

KORBAN MINYAK SAWIT *yang* **BERMASALAH**



Indofood: PERAN TERSELUBUNG PEPSICO
TERHADAP EKSPLOITASI BURUH DI INDONESIA

KORBAN MINYAK SAWIT yang **B E R M A S A L A H**

Indofood: PERAN TERSELUBUNG PEPSICO TERHADAP EKSPLOITASI BURUH DI INDONESIA

* BUKAN TERJEMAHAN RESMI

DAFTAR ISI

3	Ringkasan Eksekutif
8	Pendahuluan
9	PepsiCo dan Indofood: Mitra dalam Minyak Sawit yang Bermasalah
12	Para Buruh dibalik Produksi Minyak Sawit: Biaya Tersembunyi dari Eksploitasi Buruh
17	Tinjauan Investigasi: Kondisi Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit Indofood di Sumatera Utara, Indonesia
20	Temuan Kunci:
20	<u>Buruh yang Tak Kasat Mata dan Temporer</u> : Praktik pekerjaan rentan dan berbahaya (<i>Precarious Work</i>) diperkebunan merugikan buruh
23	<u>Upah Murah</u> : Praktik Pengupahan yang Tidak Layak
26	<u>Buruh Anak</u> : Target Kerja yang Sangat Tinggi Memaksa Anak untuk Ikut Bekerja
28	<u>Berbahaya dan Tidak Terlindungi</u> : Penggunaan pestisida dan Praktik Kerja yang membahayakan kesehatan dan keselamatan buruh
32	<u>Serikat Kuning dan Intimidasi</u> : Kebebasan Berserikat yang Tidak Dihormati
34	Rekomendasi:
34	Indofood
36	PepsiCo dan Pelanggan Indofood Lainnya
37	Investor Indofood
37	Pemerintah Indonesia
38	Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)
39	Konsumen
40	Referensi

RINGKASAN EKSEKUTIF



Pengrusakan hutan hujan, perampasan tanah rakyat dan masyarakat adat, juga emisi Gas Rumah Kaca (GRK) besar-besaran akibat pengeringan dan pembakaran lahan gambut demi diproduksinya *Conflict Palm Oil* (Minyak Sawit yang Bermasalah), terus menjadi sorotan utama dunia internasional dalam beberapa tahun belakangan ini. Namun, kondisi kerja dan kehidupan buruh perkebunan kelapa sawit hampir tidak pernah dikaji atau pun didiskusikan secara mendalam.

Karena buruh tinggal di daerah yang terisolir secara geografis dengan mobilitas sosial maupun ekonomi yang sangat terbatas, kisah mereka terkubur di dalam perkebunan kelapa sawit yang terletak di wilayah terpencil di mana mereka hidup dan bekerja. Akan tetapi, belakangan ini semakin banyak laporan dari masyarakat sipil, peneliti independen dan wartawan investigasi yang menguak tabir persoalan yang dihadapi buruh kelapa sawit. Laporan-laporan tersebut menyoroti pola pelanggaran hak-hak buruh yang berat di perkebunan kelapa sawit di berbagai belahan dunia.¹

Minyak Sawit yang Bermasalah adalah minyak sawit yang diproduksi secara ilegal atau berkaitan dengan pelanggaran hak buruh atau hak asasi manusia, pengrusakan hutan hujan secara terus menerus, maupun ekspansi di lahan gambut yang kaya karbon.² Sejumlah masalah yang timbul sehubungan dengan Minyak Sawit yang Bermasalah mendorong banyak perusahaan dalam rantai pasok minyak sawit untuk

mengadopsi kebijakan minyak sawit yang bertanggung jawab. Kebijakan ini berisi komitmen perusahaan untuk memproduksi dan menyuplai minyak sawit yang tidak berkaitan dengan pelanggaran hak-hak buruh, deforestasi, ekspansi di lahan gambut yang kaya karbon, maupun pelanggaran hak asasi manusia (HAM). PepsiCo, sebagai perusahaan makanan ringan dengan distribusi terluas di seluruh dunia dan pembeli minyak sawit utama, merupakan salah satu perusahaan yang baru-baru ini mengadopsi kebijakan tersebut.

Setelah mendapat banyak tekanan dari konsumen dan masyarakat sipil, pada bulan September 2015 PepsiCo mengadopsi revisi kebijakan minyak sawit yang menjabarkan praktik-praktik produksi minyak sawit bertanggung jawab bagi para pemasoknya. Khususnya terkait persoalan hak buruh, dinyatakan bahwa pemasok minyak sawit PepsiCo wajib, "Berpegang teguh pada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, mematuhi hukum yang berlaku, melarang praktik kerja paksa, kerja wajib atau penggunaan buruh anak, mengikuti praktik rekrutmen yang etis, menghormati kebebasan berserikat, [dan] mengakui hak semua buruh termasuk buruh temporer, buruh migran dan buruh kontrak".³

Meskipun kebijakan tersebut menekankan penghormatan terhadap hak-hak buruh dan perlindungan terhadap hutan juga lahan gambut Ber-Stok Karbon Tinggi (SKT), sayangnya kebijakan PepsiCo tersebut masih memiliki celah, yaitu tidak

mengharuskan *joint venture partner*-nya (Mitra Bisnis), Indofood – salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia, perusahaan makanan terbesar di Indonesia, dan produsen tunggal produk PepsiCo di Indonesia – untuk mengikuti persyaratan yang sama dalam penggunaan minyak kelapa sawit pada pembuatan produk-produk PepsiCo.⁴ Kelalaian ini berarti minyak sawit yang diproduksi dan disuplai oleh Indofood untuk membuat produk PepsiCo di Indonesia tidak diharuskan untuk mematuhi standar perlindungan terhadap lingkungan dan sosial yang sama seperti produk yang diproduksi langsung oleh PepsiCo. Untuk memahami dampak dari pengecualian ini terhadap buruh kelapa sawit, sebuah tim melakukan investigasi tentang kondisi kehidupan dan kerja buruh di 2 (dua) perkebunan kelapa sawit yang dimiliki dan dikelola oleh mitra bisnis PepsiCo yaitu Indofood, di bawah anak perusahaan perkebunannya PT PP London Sumatra Tbk (Lonsum), yang berlokasi di pulau Sumatera, Indonesia.

