenuhi maupun yang tidak.

PENGUCILAN

Menurut indikator kerja paksa ILO (2012), pengucilan dapat dikenali dari sejumlah kondisi, antara lain: (a) tempat kerja berada di lokasi terpencil dan terputus dari akses dunia luar; (b) lokasi kerja jauh dari permukiman dengan minim atau bahkan tanpa sarana transportasi; (c) dalam beberapa

kasus, pengucilan terjadi meski di wilayah padat penduduk, jika pekerja dikurung atau alat komunikasinya disita untuk mencegah hubungan dengan keluarga dan mencari pertolongan; (d) pengucilan juga dapat disebabkan oleh sifat usaha yang informal/ilegal sehingga tidak tersentuh pengawasan/pemantauan.

Salah satu hambatan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan—terutama dalam hal ini pemantauan untuk mengidentifikasi praktik kerja paksa—adalah ketika lokasi kerja berada di wilayah yang secara geografis terisolasi atau sulit diakses. Situasi ini diperparah dengan minimnya sarana transportasi menuju lokasi kerja, sebagaimana dicatat dalam laporan ILO (2005).

Terkait kondisi kerja di PT Abul, PT Amung, dan PT Taki, berdasarkan data lapangan yang terkumpul, kami menemukan setidaknya dua indikasi kuat terjadinya pengucilan yang disebabkan dua hal: lokasi perkebunan berada di wilayah terpencil dan nyaris terputus dari dunia luar, dan lokasi kerja jauh dari permukiman dengan akses transportasi yang sangat terbatas atau bahkan tidak tersedia sama sekali.

Pengucilan di PT Abul dan PT Amung

Lokasi Terpencil dan Terputus dari Dunia Luar

Sebagian besar orang Yei warga Kampung Nibung yang bekerja di PT Abul memilih tetap tinggal di permukiman kampung, meski ada juga yang tinggal di barak perusahaan. Akses menuju lokasi kerja tidaklah mudah. Afdeling PT Abul terdekat dari Kampung Nibung berjarak sekitar 6–7 kilometer. Namun, jika ditugaskan di afdeling yang terjauh, pekerja bisa menempuh perjalanan sekitar lima sampai enam jam dengan berjalan kaki. Bahkan, jarak antara barak (seperti Afdeling 5), dengan lokasi permukiman Kampung Nibung mencapai sekitar 13 kilometer dan

membutuhkan waktu tempuh sekitar 21–25 menit menggunakan mobil, atau tiga jam jika berjalan kaki. Namun, jalur yang harus dilalui bukanlah jalan aspal beton mulus, melainkan jalan tanah merah yang terjal, berlumpur dan licin saat hujan, dan sangat berdebu saat kering.

GAMBAR 6.1

Jalan di Afdeling 5 perkebunan sawit PT Abul.



Kondisi serupa juga terjadi di PT Amung, yang beroperasi di tiga kampung di Distrik Kasuari. Area kantor, perkebunan, pabrik, dan barak milik PT Amung semuanya jauh dari permukiman dan pelayanan publik. Jarak antara permukiman di Kasuari ke barak perusahaan sekitar 19 kilometer; jarak ini bisa ditempuh dalam waktu 39 menit jika menggunakan mobil, tapi jika berjalan kaki memakan waktu 4,5 jam. Inilah yang menjadi alasan mengapa banyak orang Marind yang bekerja di PT Amung memilih tinggal di barak perusahaan.

Tidak jauh berbeda dengan PT Abul, kondisi jalan di perkebunan PT Amung juga terbilang buruk, meski ukurannya agak lebih lebar dengan tanah yang lebih padat. Namun demikian, intensitas penggunaannya lebih tinggi karena area kebunnya lebih luas dan jumlah afdelingnya lebih banyak dibandingkan PT Abul.

GAMBAR 6.2

Kondisi jalan di perkebunan sawit dan barak PT Amung.



Pengucilan makin terasa dialami pekerja karena sulitnya mendapatkan jaringan telekomunikasi. Perusahaan memang tidak melarang pekerja untuk berkomunikasi dengan pihak luar ataupun menggunakan alat telekomunikasi—larangan yang menjadi indikator kerja paksa menurut ILO. Meski kami tidak bermaksud menyatakan bahwa keterbatasan komunikasi ini menjadi bentuk pengucilan yang diciptakan oleh perusahaan, kendala mengakses jaringan telekomunikasi menunjukkan situasi pengucilan yang khas. Para pekerja memang tidak sepenuhnya terputus dari dunia luar, tapi fakta di lapangan menunjukkan bahwa jaringan

telekomunikasi pekerja kurang memadai dan bahkan kerap tidak tersedia, sehingga kami menyimpulkannya sebagai praktik pengucilan (isolasi).

Lokasi Kerja Jauh dari Permukiman tanpa Sarana Transportasi

Indikasi pengucilan di PT Abul dan PT Amung juga diperkuat dengan keterbatasan hingga ketiadaan transportasi bagi pekerja. PT Abul tidak menyediakan sarana transportasi untuk penghuni barak, dan hanya menyediakan truk (*dump truck* [DT]) untuk mengangkut pekerja di jam kerja. Sementara PT Amung hanya menyediakan dua bus sekolah untuk setiap afdeling sebagai transportasi utama penghuni barak, itu pun harus bergantian dengan kebutuhan antar jemput anak sekolah.

PT Abul menyediakan DT sebagai transportasi pekerja dari permukiman kampung dan barak menuju ke afdeling penugasan masing-masing pekerja sejak 2022. Seorang Tuan Dusun menyatakan bahwa, sebelum 2022, para pekerja, termasuk orang Yei yang bekerja di PT Abul, harus berjalan kaki untuk berangkat dan pulang bekerja. Setelah mereka mengeluhkan keterbatasan transportasi ini melalui Tuan Dusun, perusahaan baru menyediakan DT yang menjadi satu-satunya sarana transportasi untuk pergi dan pulang bekerja. Beberapa pekerja menceritakan bahwa truk sering tidak menjemput pekerja di afdeling saat jam pulang kerja. Pernah suatu kali beberapa pekerja ditugaskan di afdeling yang cukup jauh, tetapi DT tidak menjemput, sehingga mereka harus berjalan kaki sampai dua jam untuk sampai ke rumah.

Penghuni barak PT Abul tidak diberi sarana transportasi sama sekali oleh perusahaan, sehingga mereka hanya bisa mengandalkan kendaraan pribadi. Namun, tidak semua pekerja mampu membeli kendaraan sendiri, mengingat kondisi pengupahan dan lilitan utang (dijelaskan di bagian berikutnya) yang mereka alami. Kondisi terisolasi di barak yang berjarak 13 kilometer dari permukiman Kampung Nibung ini makin me-

GAMBAR 6.3

Dump truck (DT) untuk mengangkut pekerja PT Abul.



nyulitkan saat terjadi keadaan darurat, seperti ketika ada yang sakit atau kecelakaan. Penghuni barak tidak bisa mudah meninggalkan area tempat tinggal karena tidak adanya sarana transportasi. Sementara itu, PT Abul juga tidak menyediakan fasilitas kesehatan di dalam areanya, sehingga satu-satunya pilihan bagi pekerja, termasuk penghuni barak, adalah mengandalkan puskesmas yang terletak di pusat permukiman Distrik Rawa.

Salah satu informan yang kami temui di barak PT Abul adalah orang Yei yang bekerja di bagian pemupukan. Ia menuturkan bahwa para pekerja dan anggota keluarga yang tinggal di barak sebenarnya bisa meminta transportasi ke perusahaan, apalagi jika terjadi situasi gawat darurat ter-

kait pekerjaan. Namun, kendaraan perusahaan tidak selalu tersedia, dan sering kali menguras energi untuk mengurus permohonannya.

Berbeda dengan PT Abul yang tidak menyediakan transportasi bagi penghuni barak, PT Amung menyediakan bus sekolah. Berdasarkan informasi dari HC Manager perusahaan, disediakan dua unit bus untuk setiap afdeling dan satu unit di area pabrik, dengan total delapan bus. Tujuan penyediaan bus sekolah adalah untuk antar jemput anak-anak penghuni barak ke sekolah, mengingat lokasi barak sangat jauh (hampir 20 kilometer) dari pusat permukiman dan layanan publik. Namun, dalam praktiknya, bus sekolah itu juga menjadi satu-satunya moda transportasi bagi pekerja dan keluarga di barak untuk berbagai keperluan lain, seperti mengantar ke gereja, ke permukiman, ke kantor distrik, ke puskesmas, dan ke fasilitas publik lainnya. Bahkan, bus sekolah sering digunakan untuk mengantar orang yang hendak melahirkan; karena jarak barak ke puskesmas sangat jauh, tak jarang perempuan harus melahirkan di dalam bus saat perjalanan menuju puskesmas. HC Manager PT Amung sendiri yang menceritakan:

Ketika orang ada lahiran, sakit parah, kan enggak mungkin juga kita biarkan. Jarak dari sini ke puskesmas 40 menit, kasihan juga. Jadi yang dipakai [untuk mengantar] bus sekolah, karena itu hanya antar jemput anak sekolah pagi sore saja, sisanya *standby*, [termasuk] malam juga, [jaga-jaga] kalau ada apa-apa.

Temuan di lapangan, baik di PT Abul maupun PT Amung, menunjukkan bahwa pekerja—khususnya yang tinggal di barak—mengalami kondisi pengucilan secara nyata. *Lokasi yang terpencil, jauh dari permukiman* dan layanan publik, sedangkan perusahaan tidak menyediakan fasilitas umum yang memadai, seperti fasilitas kesehatan dan seko-

lah di area perusahaan. Terbatasnya jangkauan sinyal telekomunikasi di area perkebunan, termasuk barak, juga memperkuat kondisi *terputus dari dunia luar*. Sementara itu, *keterbatasan hingga ketiadaan sarana transportasi* menjadikan pekerja terpaksa menggunakan kendaraan dari perusahaan meskipun tidak sesuai peruntukan dan dari sisi keselamatan pun masih jauh dari layak; itu pun tidak tersedia sepanjang waktu, melainkan berdasarkan permintaan, yang belum tentu selalu dikabulkan.

Pengucilan di PT Taki

Lokasi Terpencil dan Terputus dari Dunia Luar

Area kebun sawit PT Taki mencakup sekitar 14.000 hektare dan terbagi ke dalam delapan divisi dan satu kamp induk. Area tersebut sebelumnya merupakan permukiman lima marga, yakni Gembenop Kogu, Mikan Kereke, Gemenob Mirob, Ekokiguwe, dan Irowob Kawab. Kini, warga kelima marga tinggal di barak-barak milik perusahaan yang tersebar di masing-masing divisi, meskipun tidak semuanya bekerja di perusahaan.

Pekerja PT Taki juga tinggal di barak yang tersebar di delapan divisi. Jarak antarbarak dalam satu divisi bisa mencapai 3–5 kilometer. Sementara itu, jarak dari barak di divisi 6–8 (yang terletak di dekat Kali Kao) menuju ke Kampung Kayu memakan waktu tempuh 1,5–2 jam. Jalan di dalam area perkebunan masih berupa tanah merah, bukan jalan aspal atau beton, sehingga diperlukan kendaraan khusus untuk melewatinya, seperti mobil gardan-ganda atau truk; lampu penerangannya pun masih minim. Di dalam area kebun hanya ada barak-barak, sedangkan pasar induk, klinik kesehatan perusahaan, sekolah, dan gereja berada di Kampung Kayu, area kamp induk.

GAMBAR 6.4

Kondisi jalan di perkebunan sawit PT Taki.



Lokasi Kerja Jauh dari Permukiman tanpa Sarana Transportasi

Berdasarkan Prosedur Operasi Standar (SOP) PT Taki, setiap hari pekerja mendapatkan fasilitas antar jemput berupa truk menuju area kebun masing-masing divisi pada jadwal yang sudah ditentukan. Jika pekerja datang terlambat di titik kumpul, satu-satunya pilihan adalah berjalan kaki dari barak menuju kebun. Begitu juga untuk kepulangannya, para pekerja lebih sering berjalan kaki sampai ke barak. Salah seorang pekerja bilang, “[Kalau berangkat] jalan kaki itu sekitar dua jam ... itu dengan [membawa serta] barang-barang persiapan makan dan air minum. Jadi air itu 5 liter *dong* bawa dari rumah.”

SOP juga menyebutkan bahwa anak-anak pekerja mendapatkan fasilitas antar jemput ke sekolah di Kampung Kayu (kamp induk) menggunakan bus sekolah milik perusahaan. Namun, selama di lapangan, kami tidak

melihat bus yang dimaksud; untuk ke sekolah dan kembali ke barak, anak-anak justru diangkat menggunakan truk perusahaan, kendaraan yang sejatinya untuk mengangkut barang.

Satu-satunya fasilitas kesehatan yang tersedia adalah klinik milik perusahaan di Kampung Kayu dekat kamp induk. Klinik ini berfungsi seperti fasilitas kesehatan kelas satu, tapi hanya memiliki perawat dan dokter. Seluruh keluhan sakit pekerja, termasuk proses persalinan, ditangani dan diobati oleh perawat. Dalam kasus darurat seperti kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka sedang hingga berat atau persalinan yang membahayakan ibu dan/atau janin, klinik tidak dapat menangani, sehingga pasien harus dirujuk ke rumah sakit di Tanah Merah. Padahal jarak dari Kampung Kayu ke Tanah Merah membutuhkan perjalanan sekitar dua jam. Cerita tentang ibu melahirkan di dalam truk perusahaan dalam perjalanan menuju rumah sakit sudah umum diketahui masyarakat. Selain itu, bila bukan kecelakaan karena kerja, mobil perusahaan tidak dapat digunakan untuk keperluan medis ke Tanah Merah.

Semua kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja di PT Taki hidup dalam situasi keterkucilan yang nyata: barak yang terpencil, akses jalan yang buruk (berlumpur saat hujan dan sangat berdebu di musim kemarau), minimnya penerangan jalan, serta keterbatasan moda transportasi yang layak dan aman.

KONDISI KERJA DAN HIDUP YANG MENYIKSA

Berdasarkan indikator kerja paksa ILO (2012), kondisi kerja dan hidup yang menyiksa dapat dikenali dari beberapa hal: (a) situasi yang merendahkan (memalukan atau kotor); (b) lingkungan kerja berbahaya tanpa perlindungan yang memadai; (c) pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan; dan/atau (d) kondisi hidup yang tidak layak, dipaksa tinggal dalam kondisi sesak, tidak sehat, dan tanpa privasi.

Kondisi yang sangat buruk di tempat kerja atau tempat tinggal memang tidak serta-merta menunjukkan adanya kerja paksa. Dalam banyak kasus, pekerja menerima kondisi tersebut secara “sukarela” karena tidak punya pilihan pekerjaan lain (ILO 2012). Untuk dapat menilai apakah kondisi tersebut terjadi di PT Abul, PT Amung, dan PT Taki, kami menelusuri masing-masing subindikator di atas melalui observasi dan wawancara di lapangan.

Pertama, “lingkungan kerja berbahaya tanpa perlindungan yang memadai”. Semua lini pekerjaan perkebunan sawit di lapangan, baik di kebun maupun pabrik pengolahan, tergolong berbahaya dan berisiko tinggi. Tanpa perlindungan K3 yang memadai, risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pun tinggi, bahkan bisa fatal. Salah satu bentuk perlindungan K3 yang wajib dipenuhi adalah penyediaan alat pelindung diri (APD). Untuk menilai apakah pekerjaan berbahaya tersebut dibarengi dengan perlindungan yang cukup, penting melihat dua aspek: potensi bahaya pada pekerjaan itu sendiri, serta sejauh mana perusahaan memberikan perlindungan terhadap risiko tersebut, termasuk ketersediaan dan kelayakan APD.

Kedua, “pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan”. Penting untuk memeriksa norma ketenagakerjaan apa saja yang dilanggar secara serius sehingga mengakibatkan kondisi kerja dan hidup pekerja menjadi buruk, bahkan menyiksa. Pelanggaran ini dapat berupa jam kerja yang berlebihan, sistem kontrak kerja yang berulang-ulang, minimnya jaminan sosial, dan pelanggaran standar K3. UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa “Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: K3; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Lebih lanjut, UU No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja memperluas definisi tempat kerja, yang mencakup “tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang

sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.” Dengan demikian, lingkup perlindungan K3 tidak hanya di lokasi/tempat produksi, tetapi juga di tempat sekelilingnya. Artinya, tempat kerja juga mencakup tempat tinggal/mes/kamp/barak, bahkan fasilitas kendaraan antar jemput. Secara rinci, PP No. 50/2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) juga mewajibkan penerapan SMK3 bagi perusahaan dengan pekerja paling sedikit seratus orang dan memiliki potensi bahaya tinggi. SMK3 merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif, yang mencakup: penetapan kebijakan K3; perencanaan K3; pelaksanaan rencana K3; pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 (Pasal 6 PP SMK3).

Dalam konteks perkebunan sawit, Peraturan Menteri Pertanian No. 38/2020 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (selanjutnya disebut Permentan ISPO) juga menegaskan K3 sebagai tanggung jawab ketenagakerjaan pengusaha; salah satu indikatornya adalah penyediaan “APD yang memadai sesuai dengan peruntukannya kepada setiap pekerja,” sesuai dengan identifikasi risiko, dan wajib tersedia program penggantian APD sesuai masa pakai dari produsennya.

Senada dengan syarat wajib pada kriteria ISPO, Peraturan Menakertrans No. PER.08/MEN/VII/2010 tentang APD juga mewajibkan penyediaan APD oleh perusahaan, dengan ketentuan: secara cuma-cuma, pengumuman tertulis dan pemasangan rambu-rambu kewajiban penggunaan APD, dan manajemen APD. Melanggar ketentuan ini berarti melang-

gar norma ketenagakerjaan secara serius. Peraturan ini mendefinisikan APD sebagai suatu alat dengan kemampuan melindungi seseorang untuk mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan APD yang sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) bagi pekerja, yang wajib digunakan di tempat kerja, termasuk “usaha pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan” (Pasal 4). Adapun jenis-jenis APD secara umum terdiri atas:

- a. Alat pelindung kepala: helm pengaman (*safety helmet*), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dll.
- b. Alat pelindung mata dan muka: kacamata pengaman (*spectacles* atau *goggles*), tameng muka (*face shield*), masker selam, masker penutup seluruh wajah (*full face masker*).
- c. Alat pelindung telinga: penyumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*).
- d. Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya: masker, respirator, kanister, alat bantu pernapasan (*re-breather*), *continuous air supply machine*, *air hose mask respirator*, tangki selam dan regulator (*self-contained underwater breathing apparatus* [SCUBA]), *self-contained breathing apparatus* (SCBA), dan *emergency breathing apparatus*.
- e. Alat pelindung tangan: sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain berpelapis, karet, dan yang tahan bahan kimia.
- f. Alat pelindung kaki: sepatu keselamatan untuk pekerjaan peledakan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang, dll.
- g. Pakaian pelindung: rompi (*vests*), celemek (*apron/coveralls*), jaket, dan yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

- h. Alat pelindung jatuh: sabuk pengaman tubuh (*barness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurunan (*descender*), alat penahan jatuh (*mobile fall arrester*), dll.
- i. Pelampung: jaket keselamatan (*life jacket*), rompi keselamatan (*life vest*), rompi pengatur keterapungan (*buoyancy control device*).

Tentu tidak semua jenis APD di atas wajib disediakan oleh perusahaan perkebunan sawit. Penyediaan APD disesuaikan dengan identifikasi kebutuhan serta potensi bahaya dan risiko. Oleh karena itu, manajemen APD diwajibkan oleh Permenakertrans APD. Pengusaha wajib menerapkan manajemen APD yang terdiri atas: identifikasi kebutuhan dan syarat APD; pemilihan APD yang sesuai jenis bahaya dan kebutuhan/kenyamanan pekerja; pelatihan; penggunaan, perawatan, dan penyimpanan; penatalaksanaan pembuangan atau pemusnahan; pembinaan; inspeksi; serta evaluasi dan pelaporan.

Serikat Petani Kelapa Sawit (SPKS), dalam dokumen “SOP Agronomi untuk Petani Kelapa Sawit Tahun 2016”, memberikan gambaran umum tentang APD yang sesuai dengan kebutuhan kerja perkebunan, sebagai berikut (SPKS 2016):

- a. Pembukaan lahan secara manual: sepatu bot, helm, dan sarung tangan.
- b. Pembukaan lahan secara mekanis: sepatu keselamatan, helm, penutup telinga, sarung tangan.
- c. Pembibitan, penanaman, dan pemupukan: topi/caping, sarung tangan, sepatu bot.
- d. Pemeliharaan pengendalian gulma kimia: topi, masker, apron, sarung tangan kain, sarung tangan karet, dan sepatu bot.
- e. Pemanenan: helm, kaca mata, sarung tangan, sepatu bot, sarung egrek/dodos.

Meskipun tidak mengikat bagi PT Abul, PT Amung, maupun PT Taki, SOP dari SPKS tersebut setidaknya memberi gambaran yang berguna tentang jenis APD yang sesuai dengan kebutuhan kerja di perkebunan sawit. Rujukan lain yang berguna misalnya dokumen “Plantation Good Practice – Examples” (Praktik Baik Perkebunan – Contoh-Contoh) dari sebuah perusahaan multinasional bidang perkebunan dan pengolahan minyak sawit. Dokumen ini memuat standar penggunaan APD bagi pekerja sawit di Ghana dan Indonesia. Misalnya, APD standar bagi pekerja panen adalah sepatu bot berbahan karet, helm dengan tali dagu dan pelindung wajah, sarung (penutup) untuk egrek dan alat panen lainnya. Sementara APD standar bagi penyemprot pestisida adalah sarung tangan karet sintetik (*nitrile*), respirator, pelindung wajah, sepatu keselamatan (bot tinggi), dan pakaian pelindung (Ritchie, Taruna, dan Setiyadi 2018).

Peraturan terbaru terkait kesehatan juga mengatur kewajiban perusahaan untuk menyediakan perlindungan kesehatan kerja. PP No. 28/2024 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No. 17/2023 tentang Kesehatan: “Upaya Kesehatan kerja sesuai dengan standar Kesehatan kerja wajib diselenggarakan oleh pemberi kerja dan pengurus atau pengelola tempat kerja di semua tempat kerja.” Upaya tersebut mencakup lima aspek utama: pencegahan (promotif), penangkalan (preventif), pengobatan (kuratif), pemulihan (rehabilitatif), dan perawatan paliatif. Untuk mendukung pelaksanaan kelima aspek ini, perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan atau unit kesehatan kerja yang sesuai dengan kemampuan perusahaan (lihat Pasal 233 dan 237 PP 28/2024). Artinya, keberadaan fasilitas kesehatan di lingkungan kerja bukan lagi pilihan, melainkan keharusan hukum yang menjadi bagian tak terpisahkan dari tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Melihat beberapa ketentuan dalam peraturan perundang-undangan serta gambaran SOP K3 di perusahaan sawit seperti dijelaskan di atas, maka untuk menilai apakah terjadi “pelanggaran serius terhadap norma

ketenagakerjaan” perlu ditelusuri sejauh mana perusahaan mematuhi aturan ketenagakerjaan—terutama yang berkaitan langsung dengan keselamatan, kesehatan, dan kondisi kerja maupun kehidupan pekerja.

Ketiga, “kondisi hidup yang tidak layak, dipaksa tinggal dalam kondisi sesak, tidak sehat, dan tanpa privasi” menekankan pentingnya menelusuri lebih jauh bagaimana sebenarnya kondisi hidup pekerja. Dalam keterbatasan waktu penelitian lapangan yang cukup singkat, kami mengamati langsung kondisi hidup yang tampak dari para pekerja, yakni di kamp/barak yang disediakan oleh perusahaan, khususnya untuk mengidentifikasi fasilitas yang disediakan dan tingkat kepadatan hunian dalam satu unit rumah di barak/kamp.

Barak merupakan bagian dari fasilitas pekerja yang, menurut UU No. 13/2003, wajib disediakan oleh pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Fasilitas ini dapat berupa perumahan, tempat ibadah, fasilitas olah raga, kantin, fasilitas kesehatan, layanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, hingga sarana rekreasi (Pasal 100 ayat (1) dan penjelasannya). Meski bersifat wajib, penyediaan fasilitas kesejahteraan tetap harus memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Namun, hingga buku ini ditulis, belum ada aturan pelaksana yang secara teknis mengatur standar minimum fasilitas kesejahteraan tersebut.

UU No. 39/1999 tentang HAM juga menegaskan bahwa setiap orang berhak atas tempat tinggal dan kehidupan yang layak. Sementara itu, UU No. 1/2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat.” UU ini bahkan menyebutkan bahwa permukiman dengan kondisi bangunan yang tidak teratur, terlalu padat, serta dengan kualitas, sarana, dan prasarana yang tidak memenuhi syarat dikategorikan sebagai permukiman kumuh.

Untuk menilai apakah kondisi hidup pekerja tergolong layak, salah satu aspek penting yang perlu diperiksa adalah tempat tinggal yang disediakan oleh perusahaan—terutama bagi pekerja yang tidak punya pilihan lain selain menetap di barak, karena lokasi kerja yang jauh. Kelayakan tempat tinggal ini berkaitan erat dengan tingkat kepadatan hunian. Hal ini sejalan dengan indikator dari ILO yang menilai kondisi kerja dan hidup yang menyiksa salah satunya melalui keberadaan tempat tinggal yang sesak, tidak sehat, dan tanpa privasi.

UU No. 1/2011 menyebutkan bahwa luas lantai minimal rumah tinggal atau rumah deret adalah 36 meter persegi. Sementara itu, Permen Kesehatan No. 2/2023 tentang Peraturan Pelaksanaan PP No. 66/2014 tentang Kesehatan Lingkungan memberikan standar lebih rinci: kebutuhan ruang per orang dihitung berdasarkan aktivitas dasar manusia di dalam rumah yang meliputi tidur, makan, kerja, duduk, mandi, kakus, cuci, masak, serta ruang gerak lainnya, yaitu 9 meter persegi, dengan tinggi langit-langit rata-rata 2,8 meter. Maka, rumah layak huni bagi tiga orang seharusnya memiliki luas setidaknya 21,6–28,8 meter persegi, dan untuk empat orang minimal 28,8–36 meter persegi. Dengan demikian, jika ukuran hunian di bawah standar tersebut, atau jika jumlah penghuni melebihi kapasitas ruang ideal, maka tempat tinggal tersebut dapat dikatakan padat atau sesak—dan karenanya tidak layak huni.

Kondisi Kerja dan Hidup yang Menyiksa di PT Abul dan PT Amung

Berdasarkan indikator kerja paksa dari ILO dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan terkait K3 di Indonesia, kondisi kerja di PT Abul dan PT Amung menunjukkan tanda-tanda yang mengarah pada ketidaklayakan, bahkan dapat digolongkan menyiksa.

Kondisi Berbahaya tanpa Perlindungan yang Memadai

Kondisi ini bisa dibuktikan dengan terjadinya beberapa kejadian kecelakaan kerja. Di kedua perusahaan, kecelakaan kerja di kebun sawit maupun di pabrik pengolahan bukan hal langka. Informasi mengenai kejadian-kejadiannya disampaikan oleh berbagai sumber, termasuk pekerja, serikat pekerja, masyarakat setempat, dan bahkan pihak perusahaan sendiri. Berikut ini kami rinci berapa kasus kecelakaan kerja yang dialami pekerja.

Pekerja dipatuk ular tiga bulan sekali

Kecelakaan kerja dipatuk ular sering dialami pekerja di kebun sawit PT Amung. Perwakilan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT Abul dan PT Amung mengatakan, “Tiap tiga bulan ada [pekerja dipatuk ular]. Biasanya orang lapangan, tidak terkecuali. Masuk blok, keluar blok. *Black Papua*, taipan, ular-ular mematikan.”

Pihak manajemen PT Amung pun mengakui hal ini. Menurut penuturan HC Manager, terakhir pada 2022 terjadi kecelakaan kerja fatal yang menewaskan dua pekerja perempuan di tempat setelah dipatuk ular jenis *black taipan*, sejenis ular *black papua* tapi lebih mematikan. Ular ini berwarna hitam legam dengan corak seperti mahkota merah di tubuhnya. HC Manager menjelaskan:

Meskipun pakai sepatu bot, kemungkinan tidak terkena ular hanya berapa persen, karena dia [ular] bisa naik [melebihi bot]. Ibu yang terakhir yang saya urus dipatuknya di pinggul, bawah paha. Itu kayak digigit anjing robeknya, karena memang gede banget ularnya. Itu kemarin ada dia [pekerja] lihat ular dan panik, dia semprot ular pakai

racun, jadi ularnya kepanasan. Ada juga karena ular, [pekerja] jatuh dari motor, [karena] kaget, kan, ngerem mendadak, jatuh.

Kesaksian-kesaksian ini menunjukkan bahwa PT Abul dan PT Amung tidak memberikan perlindungan K3 secara memadai. Para pekerja tidak dibekali pelatihan atau sosialisasi K3, termasuk mengenai cara perlindungan diri dari serangan ular yang dapat dipastikan akan selalu mengancam di kebun. Perusahaan juga tidak memberikan APD bagi pekerja sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Padahal, dengan keke-
rapan serangan ular yang sudah sesering itu (tiga bulan sekali) dan sudah diketahui bahwa ular bisa menyerang sampai setinggi paha manusia, perusahaan seharusnya sudah melakukan evaluasi dan berbenah. Sayangnya, hingga kini para pekerja PT Abul dan PT Amung mengaku tidak pernah diberi pakaian seragam kerja oleh perusahaan dan hanya memakai pakaian pribadi, yang umumnya berupa baju berlengan pendek.

Tertimpa TBS, tertimpa dan tersayat alat kerja, tertusuk duri sawit, dan kecelakaan lain saat panen

Pekerja panen sawit menghadapi risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Mereka bekerja tanpa perlindungan memadai, hanya mengenakan sarung tangan dan helm sebagai APD. Padahal, pekerjaan panen melibatkan penggunaan alat-alat tajam seperti egrek dan dodos—dua alat utama untuk memanen tandan buah segar (TBS). Alat-alat ini berujung runcing untuk menusuk atau memotong TBS dari batang pohon. Dalam praktiknya, posisi kerja yang menuntut pekerja berdiri dan memanjangkan tongkat egrek membuat risiko kecelakaan makin besar dan bisa berakibat fatal.

Kecelakaan yang dilaporkan tidak hanya satu dua. Di antaranya ada kasus pekerja tertusuk duri sawit hingga jarinya harus diamputasi, karena duri sawit mengandung racun. Ada juga pekerja yang lengannya

diamputasi setelah tertimpa egrek, dan banyak yang mengalami luka akibat tertimpa TBS atau brondolan. Seorang pekerja panen yang kami wawancarai bahkan menunjukkan jari tangannya yang masih menyimpan duri sawit di bawah kulitnya—luka lama yang sudah dia derita selama sebelas tahun. Dia juga menceritakan beberapa kecelakaan lain yang pernah dialami rekan-rekannya.

Di Afdeling 3 itu [ada yang] kena egrek. Egreknya jatuh, jadi yang [bagian] tajamnya jatuh, kena tangan, dan [tangannya] dijahit lagi di rumah sakit, tapi bukan perusahaan yang tanggung [biayanya]. Itu ada juga teman *sa*, dia kena duri, terus jarinya dipotong.

GAMBAR 6.5

Pekerja perempuan memperagakan penggunaan alat panen jenis *dodos*.



GAMBAR 6.6
Alat panen jenis egrek.



Pekerja pabrik terjepit mesin hingga hidung hancur

Tidak hanya di kebun sawit, kecelakaan kerja juga terjadi di pabrik pengolahan. Contohnya kasus yang saat ini sedang ditangani oleh HC Manager PT Amung, yaitu pekerja terjepit mesin.

tulang hidungnya hancur berkeping [seperti] gelas serpihan. Sehingga [di]rujuk ke RS Adam Malik untuk operasi bedah plastik. Jadi, dia ... ada angkat besi banyak pakai katrol; katrolnya enggak pakem, terus jatuh; matanya merah, hidungnya hancur. Dia pingsan sampai muntah darah.

Penyakit akibat kerja

Selain kasus kecelakaan kerja, kasus penyakit akibat kerja juga terjadi, seperti pekerja penyemprotan dan pemupukan yang mengalami kulit panas, gatal, kering, dan luka akibat bersentuhan langsung dengan bahan kimia. Salah satu pekerja penyemprotan yang kami wawancarai menceritakan:

[Kerja penyemprotan] itu tidak pakai helm, pakai baju biasa dan sepatu bot saja. Sepatu [bot] juga kita beli sendiri, bukan dikasih oleh perusahaan. Yang dikasih perusahaan hanya alat semprotnya saja. Kerja di semprot itu juga tidak pakai sarung tangan. Kadang-kadang itu ada yang tidak mau semprot karena gatal, sakit, kan. Kan, biasa, kadang-kadang pengaruh racun juga alergi, *to*. Makanya gatal Garuk sampai luka-luka.

Kerja pemupukan juga rentan terhadap penyakit kulit karena pupuk kimia terasa panas di tangan. Beberapa pekerja di PT Abul dan PT Amung menyatakan bahwa pemupukan adalah kerja perawatan yang paling berat. Salah seorangnya berujar, “Tobat sudah, *dong* tidak akan ikut pupuk lagi. Tangan sudah sampai melepuh karena panasnya dari pupuk itu.”

Beberapa laporan dan temuan di lapangan di atas menunjukkan tingginya bahaya pekerjaan di perusahaan sawit, baik di kebun maupun di pabrik pengolahan. Perusahaan memang menyadari hal ini, tapi tidak memberikan perlindungan yang memadai buat pekerja, sehingga mengarah pada kondisi kerja dan hidup yang buruk, bahkan menyiksa. Semua ini masih diperparah dengan indikasi pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan oleh perusahaan.

Pelanggaran Serius terhadap Norma Ketenagakerjaan

Dalam hal ini, pelanggaran yang terjadi di PT Abul dan PT Amung terutama berkaitan dengan aspek K3. Pelanggaran paling mencolok terlihat dari penyediaan APD yang tidak memadai. Pihak perusahaan, melalui HC Manager, menyatakan bahwa APD diberikan secara cuma-cuma di awal bekerja. Dinyatakan juga setiap pekerja dibekali dengan APD berupa helm, sarung tangan, bot untuk pekerja perawatan, tambahan jas untuk penyemprot dan rompi untuk pekerja panen. HC Manager PT Amung juga menjelaskan bahwa sepatu bot hanya diberikan sekali, dan jika rusak, pekerja harus menanggung biaya penggantian, entah mengambil di gudang dengan potong upah atau membeli sendiri di luar. Sementara untuk alat kerja seperti dodos dan garukan disediakan sejak awal dan diganti setiap enam bulan oleh perusahaan.

Sementara itu, dalam “Sustainability Report 2018–2021” dari grup perusahaan induk PT Abul dan PT Amung, disebutkan bahwa perusahaan berkomitmen terhadap Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja (K3L), yang berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja, pengurangan risiko kesehatan dan keselamatan, serta pengurangan pencemaran dan kerusakan lingkungan. Program K3L mencakup:

1. SOP tingkat Grup yang terintegrasi dengan SOP tingkat perkebunan dan tingkat pabrik;
2. Program Pelatihan K3L berdasarkan hasil penilaian dan analisis risiko, persyaratan peraturan, dan standar produksi minyak sawit berkelanjutan;
3. Kampanye kesadaran yang dilakukan secara rutin atau sesuai kebutuhan, misalnya, peringatan Hari K3 Nasional;
4. Inspeksi bersama oleh tim K3L;

5. Pertemuan rutin Komite K3L di seluruh perkebunan dan pabrik;
6. Arahan singkat harian di seluruh perkebunan dan pabrik;
7. Penyediaan Alat Pelindung Diri (APD);
8. Papan tanda kinerja keselamatan terpasang di setiap perkebunan dan pabrik;
9. Tingkat kebisingan diukur di setiap perkebunan dan pabrik dua kali dalam setahun.

Khusus terkait penggunaan bahan kimia yang membahayakan pekerja, laporan tersebut juga menyebutkan:

Semua pekerja yang menangani pestisida dan herbisida mendapatkan pelatihan yang komprehensif. Setiap estate memiliki satu tim penyemprot khusus yang dibekali dengan alat pelindung diri (APD) yang memadai dan sudah terlatih menggunakan dan menangani pestisida dan herbisida. Para pekerja ini menjalani pemeriksaan kesehatan rutin wajib dan mendapatkan tambahan makanan bergizi, termasuk susu.

Namun, klaim-klaim tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan kesaksian para pekerja. Hasil wawancara dengan pekerja menunjukkan bahwa mereka membeli sendiri sebagian besar APD seperti bot, helm, dan sarung tangan. Meski tersedia di gudang, pengambilan APD tertentu tetap dikenakan pemotongan gaji. Perlengkapan yang disediakan secara cuma-cuma oleh perusahaan adalah peralatan kerja seperti dodos, egrek, angkong, alat semprot, dan ember pupuk.

Lebih jauh, baik dalam upaya pencegahan maupun penanganan kecelakaan kerja, PT Abul dan PT Amung belum serius menerapkan sistem manajemen K3 sebagaimana diwajibkan dalam PP No. 50/2021. Padahal, peraturan tersebut mewajibkan perusahaan yang mempekerjakan minimal seratus orang dan memiliki risiko tinggi untuk menerapkan SMK3,

GAMBAR 6.7

Pekerja memperagakan penggunaan ember
untuk kerja pemupukan.



GAMBAR 6.8

Alat penyemprotan.



yang mencakup penetapan kebijakan; perencanaan; pelaksanaan rencana; pemantauan dan evaluasi kinerja K3; peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3 (Pasal 6).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kedua perusahaan belum menerapkan kampanye atau sosialisasi K3 yang efektif, sehingga pekerja belum memahami cara menghindari kecelakaan kerja. Kasus pekerja dipatuk ular, misalnya, terjadi karena pekerja kurang memahami cara menghadapi serangan ular, padahal serangan ular di kebun adalah potensi bahaya yang sudah diperkirakan. Penanganan kecelakaan kerja juga belum jelas, atau setidaknya tidak disampaikan secara jelas kepada pekerja. Dalam kasus tertimpa alat panen atau TBS, pekerja lebih mengandalkan teman kerja untuk dibawa ke rumah sakit, karena perusahaan tidak menyediakan ambulans atau kendaraan kegawatdaruratan sejenis. Selain itu, tidak ada petugas khusus atau pengawas K3 yang ditugaskan secara permanen di lapangan. Padahal penanganan keadaan darurat, pertolongan pertama pada kecelakaan kerja, hingga rencana pemulihannya sudah diatur dalam PP SMK3.

Semua kondisi ini menunjukkan bahwa PT Abul dan PT Amung tidak menjalankan kewajiban mereka dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak. Ketidakpatuhan terhadap penerapan SMK3 berisiko besar terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, dan karena itu termasuk pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan.

Kondisi Hidup yang Tidak Layak, Dipaksa Tinggal dalam Kondisi Sesak, Tidak Sehat, dan Tanpa Privasi

Apa yang dialami pekerja di tempat tinggal—barak atau kamp yang disediakan perusahaan—juga menunjukkan situasi menyiksa, terutama karena keterbatasan ruang, fasilitas, dan privasi. Penghuni kamp atau barak

yang disediakan oleh PT Abul dan PT Amung memiliki karakter yang berbeda. Orang Marind yang bekerja di PT Amung cenderung memilih tinggal di barak karena lokasi perkebunan sawit jauh dari permukiman kampung mereka. Sementara itu, sebagian besar orang Yei yang bekerja di PT Abul memilih tinggal di kampung karena jarak lokasi perkebunan lebih dekat dari permukiman mereka.

Perbedaan pola tempat tinggal itu berpengaruh pada tingkat penghunian (okupansi) barak. PT Abul dan PT Amung sama-sama menyediakan tipe barak yang serupa: terdiri atas dua kamar tidur, satu dapur, dan satu kamar mandi. Di Nibung, barak PT Abul dihuni oleh satu sampai dua keluarga. Sedangkan di Kasuari, barak PT Amung dapat dihuni hingga tiga keluarga (FGD, Kasuari). Dengan jumlah penghuni sebanyak itu, kondisi barak menjadi sesak dan jauh dari layak.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, aturan hukum tentang hunian layak menetapkan bahwa rumah untuk satu keluarga dengan empat anggota idealnya memiliki luas 28,8–36 meter persegi (Permenkes No. 2/2023). Menurut pengurus SPSI, ukuran barak di PT Amung adalah 5 x 6 meter (30 meter persegi), dan dihuni sampai tiga keluarga sekaligus. Sulit membayangkan bagaimana mereka bisa menjalankan aktivitas dasar—tidur, makan, kerja, duduk, mandi, kakus, mencuci, masak—dengan layak. Kondisi ini cukup untuk menunjukkan bahwa barak pekerja sesak tanpa ruang privasi yang memadai.

Selain masalah kepadatan, buruknya sanitasi juga menjadi persoalan. Barak-barak PT Abul dan PT Amung sama-sama menunjukkan minimnya perhatian terhadap kebersihan. Di barak PT Abul, misalnya, terdapat tumpukan pupuk yang mengandung bahan kimia berbahaya, yang diletakkan sembarangan di dekat area tempat warga biasa duduk dan berkumpul.

GAMBAR 6.9
Barak PT Abul di Kampung Nibung.



GAMBAR 6.10
Barak PT Abul di Kampung Nibung.



GAMBAR 6.II

Saluran pembuangan limbah rumah tangga
di barak PT Abul, Kampung Nibung.



GAMBAR 6.I2

Tumpukan sisa pupuk di dekat area warga beraktivitas sehari-hari.



GAMBAR 6.13

Saluran pembuangan limbah rumah tangga di barak PT Amung, Distrik Kasuari.



Kondisi Kerja dan Hidup yang Menyiksa di PT Taki

Serupa dengan yang terjadi di PT Abul dan PT Amung, kondisi tempat kerja di PT Taki juga menunjukkan tanda-tanda tidak layak, bahkan menyiksa. Sejumlah temuan lapangan memperkuat dugaan ini.

Kondisi Berbahaya tanpa Perlindungan yang Memadai

Pekerja dipatuk ular di kebun

Dari wawancara dengan seorang mantan tenaga medis yang pernah bertugas klinik PT Taki, terungkap bahwa kasus pekerja dipatuk ular cukup

sering terjadi. Dia bilang, “kalau yang dipatuk ular itu yang banyak. ... sini orang bilang ular Papua itu. Itu kalau di luar orang bilang kayak kobra itu, tapi di sini warnanya hitam saja dia.”

GAMBAR 6.I4

Pekerja panen dan pekerja penyemprotan di kebun sawit PT Taki.



Dalam konteks K3, serangan ular seharusnya telah diidentifikasi sebagai potensi bahaya sejak awal penyusunan manajemen K3. Identifikasi risiko tidak melulu soal mesin dan alat kerja, tetapi juga mencakup kondisi lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja, proses produksi, dsb. (Penjelasan Pasal 9 ayat (3) huruf b PP SMK3). Ular berbisa di kebun sawit merupakan risiko kerja nyata yang dapat berujung fatal, namun PT Taki tidak menyediakan perlindungan yang memadai untuk menghadapi risiko ini.

Kecelakaan saat panen: tertimpa TBS dan mata terkena serpihan sawit

Masih dari penuturan mantan tenaga medis klinik PT Taki, kecelakaan akibat tertimpa TBS juga merupakan kasus yang kerap terjadi di kalangan pekerja panen.

atau biasa itu yang ketimpa buah. Jadi dia [pekerja] sudah selesai [ambil TBS], buah yang tadi [dia] kasih turun, sudah [terambil] semua, tapi mungkin egrek ... dia tarik, kan, ada buah yang masih gantung, jadi mungkin dia lagi pungut biji-biji kelapa sawit, ... [TBS] jatuh. Itu dirujuk pakai uang sendiri, enggak ada hitungan kecelakaan kerja.

Selain itu, cedera mata akibat serpihan pelepah atau duri halus sawit juga menjadi masalah cukup serius (lihat Lestari dan Utami 2023). Seorang mantan pekerja panen yang bekerja pada 2000–2004 menceritakan bagaimana mata kirinya sekarang masih mengalami gangguan penglihatan akibat serpihan yang masuk saat bekerja:

Kotoran kelapa [serpihan sawit] yang dari atas itu kena di mata ... kita ada dodos itu, [karena] keringat, terus yang macam ampas kelapanya, kena-kena mata. Sampai sekarang, sampai saya masuk sakit, sampai matanya agak baik itu sampai [penglihatan] kabur. Akhirnya, rasa gangguan jadi sakit. Terus dia [serpihan sawit] hantam dari sini, dari sebelah sini, sampai kepala. Akhirnya mata juga [ter]ganggu. Satu mata saya ini tidak bisa kasih lihat.

Cerita-cerita ini menunjukkan betapa tingginya risiko kerja bagi pemanen, terutama ketika tidak dibekali APD yang memadai. Dalam berbagai literatur, pemanen memang digolongkan sebagai pekerja dengan risiko paling tinggi terhadap kecelakaan kerja, dan merekalah yang paling sering mengalami kecelakaan kerja (Sitorus, Andayani, dan Astuti 2018). Jenis kecelakaan yang umum dialami antara lain tertusuk duri, terkena pelepah atau egrek, kaki terkena cangkul, jari terpelintir, hingga diserang ular.

GAMBAR 6.15

TBS sekitar 50–80 kilogram.



GAMBAR 6.16

Pekerja sedang memanen sawit dengan sambungan tiga lonjor egrek.



Penyakit akibat kerja

Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang muncul akibat aktivitas kerja dan/atau lingkungan kerja, biasanya berkembang dalam jangka waktu cukup lama setelah terpajan risiko tertentu. Berbeda dengan kecelakaan kerja yang umumnya bersifat mendadak, penyakit akibat kerja sering kali tidak langsung terlihat dan bisa disembuhkan jika pajanan dihentikan. Namun, karena minimnya dokumentasi mengenai kondisi lingkungan kerja, dokter sering kesulitan mengaitkan gejala yang muncul dengan pekerjaan yang dijalani seseorang.

Di PT Taki, sejumlah keluhan penyakit yang banyak ditemukan pada pekerja dan mantan pekerja antara lain gangguan pencernaan, sakit

pinggang, saraf terjepit, hernia, dan penyakit kulit. Berbagai penyakit ini diyakini berkaitan erat dengan cara kerja, kondisi kerja, dan lemahnya penerapan perlindungan K3.

Gangguan pencernaan yang sering dikeluhkan mencakup sakit mag dan diare. Penyakit mag kerap muncul karena pekerja harus menahan lapar saat bekerja, sementara diare umumnya muncul akibat paparan bahan kimia beracun saat penyemprotan. Masalah ini berkaitan langsung dengan kondisi kerja di lapangan. Pekerja menahan lapar karena di kebun tidak ada warung. Perusahaan pun tidak menyediakan makanan dan minuman, sehingga pekerja harus membawa bekal sendiri. Tapi tidak semua pekerja sanggup menyiapkan bekal, karena harus mengejar keberangkatan truk perusahaan di pagi hari. Kalau tidak dapat truk, mereka harus berjalan kaki ke kebun yang jaraknya sangat jauh dan tentu melelahkan. Jika tidak membawa bekal, mereka harus menahan lapar hingga jam pulang. Salah seorang pekerja panen menggambarkan:

Sakit lambung gara-gara lapar, to. Tahan lapar. ... lewat-lewat jam makan. Ada yang kita bawa bekal, ada lain yang tidak sempat masak. Seharusnya kalau model PKWT itu [perusahaan yang] siapkan makan pagi ... dan [makan] siang. Harus[nya] perusahaan siap. [Pekerja] makan, [lalu] apel, langsung berangkat. [Ketika] jam makan, [di]jemput ..., lalu [diantar] berangkat lagi ke kebun. Memang, sih, ada jam istirahat. Tetapi, waktu kita di blok, mau pulang makan terlalu jauh. Terpaksa jam makan ... lewat saja.

Sakit pinggang juga sudah menjadi keluhan umum, terutama di kalangan pekerja panen. Misalnya, seorang pekerja panen berusia 55 tahun mengeluhkan, “Saya ini yang tukang sakit. Saya *su* biasa tulang-tulang ini *su* tua, satu tahun belakangan ini tulang-tulang ini yang biasa sakit-sakit.

Sakit pinggang.” Keluhan serupa disampaikan oleh pekerja berusia 39 tahun yang merasa tidak terbantu meski sudah mengonsumsi obat dari klinik perusahaan:

Paling sering sakit pegal-pegal dan nyeri pinggang. Gara-gara angkat buah terus. Egrek kan panjang, 12–13 meter, 9–10 meter. Kan tojok [juga bikin] sakit, [karena] berat. Sudah pergi ke klinik dan dikasih obat pereda nyeri, vitamin, sama saja. Sudah minum [obat], tidak hilang, kembali lagi, sama saja.

Menurut mantan tenaga medis klinik PT Taki, sakit pinggang memang menjadi keluhan utama para pekerja laki-laki, terutama pemanen. Aktivitas berulang kali membungkuk dan mengangkat beban berat hingga ratusan kali sehari sangat membebani mereka.

Paling sering pekerja laki-laki itu sakit pinggang. Ambil buah ini kan tunduk begini kan, jadi kalau itu ada 105 buah sawit, ya dia tunduk-berdiri 105 kali.

Selain sakit pinggang, hernia juga kerap diderita pekerja bongkar muat akibat beban kerja yang berat. Sebagaimana diutarakan oleh mantan tenaga medis yang sama:

Pekerja bongkar muat itu paling banyak sakit usus turun atau hernia. Itu [karena] bebannya besar. Orang sekali angkat bisa 50 kilo, kadang 70–80 kilo. Itu satu orang bisa, tapi *dorang* tidak tahu efek tiga tahun, empat tahun, sepluh tahun ke depan.

Sakit pinggang dan hernia yang dialami pekerja panen dan angkut ini memiliki hubungan sebab akibat dengan kondisi kerja dan cara kerja me-

GAMBAR 6.17
Truk mengangkut TBS.



reka. Berdasarkan Permenkes No. 11/2022, hubungan antara pajanan dan penyakit akibat kerja dapat diketahui melalui: (a) hubungan antara pajanan yang spesifik dengan penyakit tertentu; (b) kekerapan kejadian penyakit pada populasi pekerja lebih tinggi daripada masyarakat, dan lebih tinggi pada kelompok pekerja yang terpajan dibandingkan yang tidak terpajan di tempat kerja; dan (c) penyakit dapat dicegah dengan melakukan upaya promotif dan preventif di tempat kerja. Temuan kami menunjukkan bahwa ketiga kriteria ini setidaknya dipenuhi pada pekerja panen dan pekerja pengangkutan di PT Taki. Buktinya, sakit pinggang akibat pekerjaan pemanenan secara konsisten diderita oleh semua pekerja panen yang diwawancarai; frekuensinya juga lebih tinggi pada pekerja panen dibandingkan pekerja divisi lainnya; dan sakit pinggang ini dapat

dicegah dengan upaya promotif dan preventif di tempat kerja seperti cara kerja, penggunaan alat kerja, tata gerak, dan penggunaan APD yang standar.

Penyakit kulit juga kerap diderita oleh pekerja, terutama di bagian penyemprotan dan pemupukan. Kontak langsung dengan bahan kimia membuat kulit mereka sering terasa perih, kering, melepuh, bahkan terkelupas. Pemanen juga tidak terhindar dari penyakit kulit, seperti kapalan dan pecah-pecah, akibat penggunaan peralatan berbahan besi yang berat secara terus-menerus dalam waktu lama.

GAMBAR 6.18

Kulit tangan pemanen yang kapalan dan pecah-pecah.



Temuan-temuan ini memperlihatkan betapa rentannya kondisi kerja di PT Taki, dan bagaimana lemahnya perlindungan K3—baik dalam bentuk penyediaan APD maupun edukasi pencegahan penyakit. Bagian berikutnya mengulas lebih jauh tentang pelanggaran terhadap norma

ketenagakerjaan, yang membuktikan bahwa kondisi kerja dan hidup pekerja di PT Taki memang masuk kategori menyiksa.

Pelanggaran Serius terhadap Norma Ketenagakerjaan

Untuk menilai apakah kondisi kerja dan hidup pekerja di PT Taki layak atau justru menyiksa, penting untuk melihat sejauh mana perusahaan mematuhi norma ketenagakerjaan. Pelanggaran serius terhadap norma ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan K3, dapat berdampak langsung terhadap kualitas kondisi kerja dan hidup pekerja sehari-hari.

Seperti diuraikan sebelumnya, sejumlah kecelakaan kerja—dipatuk ular, tertimpa TBS, terkena serpihan sawit—maupun berbagai penyakit akibat kerja—gangguan pencernaan, sakit pinggang, hernia, penyakit kulit—menunjukkan adanya pelanggaran serius terhadap standar K3. Dari berbagai temuan tersebut, kami mengidentifikasi setidaknya dua bentuk pelanggaran yang dilakukan PT Taki: pertama, kegagalan dalam penanganan kecelakaan kerja; kedua, pelanggaran terhadap kewajiban penyediaan dan penggunaan APD bagi pekerja.

Terkait penanganan kecelakaan kerja, beberapa pekerja dan mantan pekerja menyatakan bahwa perusahaan tidak menanggung biaya pengobatan jika terjadi kecelakaan saat bekerja. Seorang mantan tenaga medis di klinik PT Taki mengungkapkan: “paling kalau [pekerja borongan] sakit, ya berobat di klinik, gratis, tapi mungkin [kalau] ketimpa buah ... dirujuk [ke rumah sakit] pakai uang sendiri, enggak ada hitungan kecelakaan kerja.” Seorang pekerja lainnya menguatkan hal ini: “Kalau dipatuk [ular] itu [di]rujuk [ke rumah sakit], rujukannya tanggung sendiri, tidak ditanggung perusahaan. Padahal ini [terjadi] dalam kerja.”

Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa PT Taki belum menjalankan kewajiban dalam memberikan pertolongan dan penanganan kecelakaan kerja sebagaimana diatur dalam PP SMK3. Sesuai ketentuan di dalamnya,

perusahaan wajib menjamin tersedianya sistem P3K yang memenuhi standar dan pedoman teknis, lengkap dengan petugas terlatih. Bila kecelakaan kerja masih ditangani secara mandiri oleh pekerja, termasuk menanggung biaya sendiri, maka jelas perusahaan belum menerapkan SMK3 dengan baik.

Pelanggaran lain yang tak kalah serius adalah keengganan perusahaan untuk menyediakan APD dan alat kerja secara cuma-cuma. Sebagai perusahaan yang telah tersertifikasi ISPO sejak 2021, PT Taki seharusnya memahami bahwa penyediaan APD merupakan bagian dari tanggung jawab ketenagakerjaan yang diatur dalam Permentan ISPO. Ketentuan ini mewajibkan perusahaan menyediakan APD yang sesuai dengan risiko kerja, serta memastikan adanya program penggantian APD sesuai masa pakai dari produsen (Lampiran I Permentan ISPO). Permenakertrans juga mengatur bahwa APD harus disediakan secara cuma-cuma, disertai pengumuman tertulis dan rambu-rambu kewajiban penggunaan APD, serta manajemen APD.

Di lapangan, kami menemukan sejumlah pekerja tidak mengenakan APD. Misalnya, ada pekerja panen yang berjalan membawa egrek atau tojok tanpa (*sarung/cover*), pemanen tanpa sarung tangan, tanpa sepatu bot dan helm, serta penyemprot yang tidak memakai masker atau apron. Faktor yang mendorong rendahnya penggunaan APD di antaranya adalah karena pekerja harus mengadakan sendiri perlengkapannya, serta lemahnya pengawasan dari pihak perusahaan (lihat juga Damanik, Priyambada, dan Pamardi 2024).

Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Taki telah melanggar norma K3 secara serius. Akibat dari pelanggaran ini tampak nyata, seperti kasus-kasus penyakit akibat kerja yang dialami pekerja bagian penyemprotan dan pemupukan. Sejumlah penelitian—termasuk oleh Sitorus, Andayani, dan Asutti (2018)—menyebutkan bahwa penggunaan pestisida tanpa

GAMBAR 6.19

Pekerja membawa alat kerja tojok dan egrek tanpa sarung/penutup.



perlindungan memadai dapat menimbulkan dampak kesehatan serius seperti keracunan, penyakit kronis, hingga kematian. Bahaya ini terutama mengintai pekerja penyemprot dan yang bertugas di gudang pestisida.

Seorang narasumber menggambarkan kondisi tersebut:

Kondisi *dorang* [pekerja penyemprotan dan pemupukan] tidak pakai masker, masker pun tidak ada, sarung tangan juga tidak ada. Kosong. Ya [alat penyemprotan dan pupuknya] dipegang tangan, pakai tangan kosong. Kadang kan orang [kalau] sudah di dalam blok, syukur kalau dapat air [buat cuci tangan saat] mau makan, kalau tidak ya [tidak bisa cuci tangan].

GAMBAR 6.20

Pekerja bagian penyemprotan tanpa mengenakan masker, apron, maupun kacamata khusus.



Selain tidak adanya APD, kami juga mendapati tidak tersedianya fasilitas toilet di area kebun sawit. Padahal, menurut Permenaker No. 5/2018, toilet adalah fasilitas sanitasi dasar yang harus disediakan perusahaan, apalagi di lokasi kerja berisiko tinggi seperti kebun sawit. Toilet, khususnya air bersih di dalamnya, sangatlah penting bagi pekerja yang bersentuhan langsung dengan bahan kimia (penyemprotan, pemupukan) atau yang terpapar risiko racun dari pelepah sawit (pemanenan). Absennya fasilitas ini, lagi-lagi, mencerminkan pelanggaran perusahaan terhadap norma K3 yang dapat berujung pada sanksi.

Kondisi Hidup yang tidak Layak, Dipaksa Tinggal dalam Kondisi Sesak, tidak Sehat, dan Tanpa Privasi

Untuk menilai layak atau tidaknya kondisi hidup pekerja, salah satu aspek yang dapat diamati adalah kondisi tempat tinggal yang disediakan perusahaan, termasuk tingkat kepadatan hunian di dalamnya. Tempat tinggal yang sesak umumnya ditandai oleh banyaknya penghuni dalam satu rumah. Menurut Permenkes No. 2/2023, rumah yang layak dihuni oleh satu keluarga dengan empat anggota seharusnya memiliki luas 28,8–36 meter persegi. Ukuran ini didasarkan pada kebutuhan dasar ruang untuk aktivitas sehari-hari.

Di PT Taki, tempat tinggal yang disediakan untuk pekerja disebut “barak”, yang tersebar dalam delapan divisi serta satu kamp-induk. Beberapa pekerja yang kami wawancarai menjelaskan bahwa dalam satu divisi terdapat beberapa barak, masing-masing terdiri atas enam hingga sepuluh pintu. Satu unit (satu pintu) barak biasanya terdiri atas dua kamar tidur, satu kamar mandi, dan satu dapur. Idealnya, menurut mereka, satu unit dihuni oleh satu keluarga dengan tiga hingga lima anggota. Namun, kenyataannya, satu unit barak kerap dihuni oleh lebih dari satu keluarga.

Ada [yang isinya lebih dari lima orang]; kalau lebih, berarti kita mesti sambung lagi, sambung dapur lagi ... ke belakang, yang di kamp [in-duk] itu [ada keluarga dengan] anggota banyak ... ada yang sampai enam [atau] tujuh. Akhirnya dia sambung [bangun tambahan] sendiri.

GAMBAR 6.2I

Situasi dan kondisi barak di salah satu divisi PT Taki.



Sarana dan prasarana di divisi juga tidak dapat dikatakan layak. Apalagi kalau merujuk pada UU No. 1/2011, kondisi hunian di divisi PT Taki dapat dikategorikan sebagai permukiman kumuh. Temuan kami di lapangan menunjukkan berbagai masalah di barak perusahaan, seperti ketersediaan air bersih yang tidak merata, pengelolaan sampah yang buruk, serta saluran limbah yang tidak memadai. Padahal, menurut Permenkes No. 2/2023, pengelola lingkungan permukiman—dalam hal ini PT Taki—wajib memastikan media lingkungan seperti air, udara, tanah, pangan, sarana dan bangunan, serta vektor dan binatang pembawa penyakit yang berada pada lingkungan permukiman memenuhi standar kesehatan.

GAMBAR 6.22

Kondisi kesehatan lingkungan barak.



Terkait kesehatan udara, penghuni barak di salah satu divisi yang berdekatan dengan pabrik CPO sudah terbiasa mencium bau menyengat dari limbah pabrik setiap sore. Ini menunjukkan adanya keterpaparan yang terus-menerus terhadap udara tercemar. Permenkes No. 2/2023 menyatakan bahwa udara di lingkungan hunian harus bebas dari paparan suhu ekstrem, kebauan, asap, dan debu dalam kadar yang melampaui batas toleransi tubuh manusia. Batas toleransi tubuh manusia dipengaruhi oleh durasi keterpaparan, waktu pajanan aktivitas yang dilakukan, dan dosis pajanan. Salah satu bentuk kebauan yang dilarang adalah bau dari pembusukan limbah. Jika bau menyengat dari limbah pabrik itu menjadi bagian dari udara yang dihirup setiap sore oleh penghuni barak divisi setempat, maka risiko kesehatan pun meningkat seiring durasi keterpaparan.

Berdasarkan kondisi tempat tinggal yang padat dan tidak sehat, serta lingkungan yang tercemar dan minim fasilitas, kami menyimpulkan bahwa PT Taki memenuhi indikator kondisi hidup yang tidak memadai

sebagaimana dirumuskan dalam indikator kerja paksa ILO: tempat tinggal sesak, tidak sehat, dan tanpa privasi.

LEMBUR BERLEBIHAN

Menurut program khusus ILO untuk memberantas kerja paksa (SAP-FL), kerja lembur yang berlebihan (*excessive overtime*) dapat menjadi salah satu tanda kerja paksa. Lembur jenis ini biasanya terjadi ketika pekerja dipaksa bekerja melebihi batas waktu yang diatur dalam undang-undang nasional atau PKB. Dalam kondisi seperti itu, pekerja mungkin tidak diberi waktu istirahat atau libur, harus menggantikan sif pekerja lain yang absen, atau bahkan dituntut untuk selalu siap bekerja kapan saja—24 jam sehari, tujuh hari seminggu.

Menentukan apakah lembur masuk kategori kerja paksa memang tidak selalu sederhana. Namun, secara umum, menurut ILO, kerja lembur dapat dianggap sebagai kerja paksa bila dilakukan secara wajib melebihi batas waktu yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan nasional, terlebih jika disertai ancaman seperti pemecatan. Kasus lembur juga bisa termasuk kerja paksa jika pekerja terpaksa melakukannya demi memperoleh upah minimum—misalnya dalam sistem upah berbasis target.

Untuk memahami konsep ini lebih jauh, penting untuk menelaah terlebih dahulu batas waktu lembur menurut hukum Indonesia. Berdasarkan UU No. 6/2023 *jo.* PP No. 35/2021, batas maksimal lembur adalah: pada hari kerja biasa, maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu; pada hari libur atau hari istirahat mingguan, maksimal 11 jam per hari (bagi yang bekerja 6 hari/minggu) dan maksimal 12 jam per hari (bagi yang bekerja 5 hari/minggu). Batasan ini bersifat absolut—artinya tidak bisa dilanggar atau diubah oleh kesepakatan apa pun, termasuk dalam PKB atau peraturan perusahaan.

Selain soal durasi, aturan lembur di Indonesia juga mencakup hak-hak pekerja: upah lembur wajib dibayar sesuai ketentuan; lembur harus didasarkan pada perintah tertulis dari pengusaha dan disetujui oleh pekerja; pekerja berhak atas waktu istirahat dan makanan/minuman jika lembur lebih dari empat jam; perusahaan yang melanggar ketentuan ini dapat dikenakan sanksi pidana.

Kenyataannya, pelanggaran ketentuan lembur di lapangan tidak selalu menyangkut durasi kerja. Banyak kasus justru menyangkut tidak dibayarkannya upah lembur, atau tidak dipenuhinya hak-hak pekerja lainnya. Oleh karena itu, kami berpandangan bahwa konsep “lembur berlebihan” menurut ILO perlu dipahami secara lebih luas. Tidak hanya tentang berapa lama lembur dikerjakan, tetapi juga apakah lembur dijalankan secara paksa atau dengan melanggar hak-hak pekerja. Misalnya: lembur dilakukan karena pekerja takut kehilangan pekerjaan, atau karena sistem upah yang mewajibkan mereka mengejar target agar bisa mendapat upah minimum. ILO mencatat dua bentuk bentuk lembur yang bisa menjadi indikasi kerja paksa: (a) pekerja dipaksa lembur secara berlebihan di bawah ancaman tertentu, seperti pemecatan; (b) pekerja dipaksa lembur secara berlebihan agar bisa mendapatkan upah minimum, terutama ketika upah bergantung pada target harian atau borongan.

Situasi semacam ini sangat relevan dengan kondisi kerja di sektor perkebunan sawit, termasuk di PT Abul, PT Amung, dan PT Taki. Dua perusahaan pertama menerapkan pola hubungan kerja harian (KHL), sementara PT Taki menerapkan hubungan kerja harian dan borongan. Pembayaran upah pada pola-pola hubungan kerja ini didasarkan pada jumlah hari kehadiran dan pencapaian target kerja yang harus diselesaikan dalam satu hari. Dengan target yang cukup tinggi, banyak pekerja terpaksa memperpanjang jam kerja agar upahnya mencapai upah minimum.

Berangkat dari dua faktor utama tersebut—lembur karena paksaan atau karena kebutuhan untuk memenuhi upah minimum—kami kemu-

dian menelaah bagaimana praktik lembur dijalankan di ketiga perusahaan sawit tersebut.

Lembur Berlebihan di PT Abul dan PT Amung

Pekerja Dipaksa Lembur secara Berlebihan di Bawah Ancaman Pemecatan

Pola hubungan kerja di PT Abul dan PT Amung mencakup beberapa jenis: KBT, KHT, PKWT, dan KHL. Penempatan pekerja bisa di kantor, di kebun, atau di pabrik pengolahan. Berdasarkan informasi dari HC Manager PT Amung, upah lembur hanya diberikan kepada pekerja KBT (staf kantor) dan pekerja pabrik, sedangkan pekerja lainnya tidak mendapatkan upah lembur, melainkan mendapatkan premi berdasarkan hasil.

Ada beberapa bagian yang ... hanya menggunakan premi, dan ada beberapa bagian ... yang hanya menggunakan [upah] lembur. Yang menggunakan [upah] lembur itu hanya bagian *workshop* [pabrik]. Kalau yang lain menggunakan premi. Tapi preminya beda-beda sesuai dengan kebijakan ... misalnya pekerja panen, target basis kita 100 janjang [TBS], eh ternyata seharusnya dapat 150 janjang, nah yang 50-nya ini pasti ada premi. Preminya per janjang beberapa [ribu] rupiah.

Istilah “premi” ini menarik untuk dicermati. Secara hukum, memang dimungkinkan perusahaan menggunakan istilah lain untuk upah lembur, asalkan nilainya tidak lebih rendah dari ketentuan (Pasal 34 ayat (1) PP No. 35/2021). Pertanyaannya: apakah nilai perhitungan “premi” pada PT Abul dan PT Amung ini sama dengan atau lebih besar dari ketentuan upah lembur yang berlaku?

Pekerja panen di PT Abul dan PT Amung, baik dengan status KHL, PKWT, ataupun KHT, sudah terbiasa bekerja melebihi tujuh atau delapan jam per hari. Hal ini dilakukan untuk mengejar target basis atau target premi. Sebagaimana diungkapkan salah satu pekerja PT Amung yang sudah bekerja selama sebelas tahun sebagai pekerja panen:

Target basisnya 110 tandan per hari. Kalau bisa [tercapai], dapatnya Rp120.000. Kalau kurang dari [target basis] itu, gaji dipotong. ... dapat Rp50.000. ... Padahal kalau panas begini cuaca, jadi [jumlah] buah kurang ... [kerja] dari jam 6 pagi sampai jam 2, tapi [agar terkejar target] sekarang pulanginya jam 4, jam 5. Orang buah tidak ada, harus ke mana cari. Itu kan bisa masuk ke lembur, tapi tidak ada. ... kelebihannya [jam kerja] itu kemana, kan?

Dari penuturan pekerja di atas terlihat bahwa untuk mencapai target basis saja, pekerja panen harus bekerja sangat panjang, sembilan hingga sepuluh jam sehari. Jika mengejar target premi (lebih basis) maka waktu yang dibutuhkan lebih lama lagi. Menurut kami, nilai “premi” ini tidak setara atau tidak lebih baik dari upah lembur yang secara lebih jelas didasarkan pada waktu kerja.

Perusahaan pun mengakui adanya kerja hingga malam hari, namun menyatakan bahwa hal itu sebagai pilihan pekerja demi menambah penghasilan, seperti diungkapkan HC Manager PT Amung:

jam kerja kita tetap 7 jam sebenarnya, [tapi] menjadi 8 jam karena 1 jam untuk istirahat. Tapi kita tidak menuntut setelah 8 jam “kau pulang,” tidak. Kalau misalnya si bapak atau si karyawan tersebut masih mau penghasilan lebih, maka ya monggo, sampai malam ya juga monggo, kami tidak bisa membatasi, namun kami juga tidak bisa melarang.

Perwakilan Serikat Pekerja PT Abul dan PT Amung juga membenarkan bahwa kerja panen bisa berlangsung hingga malam hari.

Kalau pemanen [waktu kerjanya biasanya] tergantung kondisi buah, kalau banyak ya sampai jam 4–5. Kebun tidak ditutup sampai malam. Pengiriman buahnya sampai jam 11 malam. [Buahnya dihitung] di tempat, di blok, [dibantu] oleh kerani.

Gambaran kondisi tersebut menunjukkan kerja lembur pada PT Abul dan PT Amung melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan, yakni maksimum empat 4 sehari, 18 jam seminggu. ILO mengklasifikasikan kondisi semacam ini sebagai kerja lembur secara berlebihan. Tapi masalahnya bukan hanya pada durasi kerja. Pelanggaran juga terjadi karena hanya sebagian pekerja yang berhak menerima premi; premi hanya diperuntukkan bagi pekerja panen, pemupukan, dan pengangkutan, dan itu pun tidak setara dengan upah lembur. Pekerja di kebun seperti penyemprot, garuk piringan, dan pekerja brondolan, misalnya, tidak menerima tambahan apa pun walaupun bekerja melebihi jam kerja.

Kebijakan perusahaan ini termasuk pelanggaran terhadap ketentuan lembur berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan bisa dikenai sanksi pidana (UU No. 6/2023 menetapkan sanksi pidananya berupa kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama satu tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10 juta dan maksimal Rp100 juta). Berdasarkan PP No. 35/2021, semua pekerja—baik harian, kontrak, maupun yang dibayar berdasarkan hasil—berhak atas pembayaran upah lembur jika bekerja melebihi jam kerja. Artinya, peraturan perundang-undangan menetapkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak yang sama atas upah lembur, tanpa membedakan jenis hubungan kerjanya ataupun jenis pembayaran upahnya.

Pelanggaran lain juga ditemukan dalam bentuk kerja lembur tanpa pemberian istirahat di PT Abul. Salah satu pekerja harian PT Abul yang bertugas di bagian perawatan mengaku bekerja dari jam 6 pagi sampai 1 siang, kemudian langsung lanjut bekerja untuk jaga alat berat sampai jam 5 sore.

[ketika pekerja perawatan] yang lain pulang, *sa* biasa pulang paling jam 5 sore. Dapat tambahan per jamnya sepuluh ribu, kan tiga jam jadi tiga puluh ribu. Itu pun kerjanya dari tanggal 1 sampai 30, kalau saya jaga alat. Senin sampai Minggu, tidak ada libur.

Jika kita hanya melihat durasi kerjanya, penerapan waktu lembur di atas memang masih dalam batasan yang diperbolehkan peraturan perundang-undangan. Pekerja tersebut bekerja lembur tiga jam sehari pada hari kerja (Senin sampai Sabtu) dan tiga jam pada hari istirahat mingguan (pada hari Minggu). Namun, peraturan perundang-undangan juga mewajibkan perusahaan untuk memberikan istirahat mingguan minimal sehari seminggu (Lihat Bab IV Pasal 79 ayat (2) huruf b dan Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023). Dengan demikian, praktik kerja lembur tersebut tetap melanggar hak atas istirahat mingguan. Hal ini menunjukkan pentingnya menilai pelanggaran penerapan kerja lembur secara berlebihan tidak hanya terkait waktu lemburnya saja, tetapi juga terkait ketentuan lembur lainnya. Dari praktik kerja lembur di atas, kami menyimpulkan bahwa kerja lembur secara berlebihan secara faktual terjadi di PT Abul dan PT Amung.

Faktor lainnya, terkait ancaman tertentu seperti pemecatan, apakah PT Abul dan PT Amung menggunakan ancaman semacam itu kepada pekerja yang tidak bersedia kerja lembur? Untuk menjawab pertanyaan ini, kita perlu memahami hubungan antara pengusaha dengan pekerja,

terutama pekerja harian dengan berbagai kerentanannya. Selain jumlahnya banyak, pekerja harian juga terikat dalam hubungan kerja yang paling rentan terhadap pengakhiran hubungan kerja (PHK) sepihak. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja harian dipekerjakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran (Pasal 10 PP No. 35/2021). Jika tidak hadir pada hari tertentu, pekerja harian tidak mendapatkan upah, apapun alasannya yang dikemukakan. Dibandingkan pekerja jenis PKWT lainnya, pekerja harianlah yang posisi tawarnya paling lemah dan memiliki risiko lebih tinggi (Amany 2023). Mereka mudah kehilangan pekerjaan, karena pengusaha bisa saja tidak mempekerjakan mereka kembali pada hari berikutnya. Selain itu, mereka juga tidak berhak mendapatkan pesangon ataupun uang kompensasi ketika perjanjian kerja mereka berakhir. Sebagai salah satu jenis PKWT, pekerja harian harusnya berhak mendapatkan kompensasi, tapi masalahnya kompensasi hanya bisa diberikan dengan masa kerja minimal sebulan terus-menerus. Padahal masa kerja PKH maksimal dua puluh hari kerja dalam sebulan (Amany 2023).

Kerentanan ini menciptakan tekanan terselubung bagi pekerja harian untuk patuh dan terus bekerja—termasuk dalam kondisi lembur berlebihan—karena jika menolak, mereka bisa dengan mudah dicoret dari daftar pekerja keesokan harinya. Berdasarkan temuan-temuan di atas, kami berkesimpulan bahwa praktik lembur berlebihan di PT Abul dan PT Amung, terutama pada pekerja harian, mengarah pada kerja paksa.

Pekerja Dipaksa Lembur secara Berlebihan

Kerja lembur demi mengejar target sudah menjadi bagian dari keseharian pekerja di PT Abul dan PT Amung, khususnya bagi yang bekerja di bagian pemanenan, pemupukan, dan pengangkutan. Di bagian-bagian ini,

perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis target harian dengan satuan hasil. Sistem ini berlaku untuk semua status hubungan kerja, baik itu KHT, PKWT maupun KHL. Dalam sistem ini, upah pekerja didasarkan pada pencapaian dua jenis target: target basis dan target premi. Target basis adalah kuantitas yang harus dipenuhi dalam sehari oleh pekerja untuk mendapatkan upah satu kali НК (hari kerja). Jika target ini tidak tercapai, upah harian akan dipotong. Di atas target basis, perusahaan menerapkan premi, yakni tambahan hasil kerja yang jika tercapai akan memberikan tambahan penghasilan bagi pekerja.

Masalah muncul ketika pekerja harus bekerja lebih dari enam jam kerja normal demi mengejar target basis, apalagi kalau mereka ingin mendapatkan premi. Perusahaan memang tidak secara eksplisit mewajibkan lembur, tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tanpa lembur, target harian sulit tercapai. Pekerja sering kali mengeluhkan tingginya target basis yang ditentukan oleh perusahaan. Beberapa pekerja yang kami temui menyatakan bahwa mereka kerap harus bekerja lebih dari delapan jam per hari hanya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target basis harian.

Situasi ini mendorong terjadinya kerja lembur secara berlebihan yang mengarah pada praktik kerja paksa. Peralnya, pekerja berada dalam posisi terpaksa: jika tidak lembur, target basis tidak tercapai, dan upah harian pun dipotong. Jika ini terjadi secara terus-menerus, penghasilan pekerja bahkan bisa di bawah upah minimum.

Dengan mendasarkan pada konsep ILO, kami memeriksa apakah kerja lembur secara berlebihan untuk mengejar target basis ini terpaksa dilakukan oleh pekerja demi mencapai upah minimum. Kami pun membandingkan upah harian pekerja dengan Upah Minimum Kabupaten Merauke 2024, yakni Rp4.024.270. Dari slip pekerja KHL bagian perawatan di PT Abul, kami menemukan informasi gaji yang dirinci di Tabel 6.1.

TABEL 6.I.
Rincian Slip Gaji Pekerja KHL PT Abul

RINCIAN	JUMLAH
HK Sebulan	21
HK Kerja	20
Pendapatan (<i>basic salary</i>)	Rp3.219.420

Sumber: Diolah dari Slip Gaji Pekerja KHL PT Abul.

Berdasarkan slip gaji tersebut kami melakukan penghitungan. Dengan pendapatan bulanan (*basic salary*) sebesar Rp3.219.420 untuk 20 hari kerja, maka satu HK dihargai Rp160.971. Inilah besaran 1 x HK yang berlaku di PT Abul dan PT Amung bagian perawatan, termasuk pemupukan. Dengan asumsi bekerja penuh selama 25 hari dalam sebulan, penghasilan total akan mencapai Rp4.024.275 sebulan—selisih Rp5.000 dari upah minimum.

Artinya, bisa disimpulkan bahwa perusahaan menetapkan besaran upah 1 x HK agar pas-pasan dengan upah minimum. Perhitungan ini semakin membuktikan bahwa pekerja dipaksa melakukan kerja lembur untuk mengejar target basis, karena tanpa tercapainya target basis tersebut pekerja tidak akan menerima upah minimum.

Hal serupa terjadi pada pekerja panen. Di bagian ini, target basis dihitung berdasarkan jumlah dan berat TBS dan brondolan yang dikumpulkan. Target ini tidak tetap—berbeda-beda untuk setiap blok, dan selalu berubah setiap bulan. Sebagaimana dijelaskan oleh Serikat Pekerja PT Abul dan PT Amung:

Patokan pemanen itu [target] basis. ... [yang] beda-beda ... [untuk] Blok A, B, C. ... Paling [yang sering dikeluhkan] persoalan basis karena naik turun. Misal bulan ini dia panen di Blok A, [target] basisnya 100 janjang (TBS). Tiba-tiba bulan depan naik jadi 120 janjang, hal-hal ini yang biasanya mereka protes.

Jika pekerja panen tidak berhasil mencapai target basis, upahnya akan dipotong secara proporsional. Misalnya, dari target 100 TBS, pekerja hanya mampu memanen 50 TBS, maka dia hanya menerima setengah dari upah harian. Akibatnya, untuk menghindari pemotongan upah, para pemanen juga terdorong melakukan kerja lembur yang berlebihan.

Tekanan untuk mengejar target juga memunculkan permasalahan lain seperti buruh siluman. Seperti ditemukan oleh Hariati Sinaga di Riau, buruh siluman pada perkebunan sawit salah satunya adalah pekerja perempuan yang tidak menerima upah. Sebagai orang yang bekerja tanpa dibayar, para perempuan membantu suami mereka yang bekerja sebagai pemanen untuk mengumpulkan brondolan. Karena menginginkan pembayaran premi setinggi mungkin, pekerja resmi mempekerjakan “asisten” ketika target harian naik. Pemanen biasanya membawa istri dan/atau anak mereka untuk menjadi asisten (Sinaga 2021).

Kami menemukan praktik serupa di PT Abul dan PT Amung. Menurut kami, beberapa faktor penyebab munculnya buruh siluman pada pekerjaan pemanenan di kedua perusahaan ini adalah target basis yang terlalu tinggi, kerja lembur secara berlebihan yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, dan tingkat kesulitan pekerjaan pemanenan yang hampir tidak mungkin dilakukan seorang diri tanpa bantuan orang lain.

Alih alih melakukan pengawasan terhadap praktik buruh siluman, perusahaan justru mengakui dan mendukung keterlibatan istri dan anak pekerja dalam membantu pekerjaan pemanenan. Hal ini kami simpulkan

dari hasil wawancara kami dengan manajer HC PT Amung, yang mengungkapkan:

Jadi yang kutip brondolan pun dihitung per kilo berapa ribu. Maka-nya banyakan pemanen-pemanen kita ini ada yang bawa istri atau anaknya untuk bantu mereka kutip brondolan. Si ibunya daripada nganggur di rumah, [lebih baik] bantuin bapaknya ngumpul brondolan.

Pekerja panen PT Amung yang kami temui di lapangan juga menceritakan bagaimana sulitnya melakukan pekerjaan pemanenan seorang diri. Karena membutuhkan bantuan orang lain, maka anaknya diajak ke kebun untuk membantu. Bahkan demi memenuhi penghidupan keluarga, anak yang masih berusia 17 tahun terpaksa putus sekolah karena diminta membantu ayahnya mencapai target basis ataupun target premi.

Itu buah [TBS ukurannya] besar. Angkong ini [bisa memuat] satu buah saja. Kalau dapat [TBS] yang besar, kita minta untuk dibagi empat orang. Cuma mereka [perusahaan] tidak mau. Tetap dihitung satu [satu tandan satu orang]. Padahal kalau [TBS] besar itu butuh bantuan banyak orang. Jadi biasa anak laki-laki ikut juga bantu-bantu. Dia bantu bapaknya saja, jadi tidak dibayar, bapaknya yang dibayar. ... Satu orang satu gawangan, targetnya 110 tandan, kalau tidak dapat 110 [di gawangan itu] cari.

Berdasarkan temuan di atas, kami menyimpulkan bahwa praktik kerja lembur secara berlebihan memang terjadi di PT Abul dan PT Amung. Pelanggaran terjadi baik terhadap ketentuan jam lembur maupun terhadap ketentuan lembur lainnya pada peraturan perundang-undangan. Kerja lembur secara berlebihan ini mengarah pada kerja paksa karena dua hal:

pertama, pekerja merasa terancam pengakhiran hubungan kerja jika tidak mencapai target, terutama bagi pekerja harian yang secara normatif lebih rawan di-PHK tanpa kompensasi; dan *kedua*, target kerja yang tidak masuk akal memaksa pekerja lembur demi mendapatkan pendapatan upah minimum.

GAMBAR 6.23

Angkong untuk mengangkut TBS.



Indikasi Lembur yang Berlebihan di PT Taki

Pekerja Dipaksa Lembur Secara Berlebihan di Bawah Ancaman Pemecatan

Sama seperti PT Abul dan PT Amung, PT Taki juga menetapkan target harian pada pekerjaan-pekerjaan tertentu. Target inilah yang mendorong pekerja untuk terus bekerja melebihi waktu kerja normal. PT Taki menerapkan sistem kerja enam hari dalam seminggu untuk pekerja ke-

bun. Temuan lapangan menunjukkan bahwa hampir setiap hari pekerja PT Taki melakukan lembur demi mengejar target yang ditentukan perusahaan. Hal ini jelas terlihat dari kesaksian pekerja panen yang kami wawancarai:

Kerja hari Senin sampai Sabtu. Minggu juga, [kalau] ada yang mau cari hasil [bisa] masuk [kerja]. Lampu sirene jam 4 [pagi] ... nyala, jam 5 atau 6 *su* apel, selesai jam 7 atau 8 sudah berangkat ke lapangan. ... pulang jam 3 Kalau mau cari hasil, sampai dengan jam 7 atau 8 malam, silahkan. Jadi kita lewat [jam pulang] kerja juga itu tidak ada dia [perusahaan] bilang lembur. Kita kerja sampai sore juga tidak ada jam lembur. Pendapatannya hasil saja.

Jam kerja yang panjang ini sudah menjadi keseharian bagi pekerja panen karena mereka dituntut memenuhi target jumlah TBS yang harus dicapai dalam sehari. Padahal, berdasarkan ketentuan yang berlaku, jika pekerja mulai bekerja pukul 06.00, maka waktu kerja harusnya berakhir maksimal pukul 14.00, dengan asumsi terdapat waktu istirahat selama satu jam. Lembur hanya boleh dilakukan bila sesuai ketentuan, namun kenyataannya para pekerja kerap bekerja hingga pukul 19.00 bahkan 20.00. Artinya, mereka melakukan lembur lebih dari empat jam per hari—sesuatu yang dalam standar ILO tergolong sebagai “kerja lembur berlebihan”.

Praktik ini juga dilanggengkan oleh penggunaan istilah “pekerja borongan” di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kami, para pekerja dan masyarakat setempat mengungkapkan:

Kalau PKWT ada jam pulang. Jam 8 atau 7 jalan [berangkat ... sampai jam 3 *su* pulang. Itu dia punya jam tergantung jam perusahaan.

Kalau borong ... dia tidak ada batas [jam kerjanya.

[Borongan itu] kerjanya sama dengan PKWT. Tapi, PKWT kan ada dibayar [gaji pokok]. Borongan tidak ada, gaji pokok seperti itu tidak ada.

Jadi mereka [pekerja borongan] pergi kerja itu dari jam 5 ... nanti *do-rang* ikut target itu tadi, tidak ikut jam [kerja] kalau yang borongan itu. Jadi targetnya kalau sudah selesai mungkin [sekitar] jam 12, ya langsung pulang. Kalau belum dapat, ya tunggu lagi [sampai dapat target].

Ada anggapan kuat di kalangan pekerja PT Taki bahwa pekerja borongan memiliki hubungan kerja berbeda dengan pekerja PKWT. Karena diupah berdasarkan hasil, pekerja borongan dianggap tidak terikat oleh batasan waktu kerja. Anggapan inilah yang membuat pekerja terjebak dalam kerja lembur berlebihan, baik dari segi durasi maupun ketentuan lembur lainnya.

Padahal, seperti telah dibahas sebelumnya, pola hubungan kerja di PT Taki sebenarnya hanya mencakup pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja tidak tetap (PKWT dan PHL). Kategori-kategori ini sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang hanya mengenal PKWTT dan PKWT (pekerja kontrak). PKH termasuk bagian dari PKWT, tapi. “kerja borongan” secara hukum tidak dikenal sebagai bentuk hubungan kerja yang sah.

Istilah “kerja borongan” atau “pekerja borongan” juga umum ditemui di perusahaan-perusahaan sawit lainnya. Penggunaan istilah ini kemungkinan muncul karena dua hal:

1. Adanya nomenklatur “pemborongan pekerjaan” dalam UU 13/2003, meskipun konsep ini kini sudah dihapus dalam UU Cipta Kerja (6/2023). Lagi pula, pemborongan pekerjaan dalam undang-undang

lama merujuk pada penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, bukan perorangan seperti dalam praktik di PT Taki.

2. Pembayaran upah berdasarkan hasil kerja, yang dalam praktik disebut “diborongkan”. Ini sering disalahartikan sebagai bentuk hubungan kerja tersendiri yang berbeda. Padahal, secara hukum, hubungan kerjanya tetap termasuk dalam kategori PKWTT atau PKWT.

Menurut PP 36/2021, upah bisa ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil, yang besarnya sesuai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha (Pasal 18 PP 36/2021). Dalam konteks ini, sekalipun pekerja dibayar berdasarkan satuan hasil, waktu kerja harian mereka tetap harus mengikuti ketentuan umum. Artinya, ketika pekerjaan membutuhkan waktu lebih dari jam kerja normal, maka kelebihan jam tersebut tetap dihitung sebagai lembur.

PP 35/2021 bahkan secara khusus mengatur perhitungan upah lembur bagi pekerja yang dibayar berdasarkan satuan hasil. Namun, pelaksanaan lembur tetap harus memenuhi syarat administratif—ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja secara tertulis dan/atau melalui media digital (Pasal 28 PP 35/2021).

Di sisi lain, seperti halnya di PT Abul dan PT Amung, sistem kerja harian di PT Taki membuat posisi pekerja menjadi sangat rentan. Pekerja harian mudah diputus hubungan kerjanya secara sepihak, sewaktu-waktu, dan tanpa kompensasi, meski telah bekerja dalam waktu cukup lama.

Pekerja Dipaksa Lembur secara Berlebihan

Pekerja dipaksa lembur berlebihan karena perusahaan menetapkan target kinerja harian yang jika tidak dipenuhi membuat pekerja tidak memperoleh upah minimum. Target hasil kerja yang tinggi menjadi pemicu uta-

ma praktik kerja lembur di PT Taki. Pada pekerja panen, misalnya, target jumlah TBS yang harus dipenuhi dalam sehari membuat kerja lembur seolah menjadi keharusan. Sebab, jika target tidak tercapai, pekerja harian tidak memperoleh upah penuh atau bahkan tidak dibayar sama sekali. Salah satu pekerja menyatakan:

Satu hari targetnya sekarang ini 68 [TBS]. ... Seandainya hari ini *ko* kerja, dapat 68 [TBS], berarti *ko* wajib dapat НК [hari kerja]. [Upah] НК Rp119.000 satu hari. Seperti itu. Kalau tidak menempuh [target 68 TBS], tidak dapat [НК]. Kalau tidak masuk [kerja], tidak dapat target.

Target jumlah TBS yang harus dipanen berubah-ubah sesuai musim. Namun, para pekerja umumnya mengeluhkan bahwa target yang ditetapkan perusahaan tetap terlalu tinggi.

[Target] itu terlalu tinggi kalau menurut saya. Kalau tenaga tua *to*, saya rasa terlalu tinggi. ... Kalau buah [sedang musim] banyak, ya tidak apa-apa. [Musim buah] bulan-bulan November sih, satu tahun sekali. Ya mulai dari Agustuslah ke atas.

Target kerja yang tinggi tidak hanya mendorong lembur berlebihan, tapi juga memunculkan buruh siluman (praktik kerja keluarga secara tidak resmi) di PT Taki.

Istri bisa bantu [suami untuk kerja]. Kalau anak tidak boleh, perusahaan [me]larang. Nah, [kalau] istri bantu ... dia bantu semua pekerjaan. Anak ada penitipan anak [kalau istri ikut bantu di kebun]. Istri bantu pungut biji kelapa [sawit].

Untuk memeriksa lebih lanjut apakah praktik kerja lembur secara berlebihan yang berlangsung di PT Taki mengarah pada kerja paksa, kami menelaah slip gaji salah satu pekerja panen (dirinci dalam Tabel 6.2).

TABEL 6.2
Rincian Slip Gaji Pekerja Panen PT Taki

PENDAPATAN	NOMINAL (RP)
Gaji Pokok	4.024.270
T. Makan	180.000
Uang Hasil Kerja	1.517.926
Uang Lain-lain	72.000
Potongan absen	-1.877.993
Subtotal	1.916.203
Lembur	
150% x 0.0	0
200% x 0.0	0
300% x 0.0	0
400% x 0.0	0
Extra x 0.0	0
Rekapitulasi kehadiran	
Izin	2
Alpha	12
Sakit	0
Cuti	0
Hadir	10
Terlambat (jam)	00:15

PENDAPATAN	NOMINAL (RP)
Hasil akhir	
Gaji bersih	3.372.843
Non Objek Pajak	0
Total Bersih	3.372.843
Transfer	0
Sisa Gaji	3.372.843

Sumber: Diolah dari slip gaji pekerja panen PT Taki.

Berdasarkan slip gaji tersebut, diketahui bahwa gaji pokok sebesar Rp4.024.270 hanya bisa diperoleh jika pekerja panen tersebut hadir penuh selama satu bulan (25 hari kerja dengan sistem enam hari kerja seminggu), tidak pernah absen, dan selalu memenuhi target jumlah TBS setiap harinya. Dengan kata lain, agar bisa memperoleh upah minimum yang berlaku di Provinsi Papua (Rp4.024.270), pekerja harus melakukan kerja lembur secara terus-menerus. Tanpa kerja lembur tersebut, upah yang diterima berada di bawah upah minimum. Hal ini terlihat jelas dalam slip gaji yang kami telaah, di mana tidak terpenuhinya target menyebabkan pemotongan atau hilangnya upah harian.

Sebagaimana juga terjadi di PT Abul dan PT Amung, praktik kerja lembur berlebihan di PT Taki juga melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, baik dari segi ketentuan waktu lembur maupun prosedur pelaksanaan lembur. Lebih dari itu, praktik ini telah mengarah pada kerja paksa karena dua alasan utama: (1) adanya ancaman PHK bagi pekerja harian, yang secara normatif memang lebih mudah diberhentikan tanpa kompensasi; (2) penetapan target kinerja sebagai syarat mutlak untuk memperoleh upah minimum, yang membuat pekerja terpaksa melakukan lembur berlebihan.

LILITAN HUTANG

Lilitan utang di sini adalah kondisi ketika pekerja mengambil utang atau upah di muka dari pemberi kerja atau perekrut tenaga kerja, dengan menjamin pekerjaan sebagai sarana untuk melunasi utang. Ketentuan semacam ini dapat menjebak pekerja dalam utang yang tak kunjung lunas selama bertahun-tahun (ILO 2008b). Kondisi ini dalam bahasa Inggris disebut “*debt bondage*”, yang didefinisikan dalam Konvensi Tambahan PBB tentang Penghapusan Perbudakan sebagai “status atau kondisi yang timbul dari utang dengan jaminan dari debitur atau pekerjaannya, atau pekerjaan orang lain yang berada di bawah kendalinya” (ILO 2005).

SAP-FL ILO memasukkan lilitan utang sebagai salah satu indikator kerja paksa yang penting karena banyak pekerja paksa bekerja demi melunasi utang mereka—baik yang ditanggung sendiri maupun yang diwariskan. Utang bisa timbul dari uang muka upah, pinjaman untuk biaya perekrutan atau transportasi (penempatan kerja), atau pengeluaran sehari-hari termasuk yang mendesak seperti biaya medis. Utang kerap diperparah karena manipulasi pemberi kerja, terutama ketika pekerja tidak bisa membaca atau menulis. Seiring waktu, lilitan utang juga muncul karena upah yang diterima pekerja tidak mencukupi kebutuhan dasar, memaksa mereka untuk berutang demi bertahan hidup. Siklus ini pada akhirnya menyebabkan pekerja kehilangan kebebasan karena harus terus bekerja hanya untuk membayar utang (ILO 2014).

Perlu dicatat bahwa praktik pelunasan utang melalui pemotongan upah memang bukan hal baru. Namun, tidak semua pemotongan upah berarti terindikasi kerja paksa. Lilitan utang baru dianggap berindikasi kerja paksa bila pemotongan upah melebihi batas yang ditentukan hukum nasional, atau tidak ada informasi yang cukup kepada pekerja terkait syarat dan ketentuan pinjaman serta pemotongan upah untuk mengembalikannya (ILO 2008b).

Dalam konteks Indonesia, pemotongan upah memang diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, tapi terdapat batasan tertentu. Pasal 63 PP 36/2021 mengatur bahwa pemotongan upah oleh pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran denda, ganti rugi, uang muka upah, sewa rumah/dan atau sewa barang milik perusahaan, utang atau cicilan utang pekerja, dan/atau kelebihan pembayaran upah. Dengan demikian, sah bagi pengusaha untuk melakukan pemotongan upah dalam hal pekerja memiliki utang atau cicilan utang, tapi disebutkan pula bahwa pemotongan upah harus dilakukan berdasarkan kesepakatan/perjanjian tertulis. Pengusaha juga diperbolehkan melakukan pemotongan upah untuk kepentingan pihak ketiga pemberi utang, tetapi peraturan ini juga mewajibkan adanya surat kuasa yang setiap saat dapat ditarik kembali. Selain itu, pemotongan upah dibatasi maksimum 50 persen dari upah yang diterima pekerja.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, kami menyimpulkan bahwa lilitan utang dapat mengarah kepada kerja paksa ketika: (a) pekerjaan dijadikan jaminan untuk melunasi utang; (b) utang digunakan untuk menutupi biaya perekrutan atau transportasi, pengeluaran sehari-hari, atau untuk biaya darurat; dan (c) pemotongan upah melebihi batas maksimal yang ditentukan aturan hukum. Bagian selanjutnya berisi uraian tentang praktik lilitan utang di PT Abul, PT Amung, dan PT Taki.

Lilitan Utang di PT Abul dan PT Amung

Kelakar satir “pangkur kios” kerap kami dengar dari pekerja maupun masyarakat setempat. “Pangkur” yang awalnya merujuk pada kegiatan mengolah sagu kini dilekatkan pada kebiasaan masyarakat yang berutang di kios (warung sembako) untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga sehari-hari. Kelakar ini menggambarkan perubahan kehidupan orang Yei dan

orang Marind akibat kehadiran perusahaan sawit dengan segala konsep asingnya. Seorang tokoh masyarakat di Kasuari mengatakan:

Dulu makan sagu, sekarang ya [makan] mana yang paling mudah. Kalau [sekarang] anak muda disuruh pangkur sagu, tidak ada [yang bisa], pangkur nasi saja. Pangkur koperasi, pangkur kios.

Kelakar ini bukan sekadar menggambarkan peralihan pola konsumsi, tapi mengungkap realitas bahwa masyarakat kian bergantung pada kios dan praktik utang menjadi hal yang lumrah.

Kehadiran perusahaan yang disertai dengan praktik lilitan utang pekerja ternyata menempa kebiasaan warga, khususnya pekerja sawit, berutang di kios. Ketua Kelompok Perempuan di Nibung memberikan gambaran bagaimana orang Yei yang bekerja di PT Abul umumnya menghabiskan seluruh waktunya untuk bekerja di sawit. Namun, alih-alih membawa kesejahteraan, pekerjaan tersebut justru menjerat mereka dalam lilitan utang, hingga upahnya habis buat bayar utang.

Kerja di sawit, pekarangan rumah jadi hutan [tidak terurus]. Terima gaji, habis [buat] bayar utang. ... Tidak ada waktu untuk tanam. Lebih memilih berutang. Jadi, habis bekerja langsung [habis gajinya] untuk membayar [utang] itu.

Kios-kios yang menjual kebutuhan pokok di kampung maupun di barak terbagi menjadi dua: milik koperasi marga tertentu dan kios mandiri yang terafiliasi dengan koperasi marga tertentu. Keduanya menerima pembayaran dengan sistem kasbon, yang berarti pembayarannya dilakukan melalui pemotongan langsung upah pekerja ketika menerima pencairan upah dari perusahaan. Seorang pemilik kios di Nibung menjelaskan:

Kalau terdaftar sebagai anggota di plasma, bisa [kios langsung potong gaji]. ... Saya juga termasuk [anggota] di koperasi plasma. Jadi macam-macam saya, orang bisa utang [ke kios]. Saya tinggal buat laporan, adukan ke koperasi. Dari koperasi langsung dipotong ke gaji. Jadi nanti di situ [slip gaji] kan dia *pu* gaji, gaji keluar ... setelah dipotong sekian ke koperasi ini. ... Biasa begitu.

Pemotongan upah juga diakui oleh HC Manager PT Amung. Bahkan ada beberapa kasus di mana pekerja tidak menerima upah sepeser pun karena seluruhnya dipotong untuk membayar utangnya.

Sistemnya memang seperti itu, tidak hanya di koperasi, di kios di luar juga seperti itu. ... Misal gajinya 4 juta, hanya bisa dikasih bon 1,5 juta, supaya [upahnya] bisa dibawa pulang atau bayar [utang ke] kios yang lain [yang tidak terafiliasi dengan perusahaan atau koperasi margal]. Tapi, yang gajinya hanya terima nol [rupiah] juga ada. ... Gaji 2 juta, tapi utangnya 4 juta. ... Kemarin di Amung I ada delapan orang yang slip gajinya nol. ... Bulan sebelumnya tiga [atau] empat orang. Setiap bulan pasti ada.

Kasus-kasus ini menunjukkan praktik lilitan utang yang mengarah pada kerja paksa. Perusahaan memang tidak memberikan pinjaman langsung kepada pekerja, namun secara aktif memfasilitasi pemotongan upah, bahkan hingga 100 persen. Beberapa pekerja menyebutkan bahwa gaji mereka bukan hanya habis, tapi bahkan bisa minus:

ada juga yang pada saat penerimaan gaji seperti ini bukan lagi kurang tapi minus. ... Banyak dipotong dari pengambilan [barang] yang tidak terukur. Biasanya di koperasi. Ambil bama [bahan makanan]. Gaji sehari 160 [ribu], tapi pengambilannya 200-an [ribu]. Karena

... yang kerja satu orang tapi yang tinggal [di rumah] delapan orang.
(Wawancara Perwakilan Serikat Pekerja PT Abul dan PT Amung)

Iya, [gaji] sampai min [minus], *to*. Tiga bulan tidak terima gaji sama sekali [juga pernah]. (Wawancara pekerja)

Praktik semacam ini jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana diatur dalam PP 36/2021, pemotongan upah tidak boleh melebihi 50 persen dari upah yang diterima oleh pekerja, dan harus berdasarkan perjanjian tertulis atau surat kuasa untuk pembayaran kepada pihak ketiga. Namun, temuan kami—baik dari keterangan pekerja, warga setempat, serikat pekerja, maupun perusahaan sendiri—menunjukkan bahwa pemotongan upah dilakukan tanpa batasan jelas, bahkan hingga minus, dan tanpa bukti adanya surat kuasa untuk pembayaran utang kepada pihak ketiga (koperasi marga ataupun kios mandiri).

Lilitan Utang di PT Taki

Praktik utang ke kios untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari juga terjadi pada pekerja PT Taki. Sering kali para pekerja tidak menerima upah sama sekali karena seluruh upah mereka habis dipotong buat melunasi utang di kios. Kebutuhan bama tergantung pada jumlah anggota keluarga yang harus dihidupi. Dengan lokasi Kampung Kayu yang sangat jauh dan terpencil, harga bama sangat mahal. Karena itulah banyak pekerja terpaksa bergantung pada sistem kasbon yang otomatis dipotong dari upah bulanan mereka. Seorang pekerja di PT Taki menggambarkan situasinya:

[Kebutuhan bama] itu tergantung dari setiap keluarga, *to*. Macam bapak ini biasa ambil 30 kilo. Beras 10 kilo harga 280 ribu, dikalikan

tiga saja. Belum lagi kopi, gula, susu, supermi. *Su* satu juta lebih. kadang-kadang sampai kita kewalahan juga, *to*. [Kalau pertengahan bulan sudah habis] terpaksa ... ambil lagi di kios. Jadi kita *su* bayar potongan di kantin sana, terus gajian sedikit lagi kita oper lagi di kios yang kita bon itu.

Kebutuhan yang dipenuhi melalui utang di kios umumnya bama yang praktis dan cepat saji. Beras, mi instan, kopi instan. Seusai bekerja seharian, apalagi jika lembur, para pekerja tidak punya waktu atau tenaga lagi untuk meramban atau meramu di hutan. Ketergantungan pada bama instan yang siap sedia di kios pun menjadi gaya hidup yang tak terelakkan di Kampung Kayu. Persoalannya, harga bama instan terbilang mahal, sementara upah yang diberikan perusahaan hanya setara dengan UMP. Di sisi lain, jumlah anggota keluarga yang harus dinafkahi juga banyak.

Tak hanya kebutuhan makanan yang tinggi, orang Mandopo di Kampung Kayu juga harus menanggung biaya lain yang cukup besar, seperti biaya transportasi dan medis. Ketika gaji habis untuk bayar utang di kios, mereka pun kesulitan memenuhi kebutuhan darurat, terutama jika ada anggota keluarga yang jatuh sakit dan perlu pengobatan ke klinik. Seperti dijelaskan di bagian sebelumnya, kecelakaan kerja di kebun sawit juga tidak selalu ditanggung oleh perusahaan. Para pekerja harus membiayai sendiri pengobatan, termasuk ongkos transportasi jika dirujuk ke rumah sakit lain.

Faktor lain yang memperparah lilitan utang adalah jadwal pembayaran upah yang baru dilakukan pada minggu kedua setiap bulan. Waktu pembayaran ini, menurut kami, tidak sejalan dengan kebutuhan nyata pekerja, karena kewajiban pembayaran utang, belanja, dan biaya lain umumnya jatuh tempo di awal bulan. Akibatnya, sebelum upah cair pun, para pekerja sudah harus kembali berutang untuk menutupi kebutuhan hidup.

Kondisi ini memperlihatkan bagaimana lilitan utang yang dialami pekerja di PT Taki tidak hanya disebabkan oleh praktik pemotongan upah itu sendiri, tetapi juga oleh sistem kerja dan pengupahan yang tidak responsif terhadap situasi hidup pekerja. Kombinasi antara upah yang minim, harga bama yang tinggi, akses terbatas atas sumberdaya alternatif, dan sistem pembayaran yang tidak ideal membentuk lingkaran utang yang memaksa pekerja tetap bekerja hanya untuk melunasi beban mereka—situasi inilah yang menurut indikator ILO bisa mengarah pada kerja paksa.

PEMANFAATAN KERENTANAN SECARA NEGATIF

Seperti telah dipaparkan sebelumnya, indikator-indikator kerja paksa ILO saling berkaitan erat dan saling memperkuat. Hal ini juga berlaku pada indikator “pemanfaatan kerentanan secara negatif” (*abuse of vulnerability*). Berdasarkan paparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa baik PT Abul, PT Amung, maupun PT Taki telah memenuhi sejumlah indikator kerja paksa tersebut. Ketiga perusahaan ini menempatkan masyarakat suku Yei di Kampung Nibung, suku Marind di Distrik Kasuari, dan suku Mandabo di Kampung Pakis dalam posisi yang sangat rentan.

Indikator “pengucilan” menunjukkan bagaimana masyarakat adat menjadi terkucil di tanah mereka sendiri. Indikator “kondisi kerja dan hidup yang menyiksa” memperlihatkan ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan perusahaan. Tidak adanya pilihan mata pencaharian lain memaksa masyarakat menggantungkan penghidupan dengan bekerja di perusahaan. Indikator “lembur yang berlebihan” mencerminkan situasi di mana masyarakat adat harus bekerja dalam pekerjaan eksploitatif dengan jam kerja sangat panjang untuk bisa mencapai upah minimum. Indikator “lilitan utang” memperlihatkan bagaimana mereka terjebak dalam

utang hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar, yang pada akhirnya mengorbankan kebebasan finansial mereka.

Temuan di lapangan menunjukkan setidaknya ada empat indikator kerja paksa yang terpenuhi, dan semuanya menjadikan masyarakat adat yang bekerja di perusahaan sawit berada dalam posisi sangat rentan. Kerentanan ini berkaitan erat dengan indikator yang menjadi fokus bagian ini, yakni “pemanfaatan kerentanan secara negatif”. Bagian ini menguraikan bentuk-bentuk kerentanan yang dihadapi masyarakat adat sebagai pekerja sawit, dan bagaimana perusahaan memanfaatkannya.

Kerentanan pekerja bisa muncul dalam berbagai bentuk, antara lain: (1) kemiskinan; (2) menjadi bagian dari kelompok yang mengalami diskriminasi berlarut-larut, seperti masyarakat adat dan suku, khususnya perempuan; (3) ketergantungan ganda pada majikan, tidak hanya untuk pekerjaan tetapi juga untuk tempat tinggal, makanan, dan pekerjaan bagi kerabat mereka; (4) minimnya pengetahuan tentang bahasa atau hukum setempat; (5) ketiadaan pilihan mata pencaharian; (6) menjadi bagian dari kelompok agama atau etnis minoritas; (7) memiliki disabilitas atau karakteristik yang membedakan mereka dari mayoritas; (8) tidak punya kebebasan untuk menerima atau meninggalkan pekerjaan tanpa rasa takut akan sanksi; (9) terlilit utang dan terpaksa bekerja untuk pemberi kerja guna melunasinya; (10) hidup di negara di mana pemerintah memaksa warga bekerja demi tujuan pembangunan; (11) mengalami eksploitasi seperti lembur paksa atau penahanan dokumen pribadi yang menjadi syarat kerja; (12) bekerja tanpa kontrak, sehingga tidak memahami hak-haknya, termasuk hak untuk meninggalkan pekerjaan. Dari dua belas bentuk kerentanan ini, hanya poin kedelapan yang tidak sepenuhnya ditemukan di lapangan. Sebelas lainnya dapat ditemukan secara nyata di kalangan orang Yei yang bekerja di PT Abul, orang Marind di PT Amung, dan orang Wambon di PT Taki.

Menurut panduan SAP-FL ILO, keberadaan pekerja dalam kondisi rentan tidak serta-merta menjadikannya terjebak dalam kerja paksa. Kerja paksa terjadi ketika pemberi kerja secara sadar memanfaatkan kondisi rentan pekerja. Misalnya, seseorang yang bekerja karena takut kelaparan atau kemiskinan belum tentu menjadi korban kerja paksa—selama ia bebas menerima atau meninggalkan pekerjaannya tanpa rasa takut. Namun, jika perusahaan memanfaatkan kerentanan ekonomi pekerja untuk menawarkan upah yang sangat rendah atau memberlakukan jam kerja berlebihan, maka hal itu dapat dikategorikan sebagai kerja paksa.

Dalam konteks ini, kerja paksa bisa dikatakan terjadi jika kerentanan-kerentanan yang dialami masyarakat ini dimanfaatkan oleh perusahaan melalui: (a) pemberlakuan jam kerja yang berlebihan; (b) penawaran upah yang sangat rendah; (c) penahanan upah; (d) penyediaan kondisi kerja dan hidup yang tidak layak.

Peminggiran dan Ketergantungan

Pelepasan tanah marga seluas 14.783,70 hektare di Kampung Pakis dan Kampung Enau pada 1998 menjadi dasar BPN untuk menerbitkan HGU atas nama PT Taki pada 2000 dengan luas 14.461 hektare. Dokumen pelepasan tanah ini menunjukkan bahwa 23 orang dari lima marga—Irowob Kawab, Ekoki Guwe, Gembenop Mirob, Mikan Kereka, dan Gembenop Kogu—telah melepaskan tanah marga mereka. Proses pelepasan tanah ini menghasilkan uang kompensasi Rp1 miliar sebagai tanda pengakuan (rekognisi), namun tidak menyisakan ruang hidup lain bagi masyarakat. Hutan, kebun sagu, rawa-rawa, dan mata air hilang. Rumah-rumah mereka diratakan untuk dijadikan areal perkebunan sawit dan pabrik pengolah CPO.

Pengasingan dari tanah sendiri menjadikan orang Wambon makin terpinggirkan dan kehilangan daya hidup. Ketika rumah dan hutan mereka

lenyap, satu-satunya pilihan tempat tinggal adalah barak-barak kayu yang dibangun perusahaan. Beberapa ketua dusun dari submarga yang melepaskan tanah mereka menyatakan bahwa barak hanya boleh ditempati oleh anggota marga yang bekerja di perusahaan—kecuali untuk ketua dusun. Dengan begitu, barak-barak perusahaan secara tidak langsung membentuk kampung-kampung baru yang padat dan sempit, di atas bekas tanah adat.

Hilangnya hutan yang digantikan perkebunan sawit juga membentuk ekosistem yang sepenuhnya baru, yang membuat orang Wambon kesulitan mencari sumber pangan. Tidak ada lagi pohon sagu untuk dipangkur, hewan buruan makin langka (kini terbanyak ular, tikus, dan buaya), dan ikan di rawa/kali juga sulit didapat. Sebagai gantinya, perusahaan memperkenalkan sumber pangan baru: koperasi dan minimarket yang menjual beras, mi instan, kopi, teh, gula, kental manis, aneka bumbu dapur, rokok, dan sabun. Namun, semua itu hanya bisa didapatkan dengan uang. Tak hanya untuk beli bahan makanan, uang juga diperlukan untuk beli alat masak dan bahan bakar/daya listrik. Kebutuhan akan uang menjadi makin besar, terutama untuk beli bama. Gaya hidup mandiri sebelumnya—berburu-meramban-meramu di hutan—tak lagi memungkinkan. Perubahan ini menciptakan ketergantungan baru pada dua hal: uang dan perusahaan.

Dalam kondisi seperti ini, banyak orang Wambon akhirnya bekerja di perkebunan. Terutama pada awal 2000-an, ketika perusahaan membuka banyak lowongan untuk pekerjaan lapangan seperti menanam, memanen, memupuk, menyemprot, dan menggaruk rerumputan. Tidak diperlukan ijazah atau kemampuan baca-tulis untuk bisa bekerja; siapa saja, laki-laki maupun perempuan dewasa, bisa diterima sebagai pekerja upahan perusahaan. Ketika tidak ada pilihan penghidupan lain, bekerja di perkebunan sawit menjadi satu-satunya jalan.

Terasing di Tanah Sendiri

Meskipun warga Boven Digoel, khususnya di Pakis dan Enau, sudah mengenal perusahaan sebelum PT Taki hadir, perkebunan sawit adalah entitas asing bagi orang Wambon. Sebelum PT Taki hadir, perusahaan HPH/HTI seperti Kido Group dengan aktivitas pembalakan (*logging*) untuk bahan baku kayu lapis telah mempekerjakan orang lokal dan juga mendatangkan pekerja dari luar Papua. Orang Wambon awalnya tidak familiar dengan perkebunan sawit karena masih melakukan tradisi berburu-meramban-meramu dan sedikit tahu tentang pertanian. Ketika sistem kerja di perkebunan diperkenalkan dengan jam kerja tetap dan disiplin ketat (rata-rata tujuh sampai delapan jam/hari, enam hari seminggu Senin–Sabtu), sistem perintah, dan target, mereka merasa asing, karena semua ini sangat berbeda dengan kerja-kerja yang sebelumnya mereka lakukan di hutan dengan waktu fleksibel dan menentukan sendiri apa yang harus didapatkan.

Pengetahuan mengenai hak dan kewajiban pekerja yang muncul dari hubungan kerja pun sangat minim. Sangat kontras dengan para pekerja pendatang dari Jawa, NTT, dan Sulawesi yang lebih familiar dengan sistem kerja di perusahaan perkebunan. Orang Wambon tidak hanya terasing dari tanahnya, tetapi juga dari tempat kerjanya sendiri. Sebagian pekerja PT Taki mengaku tidak menyimpan salinan kontrak kerja. Kontrak yang ditandatangani disimpan oleh perusahaan. Akibatnya, mereka tidak memahami dengan baik hak dan kewajiban apa saja yang semestinya mereka miliki sebagai pekerja perusahaan. Mereka hanya menerima apa yang diberikan perusahaan dan menjalankan apa yang diperintahkan.

Ketidaktahuan pekerja atas haknya dan upaya apa yang bisa dilakukan jika terjadi pelanggaran terhadap haknya merupakan implikasi dari ketidaktahuan pekerja mengenai isi kontrak kerja. Perusahaan yang tidak

memberikan salinan kontrak kepada pekerja jelas merupakan bentuk pemanfaatan kerentanan pekerja secara negatif.

INDIKATOR KERJA PAKSA YANG TIDAK DIPENUHI

Ada enam indikator kerja paksa yang tidak dapat dibuktikan melalui data dari lapangan. Tidak munculnya indikator-indikator ini disebabkan oleh dua hal. *Pertama*, memang tidak terjadi dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Ini berlaku untuk dua indikator: pengelabuan dan kekerasan fisik serta seksual. *Kedua*, beberapa subindikatornya tidak ditemukan di lapangan, seperti dalam indikator pembatasan gerak, penahanan dokumen pribadi, intimidasi dan ancaman, serta penahanan upah.

Pertama, penelitian kami memang menemukan adanya indikasi pengelabuan, tapi bukan dalam konteks hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Pengelabuan atau pembohongan terjadi dalam konteks lain, yakni saat proses pelepasan tanah marga oleh masyarakat adat setempat kepada perusahaan. Masyarakat adat menganggap pelepasan tanah marga kepada perkebunan tidak bersifat permanen. Mereka meyakini bahwa tanah adat akan kembali kepada masyarakat adat ketika HGU perusahaan berakhir, terutama jika masyarakat menolak perpanjangannya. Namun, kenyataannya, tanah-tanah adat yang dilepas itu berubah status menjadi tanah negara. Pemerintah daerah turut melanggengkan pemahaman yang keliru ini. Dalam kasus penanaman kembali sawit (*replanting*) oleh PT Taki, misalnya, kepala marga atau tuan dusun berpikiran bahwa keputusan untuk menanam ulang harus mendapat persetujuan mereka karena HGU dianggap sudah berakhir dan tanah dianggap kembali menjadi milik masyarakat.

Kedua, kami tidak menemukan bukti terjadinya kekerasan fisik dan seksual yang dilakukan pihak perusahaan. Yang muncul justru isu kekerasan antarpekerja, seperti baku hantam yang dipicu oleh sentimen kesuku-

an OAP dan pendatang. Kami juga tidak menemukan adanya pemaksaan dari pemberi kerja agar pekerja mengonsumsi obat-obatan atau alkohol. Namun, kondisi kerja di perkebunan sawit yang berat atau menyiksa membuat para pekerja banyak mengonsumsi minuman keras yang banyak dijual di kios-kios di Kampung Kayu. Selain meminum alkohol, pekerja juga kerap mengonsumsi minuman penambah energi dan rokok, yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan penyakit fisik. Kebiasaan ini sering kali menambah lilitan utang para pekerja di kios-kios. Menurut para mama, kehadiran perkebunan sawit tidak hanya mendatangkan sawit, tetapi juga membawa minuman keras dan prostitusi—yang menyebabkan upah para suami tidak utuh sampai ke rumah, karena lebih dulu mampir ke kios, tempat karaoke, dan pasar.

Ketiga, kami tidak menemukan tanda-tanda yang menunjukkan bahwa pekerja tidak bebas meninggalkan perkebunan sawit. Tidak ada kawat berduri yang mengelilingi barak-barak tempat tinggal pekerja, tidak ada penjagaan ketat oleh petugas keamanan/bersenjata, ataupun pengawasan kamera CCTV. Meski ada petugas keamanan di perkebunan, keberadaannya masih dalam batas wajar. Jadi, indikator pembatasan ruang gerak tidak dipenuhi. Namun demikian, penelitian kami menemukan bahwa para pekerja tidak mudah meninggalkan areal perkebunan—seperti yang dialami pekerja PT Taki yang tinggal di dalam area perkebunan. Hambatan ini lebih disebabkan oleh minimnya sarana transportasi dan jauhnya jarak permukiman dengan fasilitas umum. Kondisi ini lebih tepat dikategorikan sebagai bentuk pengucilan ketimbang pembatasan ruang gerak.

Keempat, kami tidak menemukan adanya intimidasi atau ancaman dari perusahaan terhadap para pekerja yang berasal dari suku Yei, Marind, dan Wambon. Indikator ini memang termasuk yang sulit dideteksi, terutama di perusahaan yang sistem kerjanya sudah baku seperti perkebun-

an sawit. Ketiadaan bukti dari lapangan juga bisa disebabkan oleh keterbatasan waktu kami dalam pengamatan di lapangan.

Kelima, tidak ada bukti perusahaan menahan dokumen identitas para pekerja lokal. Namun, kami menemukan bahwa para pekerja perkebunan dengan skema PKWT tidak memegang salinan kontrak kerja. Meskipun UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan salinan perjanjian kerja kepada pekerja, peraturan perundang-undangan tetap mengharuskan kedua pihak yang menandatangani perjanjian kerja untuk memiliki dokumennya. Maka, seharusnya tidak ada alasan bagi perusahaan untuk tidak menyerahkan salinan kontrak kerja, bahkan jika ada informasi yang dirahasiakan. Namun, karena indikator kerja paksa hanya memperhitungkan penahanan dokumen identitas, maka fakta bahwa pekerja tidak memegang salinan kontrak tidak dapat dianggap sebagai indikasi penahanan dokumen identitas pekerja.

Keenam, kami tidak menemukan praktik penahanan upah. Namun demikian, para pekerja kebun mengeluhkan waktu pembayaran upah yang dilakukan pada minggu kedua setiap bulannya, seperti yang terjadi di PT Taki. Jadwal pembayaran upah di pertengahan bulan ini turut memperparah lilitan utang pekerja. Situasi ini lebih tepat dikaitkan dengan indikator lilitan utang ketimbang penahanan upah.

Sebagaimana dijelaskan di Bab 2 mengenai konsep dan konstruksi hukum tentang kerja paksa, suatu perusahaan tidak harus memenuhi semua dari sebelas indikator untuk dapat dikatakan melakukan praktik kerja paksa. Bila salah satu atau beberapa indikator sudah terpenuhi, maka itu sudah cukup untuk menyatakan bahwa sebuah perusahaan menerapkan kerja paksa. Dengan demikian, ketiga perusahaan perkebunan sawit yang dibahas dalam buku ini telah memenuhi syarat sebagai pelaku kerja paksa—meski hanya lima dari sebelas indikator yang terbukti terpenuhi.

7

KEHIDUPAN DAN PEKERJAAN YANG RENTAN

MASUKNYA perusahaan perkebunan kelapa sawit ke Merauke dan Boven Digoel membawa perubahan besar dalam kehidupan masyarakat adat. Awalnya, perusahaan menjanjikan kesempatan kerja dengan pendapatan tetap yang tampaknya menarik bagi masyarakat setempat yang ingin mendapatkan penghasilan tunai. Namun, seiring berjalannya waktu, sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan ternyata jauh dari harapan, karena justru menciptakan kondisi yang menyulitkan dan menjerat. Tanpa perjanjian kerja yang adil serta sistem perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, banyak pekerja—terutama dari kelompok masyarakat adat—terpaksa bekerja dalam situasi yang sangat memberatkan: upah rendah, jam kerja panjang, dan kondisi kerja yang buruk. Ketergantungan mereka pada perusahaan memperparah keadaan, karena membuat mereka sulit melepaskan diri dari jeratan kerja yang menyiksa. Bab ini menguraikan empat dampak utama dari kondisi tersebut: rusaknya tatanan sosial-budaya, memburuknya ekonomi keluarga, terbatasnya akses pendidikan, dan gangguan terhadap kesehatan.

Dampak Sosial-Budaya

Salah satu dampak paling mencolok dari kondisi yang ditimbulkan praktik kerja paksa adalah hilangnya kendali masyarakat adat atas kehidupan mereka sendiri. Sebelum kehadiran perkebunan sawit, masyarakat adat hidup relatif mandiri dan terhubung erat dengan tanah mereka yang menjadi sumber pangan dan identitas budaya. Namun, sejak tanah adat mereka diambil alih untuk kepentingan perusahaan, masyarakat kehilangan akses untuk berburu, meramu, dan berkebun. Mereka tidak mampu lagi mencukupi kebutuhan hidup secara mandiri dengan cara mereka sendiri. Mereka pun mengalami kerentanan mendalam karena menggantungkan hidup pada upah dari bekerja di perusahaan perkebunan, dan tidak bisa lagi memilih atau menentukan cara hidup mereka sendiri.

Kehidupan sosial masyarakat pun berubah. Nilai-nilai kebersamaan yang dulunya menjadi fondasi kehidupan komunitas adat telah tergantikan oleh tekanan untuk bertahan secara individual dalam sistem kerja industri yang penuh persaingan dan menjerat. Hubungan sosial meregang akibat konflik internal dalam marga antara yang pro dan yang kontra terhadap perkebunan, sampai-sampai mereka enggan berkumpul dan bertegur sapa dalam kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan. Ketegangan ini menciptakan perpecahan yang merusak tatanan sosial dan budaya yang selama ini dijaga.

Selain itu, nilai-nilai dan pengetahuan lokal—termasuk praktik pengobatan tradisional, pengetahuan tentang keanekaragaman hayati (biodiversitas), dan cara merawat kelestarian alam—makin tersisih. Dalam banyak kasus, pengetahuan ini tidak lagi diwariskan, terutama kepada generasi muda yang tumbuh dalam lingkaran kehidupan perkebunan sawit. Ini menjadi ancaman serius terhadap keberlanjutan identitas dan budaya masyarakat adat setempat.

Dampak Ekonomi

Kehadiran industri sawit telah mengubah secara mendasar cara masyarakat adat di Merauke dan Boven Digoel dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika sebelumnya mereka mengandalkan hutan untuk mencukupi kebutuhan, kini mereka makin bergantung pada uang sebagai alat tukar untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan tambahan lainnya. Saat masih menguasai hutan, meski tidak ada uang, mereka masih bisa makan dengan berburu babi, mengambil pakis, dan menangkap ikan di sungai. Hanya diperlukan tenaga dan waktu untuk memperolehnya dari hutan. Hutan sebagai “supermarket” yang menyediakan kebutuhan hidup secara cuma-cuma digantikan oleh kios-kios dan koperasi perusahaan yang menjual aneka barang kebutuhan sehari-hari dengan harga tunai. Perubahan ini membuat masyarakat adat terjerumus ke dalam ekonomi uang tunai yang tidak stabil.

Upah bulanan yang rendah dan tidak menentu membuat pekerja terpaksa berutang di kios atau koperasi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Situasi ini menciptakan lilitan utang yang makin kencang dari bulan ke bulan. Kami menyaksikan bagaimana perkebunan sawit telah mengubah kebiasaan masyarakat adat dari “pangkur sagu” (pengolah sagu) menjadi “pangkur kios”—sebutan bernada sinis yang mencerminkan ketergantungan baru mereka pada sistem utang. Ketergantungan ini membuat perekonomian keluarga jadi sangat rentan, terutama ketika penghasilan dari upah tidak cukup untuk menutup pengeluaran dasar.

Selain membentuk ketergantungan, industri sawit juga mendorong tumbuhnya pola konsumsi baru. Tidak hanya untuk kebutuhan pangan dan sandang, tetapi juga untuk kebutuhan sekunder dan tersier seperti pulsa, rokok, minuman keras, bahkan prostitusi. Perilaku konsumtif ini menjadi beban tambahan bagi keluarga, dan sering kali menimbulkan

percekcokan dalam rumah tangga. Perselisihan akibat utang yang tak kunjung lunas juga kerap memicu ketegangan antar-anggota marga. Perlahan tapi pasti, masyarakat adat yang sebelumnya hidup dengan prinsip kecukupan, kini makin dekat dengan garis kemiskinan.

Akses Pendidikan

Jeratan kerja paksa di perkebunan sawit juga berdampak serius pada akses pendidikan generasi muda masyarakat adat. Banyak keluarga pekerja tidak mampu menyekolahkan anak mereka secara layak, baik karena keterbatasan biaya, jatuhnya jarak ke sekolah, maupun karena anak-anak dan remaja justru harus ikut bekerja membantu orang tua mengejar target kerja harian di kebun sawit. Dalam sejumlah kasus, anak-anak harus berhenti sekolah karena dibutuhkan untuk memanen atau mengangkut buah sawit, atau sekadar menjaga adik-adiknya saat kedua orang tua bekerja seharian di kebun.

Minimnya akses atas pendidikan formal ini membuat generasi muda masyarakat adat terjebak dalam lingkaran ketergantungan yang sulit diputus. Tanpa keterampilan atau pendidikan yang memadai, mereka tidak punya banyak pilihan selain mengikuti jejak orang tua mereka menjadi buruh kebun. Dengan kata lain, kerja paksa tidak hanya menjadi realitas generasi sekarang, tapi juga sangat mungkin diwariskan ke generasi berikutnya.

Dalam jangka panjang, keterbatasan pendidikan ini akan mempersempit peluang masyarakat adat untuk keluar dari lingkaran kemiskinan struktural. Masa depan mereka sebagai generasi muda terancam tidak hanya oleh hilangnya tanah dan sumberdaya, tetapi juga oleh kehilangan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan menentukan jalan hidup mereka sendiri.

Kondisi Kesehatan

Lingkungan kerja yang berat dan perlindungan yang minim terhadap keselamatan serta kesehatan kerja telah menimbulkan berbagai gangguan kesehatan pada para pekerja sawit—baik fisik maupun mental. Di lapangan, kami menemukan berbagai penyakit akibat kerja yang kerap diderita oleh pekerja, mulai dari gangguan pernapasan, sakit pinggang dan hernia, luka atau iritasi kulit karena bahan kimia, hingga kelelahan ekstrem akibat kerja fisik terlalu berat di bawah terik matahari tanpa APD yang memadai.

Bagi para pekerja pemupuk dan penyemprot, paparan bahan kimia berbahaya tanpa apd seperti masker dan sarung tangan telah menyebabkan gangguan pencernaan serta penyakit kulit yang kronis. Bagi pemanen, kerja dengan alat yang cukup berat seperti egrek dan dodos menimbulkan keluhan pada tulang belakang, pinggang, dan sendi-sendi. Bahkan, sebagian pekerja mengeluhkan cedera jangka panjang yang berdampak hingga ke masa tua.

Selain itu, kondisi permukiman yang padat dan tidak sehat di dalam areal perkebunan maupun yang bersebelahan dengan pabrik pengolah minyak sawit juga menambah beban kesehatan keluarga pekerja. Debu akibat lalu-lalang truk pengangkut buah sawit, pekerja, atau kayu-kayu dapat mengganggu kesehatan pernapasan, begitu pula asap pabrik dan bau menyengat dari limbah sawit yang memperburuk kualitas udara, terutama bagi anak-anak dan perempuan. Tidak tersedia atau minimnya fasilitas air bersih dan sanitasi memperparah risiko penyakit menular dalam lingkungan barak.

Lebih dari itu, tekanan hidup di tengah ketidakpastian ekonomi, beban kerja yang berat, dan hubungan kerja yang kaku tanpa ruang untuk mengadu atau beristirahat juga berdampak pada kesehatan mental pekerja

dan anggota keluarganya. Banyak dari mereka mengalami stres, cemas, dan merasa terjebak dalam situasi yang awalnya menjanjikan. Kondisi ini bukan hanya melemahkan kesejahteraan psikologis pekerja, tetapi juga merusak hubungan mereka dengan keluarga dan komunitas.

Dengan kata lain, kerja paksa di perkebunan sawit tidak hanya menggerus tenaga dan waktu para pekerja warga adat, tapi juga merenggut hak dasar mereka untuk hidup layak—seara jasmanis, rohani, dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- ABDULGANI, F. 2020. "Sang Pemburu dalam Jerat Kerja Upahan: Investigasi Moda Produksi dalam Proses Industrialisasi Sagu di Papua Barat." *Wacana: Jurnal Transformasi Sosial* 38: 51–102. <https://insistpress.com/wp-content/uploads/2020/07/Wacana-38%E2%80%A2Tahun-XXI%E2%80%A22020-Kajian-3-Abdulgani.pdf>.
- AKRAM-LODHI, A.H., K. DIETZ, B. ENGELS, dan B.M. MCKAY. 2022. *Buku Pegangan Studi Agraria Kritis*. Diterjemahkan oleh TIM KERUYOKAN BELAJAR AGRARIA. Yogyakarta: STPN Press.
- ANDRIANTO, A., H. KOMARUDIN, dan P. PACHECO. 2019. "Expansion of Oil Palm Plantations in Indonesia's Frontier: Problems of Externalities and the Future of Local and Indigenous Communities." *Land* 8, 56. <https://doi.org/10.3390/land8040056>.
- ANDRIANTO, A., B.F. SEDIK, H. WARIDJO, H. KOMARUDIN, dan k. OBIDZINSKI. 2014. "The Impacts of Oil Palm Plantations on Forests and People in Papua: A Case Study from Boven Digoel District." Working Paper 278. Bogor: CIFOR.
- BADAN KEBIJAKAN PEMBANGUNAN KESEHATAN. 2023. *Buku Saku Hasil Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) 2022*. Jakarta: Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan. <https://repository.badankebijakan.kemkes.go.id/id/eprint/4855/>.
- BERENSCHOT, W., A. DHIAULHAQ, AFRIZAL, dan o. HOSPES. 2021. "Ekspansi dan Konflik Kelapa Sawit di Indonesia: Evaluasi Efektivitas Mekanisme Penyelesaian Konflik." Laporan Kebijakan No. 5 (Nasional). Universitas Andalas, KITLV Leiden, Universitas Wageningen, Lembaga Gemawan, Scale Up, Walhi Sumatera Barat, Walhi Kalimantan Tengah, Epistema Institute, dan HuMa. https://www.kitlv.nl/wp-content/uploads/2021/10/IND_Ekspansi-Konflik-Kelapa-Sawit-di-Indonesia-ID-FA.pdf.

- BOELAARS, J. 1986. *Manusia Irian: Dabulu, Sekarang, Masa Depan*. Jakarta: Gramedia. https://www.papuaerfgoed.org/sites/default/files/collectie/files/2003-12/Boelaars_1986%20Manusia.pdf.
- BPS. 2023. "Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2022." Volume 16. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/11/30/160f211bfc4f91e1b77974e1/statistik-kelapa-sawit-indonesia-2022.html>.
- BPS KABUPATEN BOVEN DIGOEL. 2023. "Distrik Jair Dalam Angka Tahun 2023." BPS Kabupaten Boven Digoel. <https://bovendigoelkab.bps.go.id/id/publication/2023/09/26/7a06d83e97d8c7bc9c25de7d/distrik-jair-dalam-angka-2023.html>.
- _____. 2024. "Kabupaten Boven Digoel Dalam Angka 2024." Volume 17. BPS Kabupaten Boven Digoel. <https://bovendigoelkab.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/2b8653eb40f15d687669d532/kabupaten-boven-digoel-dalam-angka-2024.html>.
- CHAO, S. 2021a. "Can There Be Justice Here? Indigenous Perspectives from the West Papuan Oil Palm Frontier." *Borderlands Journal* 20(1): 11–48. <https://doi.org/10.21307/borderlands-2021-002>.
- _____. 2021b. "Gastrocolonialism: The Intersections of Race, Food, and Development in West Papua." *The International Journal of Human Rights* 26(5): 811–832. <https://doi.org/10.1080/13642987.2021.1968378>.
- CRAMB, R. dan J. MCCARTHY. 2016. "Characterising Oil Palm Production in Indonesia and Malaysia." Dalam *The Oil Palm Complex: Smallholders, Agribusiness and the State in Indonesia and Malaysia*, 1st ed., Vol. 1, 27–77, disunting oleh R. CRAMB dan J.F. MCCARTHY. Singapura: NUS Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1xz0km.7>.
- DAMANIK, R.A., PRIYAMBADA, dan L.P. PAMARDI. 2024. "Masalah dan Penanganan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada Proses Panen di Perkebunan Kelapa Sawit." *Agricultural Engineering Innovation Journal* 2(1): 37–50. DOI: 10.55180/aei.v2i1.857.
- EYES ON THE FOREST. 2022. "Pemantauan Tutupan Lahan pada Izin Konsesi Kawasan Hutan yang Dicabut di Riau, Kalimantan Barat dan Papua."

- Laporan Investigasi. [https://www.eyesontheforest.or.id/uploads/default/report/\[IND\]_Pemantauan_tutupan_lahan_pada_izin_konsesi_kawasan_hutan_yang_dicabut_\(EoF_Okt_2020\).pdf](https://www.eyesontheforest.or.id/uploads/default/report/[IND]_Pemantauan_tutupan_lahan_pada_izin_konsesi_kawasan_hutan_yang_dicabut_(EoF_Okt_2020).pdf).
- FRANSISKAN PAPUA. 2019. "Daftar Nama Perusahaan Sawit dan Tambang di Tanah Papua." Fransiskanpapua.org. <https://fransiskanpapua.org/wp-content/uploads/2019/11/Daftar-Nama-Perusahaan-Sawit-Di-Tanah-Papua.pdf>.
- FRASER, N. 2016. "Contradictions of Capital and Care." *New Left Review* 100: 99–117.
- GIETZELT, D. 1989. "The Indonesianization of West Papua." *Oceania* 59(3): 201–221. <https://doi.org/10.1002/j.1834-4461.1989.tb02322.x>.
- GREENPEACE. 2018a. "Rogue Trader: Keeping Deforestation in the Family". 25 Juni. Greenpeace International. <https://www.greenpeace.org/international/publication/17241/rogue-trader-indonesia-deforestation-wilmar-gama/>.
- _____. 2018b. "Final Countdown: Now or Never to Reform the Palm Oil Industry." Greenpeace International. <https://www.greenpeace.org/international/publication/18455/the-final-countdown-forests-indonesia-palm-oil/>.
- HEUPNER, S.D.G. 2016. "Labour Exploitation, Systematic Oppression and Violence in Palm Oil Plantations in North Sumatra, Indonesia." *PEOPLE: International Journal of Social Sciences* 2(1): 477–494. <http://dx.doi.org/10.20319/pijss.2016.s21.477494>.
- HUTAPEA, T. Tanpa tahun. "Studi Perkebunan Kelapa Sawit Korindo Abadi Group: Struktur dan Kepemilikan Perusahaan, Pemetaan, Aktor, dan Hubungan Rantai Pasok Kelapa Sawit."
- ILO. 2003. "Perspectives: The ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour." *Internasional Labour Review* 142(1).
- _____. 2005. *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidelines for Legislation and Law Enforcement*. Jenewa (Swiss): ILO.
- _____. 2008. *Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business*. Jenewa (Swiss): ILO.

- _____. 2012. *Hard to See, Harder to Count: Survey Guidelines to Estimate Forced Labour of Adults and Children*. Jenewa (Swiss): ILO.
- _____. 2014. *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*. Jenewa (Swiss): ILO.
- KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI. Tanpa tahun. "Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah." Diakses pada 7 November 2024. <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/2/370200>.
- KHAKIM, A. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. 2016. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- LARASTITI, C. 2020. "Sagu dan Krisis Reproduksi Sosial Orang Kaiso." *Wacana: Jurnal Transformasi Sosial* 38: 103–132. https://insistpress.com/wp-content/uploads/2020/07/Wacana-38%EF%80%A2Tahun-XXI%EF%80%A22020_Kajian-4-Larastiti.pdf.
- LESTARI, M. dan T.N. UTAMI. 2023. "Studi Kasus: Analisis Penyebab Cedera Mata pada Pekerja Pemanen Kelapa Sawit di PTPN IV Adolina." *HJJP: Health Information Jurnal Penelitian* 15, Suplemen. <https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hjpp/article/view/937/877>.
- LEWIS, H., P. DAWYER, S. HODKINSON, dan L. WAITE. 2015. *Precarious Lives: Forced Labour, Exploitation and Asylum*. Bristol (Inggris): Policy Press University of Bristol.
- LI, T. M. dan p. SEMEDI. 2022. *Hidup Bersama Raksasa: Manusia dan Pendudukan Perkebunan Sawit*. Jakarta: Marjin Kiri.
- LI, T. M. 2011. "Centering Labor in the Land Grab Debate." *The Journal of Peasant Studies* 38(2): 281–298. <https://doi.org/10.1080/03066150.2011.559009>.
- _____. 2016. "Situating Transmigration in Indonesia's Oil Palm Labour Regime." Dalam *The Oil Palm Complex: Smallholder, Agribusiness and the State in Indonesia and Malaysia*, disunting oleh R. CRAMB dan J. MCCARTHY, 354–377. Singapura: NUS Press.

- _____. 2023. "Indonesia's Plantationocene." *Annals of the American Association of Geographers* 114(10): 2194–2198. <https://doi.org/10.1080/24694452.2023.2201633>.
- _____. 2023. "Dynamic Farmers, Dead Plantations, and the Myth of the Lazy Native." *The Journal of Peasant Studies* 50(2): 519–538. <https://doi.org/10.1080/03066150.2022.2163629>.
- MCDONNELL, J.E. (2020). The Merauke Integrated Food and Energy Estate (MIFEE): An Ecologically Induced Genocide of the Malind Anim. *Journal of Genocide Research* 23(2): 257–278. <https://doi.org/10.1080/14623528.2020.1799593>.
- PAINO, C. 2017. "Polemik Tanah Marga di Kampung Bupul, Saat Hutan Berubah Jadi Kebun Sawit." *Mongabay*. <https://www.mongabay.co.id/2017/11/30/polemik-tanah-marga-di-kampung-bupul-saat-hutan-berubah-jadi-kebun-sawit/>.
- PUSAKA. 2024. "Suku Awyu Melawan Perusahaan 'Proyek Tanah Merah' Hingga Mahkamah Agung." 20 Maret. <https://pusaka.or.id/suku-awyu-melawan-perusahaan-proyek-tanah-merah-hingga-mahkamah-agung/>.
- RITCHIE, G., W. TARUNA, dan E. SETIYADI. 2018. "Plantation Good Practice – Examples." 5 Oktober. Wilmar. <https://www.wilmar-international.com/sustainability/wp-content/uploads/2018/11/plantation-good-practice-final.pdf>.
- RUMKABU, E., A.A. AMENES, A. ELISABETH, dan i.n. SURYAWAN. 2023. *Merebut Kendali Kehidupan: Perjuangan Orang Wambon di Boven Digoel Menghadapi Serbuan Investasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- SAMPERANTE, F. 2020. "Program TORA di Papua: Perampasan Tanah dan Deforestasi." *Wacana: Jurnal Transformasi Sosial* 38: 35–50. <https://insistpress.com/wp-content/uploads/2020/07/Wacana-38%E2%80%A2Tahun-XXI%E2%80%A22020-Kajian-2-Samperante.pdf>.
- SAVITRI, L. A., N.D. DHANWANI, dan S. AMIN. 2023. "Biopolitik Food Estate dan Kerusakan Metabolik Alam-Manusia Papua." Laporan Penelitian. Jakarta: Pusaka dan FIAN Indonesia.
- SAVITRI, L.A. 2013. *Korporasi dan Politik Perampasan Tanah*. Yogyakarta: INSISTPress.

- SINAGA, H. 2021. “*Burub Siluman: The Making and Maintaining of Cheap and Disciplined Labour on Oil Palm Plantations in Indonesia.*” Dalam *Bioeconomy and Global Inequalities*, disunting oleh MARIA BLACKHOUSE, 175–193. Palgrave Macmillan, Cham.
- SITORUS, B.A., N. ANDAYANI, dan y.t.m. ASTUTI. 2018. “Kajian Penerapan Alat Pelindung Diri di Perkebunan Kelapa Sawit.” *Jurnal Agromast* 3(2).
- SITORUS, H. dan j.f. MCCARTHY. 2022. “Affluence, Generational Poverty and Food Security in The Oil Palm Landscapes of North Sumatera.” Dalam *The Paradox of Agrarian Change: Food Security and the Politics of Social Protection in Indonesia*, disunting oleh J.F. MCCARTHY, A. MCWILLIAM, dan G. NOOTEBOOM, 167–196. NUS Press.
- SPKS. 2016. “SOP K3 - Dokumen SOP Agronomi untuk Petani Kelapa Sawit.”
- STOLER, L.A. 1986. *Capitalism and Confrontation in Sumatra's Plantation Belt: 1870–1979*. New Haven (Amerika Serikat) dan London (Inggris): Yale University Press.
- SURYANI, D. 2016. “Structural Violation of Indigenous Human Rights in Indonesia: A Case Study of Merauke Integrated Food Energy Estate (MIFEE) in Papua.” *Jurnal Masyarakat & Budaya* 18(1): 97–108.
- SURYAWAN, I. N. 2018. *Ruang Hidup yang Redup: Gegar Ekologi Orang Marori dan Kanum di Merauke Papua*. Yogyakarta: Basa Basi.
- SUTEDI, A. 2011. *Hukum Perburuban*. Jakarta: Sinar Grafika.
- TAPOL dan AWASMIFEE!. 2022. “Peran Militer dalam Rencana Food Estate.” London (Inggris): TAPOL. <https://www.tapol.org/id/publications/peran-militer-dalam-rencana-food-estate>.
- THE GECKO PROJECT. 2021. “Kesepakatan Rahasia Hancurkan Surga Papua: Kisah di Balik Ancaman Terbesar bagi Hutan di Indonesia.” Seri Indonesia Dijual. Laporan oleh *Mongabay* dan *The Gecko Project*. <https://geckoproject.id/id/articles/the-secret-deal-to-destroy-paradise/>.
- VERSCHUEREN, J.. 1982. *Jan Verschueren's Description of Yéi-nan Culture: Extracted from the Posthumous Papers*. Disunting oleh J. VAN BAAL. Den Haag (Belanda): M. Nijhoff.

- EKAPUTRI, A.D. dan L. PRADIPTA. 2020. "Buruh Sawit Perempuan dan Laki-laki Sama-Sama Bekerja dalam Kondisi Sulit, tapi Berbeda Nasib." *The Conversation* 5 Agustus. <https://theconversation.com/buruh-sawit-perempuan-dan-laki-laki-sama-sama-bekerja-dalam-kondisi-sulit-tapi-berbeda-nasib-143459>.
- ZAKARIA, R. Y., E.O. KLEDEN, dan y.l. FRANKY. 2011. *MIFEE: Tak Terjangkau Angan Malind*. Jakarta: Yayasan Pusaka.

TENTANG PENULIS

ALMONIKA CINDY FATIKA SARI adalah dosen di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta dan aktif menekuni kajian hukum adat dan kaitannya dengan isu-isu global di Pusat Kajian Hukum Adat Djojodigoeno. Minat penelitiannya mencakup tanah adat, kedaulatan pangan, dan hak-hak masyarakat adat. Artikel-artikel penelitiannya telah terbit di jurnal ilmiah, di antaranya *BHUMI: Jurnal Agraria dan Pertanian*, *Dictum: Jurnal Kajian Putusan Pengadilan*, *Masalah-Masalah Hukum*, dan *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*.

NAILUL AMANY adalah dosen di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Berfokus pada bidang hukum ketenagakerjaan, ia aktif meneliti dinamika hukum perburuhan, hubungan kerja, pemenuhan hak pekerja, hingga perselisihan hubungan industrial. Minat penelitiannya pada perlindungan bagi pekerja kelompok rentan seperti pekerja disabilitas, pekerja harian, dan pekerja migran. Pengalaman penelitian dengan IOM (International Organization of Migration) terkait pola migrasi di perbatasan Indonesia, serta pengalaman kerja dengan ILO (International Labour Organization), mendasari keterlibatannya dalam penelitian kerja paksa di perkebunan sawit yang menjerat masyarakat adat Papua.

RAMADANI SUGIANTO DWI NICHOLAS adalah mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta dan asisten penelitian di Pusat Kajian Hukum Adat Djojodigoeno. Ia memiliki minat pada ka-

jian hukum agraria yang beririsan dengan agrikultur dan pangan, serta akses tenurial bagi masyarakat adat dan komunitas lokal (IPLCs). Saat ini di Puskaha Djodjodigono, dia terlibat dalam penelitian *Forest, People, Climate Partners for Baseline Data Collection for Indonesia Strategy*. Organisasi yang pernah diikuti adalah Environmental Law Society (ELS) FH UGM, Society of Renewable Energy (SRE) UGM, Sekolah Alam UGM, Komunitas Sekolah Marjinal, dan Ekonomi Sirkular ID.

KHARISMA MUHAMMAD adalah mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta dengan minat pada hukum lingkungan, hukum adat, dan kajian hukum dalam pendekatan sosio-legal. Ia aktif mengikuti organisasi seperti Dewan Mahasiswa (DEMA) Justicia FH UGM, mahasiswa magang di Wahana Lingkungan Hidup (WALHI) Yogyakarta, dan anggota Collective for Critical Legal Studies (Colleges) FHUGM. Bersama Puskaha Djodjodigono, ia terlibat dalam penelitian masyarakat adat Papua dalam jeratan kerja paksa di perkebunan sawit.

Apa yang terjadi ketika tanah adat diubah menjadi kebun sawit korporat, dan pemiliknya menjadi buruh di tanahnya sendiri?

Buku ini mengungkap kenyataan pahit di balik ekspansi industri sawit di Merauke dan Boven Digoel, Papua Selatan. Melalui pengamatan lapangan dan wawancara langsung dengan para pekerja orang asli Papua (OAP), penulis menggambarkan bagaimana sistem kerja paksa di perkebunan sawit menciptakan kondisi yang memenuhi indikator kerja paksa—jam kerja panjang tanpa perlindungan keselamatan, upah tak layak, hingga ketergantungan penuh pada perusahaan karena kehilangan sumber penghidupan tradisional.

Ditopang dengan analisis hukum berdasarkan Konvensi ILO dan peraturan perundang-undangan di Indonesia, buku ini menunjukkan bahwa kerja paksa bukanlah kisah masa lalu. Praktik ini nyata dan berlangsung hari ini, di tanah yang dulu kaya akan sagu, hutan, dan kebebasan.

Masyarakat Adat dalam Jerat Kerja Paksa bukan sekadar laporan penelitian, melainkan seruan moral dan politis: untuk menilik kembali siapa yang diuntungkan, siapa yang dikorbankan, dan apa yang harus diperjuangkan agar keadilan tak berhenti di atas kertas.