Investigasi dilakukan pada bulan September dan Oktober 2015 oleh sebuah tim melalui wawancara empat mata dengan buruh; pemeriksaan dokumen buruh seperti slip gaji, surat dan perjanjian kerja; pengamatan lapangan saat buruh sedang bekerja, kondisi hidup buruh dan fasilitas yang tersedia di perkebunan. Sebanyak 41 buruh Indofood diwawancarai secara perorangan dalam investigasi ini.

TEMUAN KUNCI DARI INVESTIGASI TERSEBUT MENCAKUP HAL-HAL SEBAGAI BERIKUT:

1. Buruh Indofood⁵ yang telah bekerja untuk jangka waktu yang lama dikategorikan sebagai buruh temporer dan ditempatkan pada pekerjaan berisiko tinggi melalui praktik kerja yang rentan dan berbahaya (*Precarious Work*).

- » Indofood memakai beberapa bentuk praktik hubungan kerja yang rentan dan berbahaya (*precarious work*) atau nonstandar, dalam mempekerjakan buruh untuk melaksanakan kerja-kerja utama yang berhubungan langsung dengan proses produksi di perkebunan indofood, termasuk memanen, mengumpulkan berondolan sawit dan penyemprotan pestisida juga pemupukan. Para buruh ini tidak memiliki jaminan dalam pekerjaannya, menerima upah sama dengan atau kurang dari setengah upah buruh tetap, dan biasanya harus menanggung biaya alat kerja dan alat perlindungan diri (APD) serta jaminan kesehatan, juga menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan yang tinggi
- » Sebanyak 20 dari 41 orang buruh yang diwawancarai (49%) dipekerjakan dalam hubungan kerja rentan dan berbahaya (*precariously employed*) sebagai Buruh Harian Lepas (BHL), buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun buruh kernet, yaitu buruh informal yang membantu pemanen mencapai targetnya tetapi tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan.

2. Upah buruh Indofood yang tidak layak.

- » Di salah satu perkebunannya, Indofood menggaji buruh tetap dan BHL di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Besaran upah ini ditentukan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menurut laporan buruh, mereka tidak memiliki peran untuk melakukan perundingan dan tidak pernah mendapatkan penjelasan dari pengurus serikat buruh tersebut.
- » BHL dan kernet yang tidak diberikan kontrak kerja ataupun slip gaji secara tertulis, melaporkan bahwa mereka biasanya menghasilkan antara 20% - 75% dibawah UMK, yaitu standar upah perbulan seorang buruh tetap.

3. Anak-anak ditemukan bekerja di perkebunan Indofood.

- » Berdasarkan investigasi, ditemukan anak-anak bekerja di perkebunan Indofood. Seorang buruh anak berusia 13 tahun dan dua orang anak berusia 16 tahun diwawancarai, begitu juga seorang pemuda berusia 19 tahun yang menyatakan telah bekerja di perkebunan sejak usia 12 tahun. Mereka semua bekerja secara tidak langsung untuk perusahaan sebagai buruh kernet, atau pembantu pemanen.
- » Sembilan pemanen melaporkan membawa buruh kernet, yang biasanya para istri, anggota keluarga lainnya, atau anak-anak yang sudah putus sekolah. Mereka membawa kernet untuk menambah gaji pokok mereka yang rendah atau karena merasa diharuskan.



A YOUNG KERNET WORKER PUSHES A HEAVY LOAD OF FRESH FRUIT BUNCHES ON INDOFOOD'S PLANTATION.

4. Kebanyakan buruh Indofood tidak mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan yang memadai, serta BHL perawatan bekerja menggunakan pestisida yang sangat berbahaya.

- » Mayoritas pekerjaan penyemprotan pestisida dan pemupukan dilakukan oleh buruh perawatan dengan status BHL yang sebagian besar adalah perempuan. Para buruh ini kebanyakan tidak memiliki alat kerja, APD juga akses ke perawatan kesehatan yang memadai.
- » Tiga orang buruh di satu perkebunan melaporkan menggunakan pestisida dengan merk Gramoxone yang mengandung Paraquat, sejenis herbisida yang sangat beracun dan sudah dilarang penggunaannya di Uni Eropa dan beberapa negara lainnya. Indofood melaporkan menggunakan 21,000 ton Paraquat di perkebunannya pada tahun 2015.⁶
- » Semua BHL kecuali seorang buruh melaporkan hanya menerima sebagian APD dari perusahaan dan membeli sendiri alat pelindung utama lainnya seperti sepatu dan sarung tangan. Tidak seorang pun buruh kernet yang diwawancarai diberikan alat kerja dan APD.⁷
- » Semua BHL dan kernet melaporkan bahwa mereka tidak memiliki jaminan kesehatan dan mendapatkan akses yang terbatas ke klinik perusahaan. Dua orang buruh melaporkan bahwa mereka tidak mengobati cedera yang timbul akibat kecelakaan kerja karena terbatasnya akses ke perawatan kesehatan dan tidak mampu membiayai pengobatan sendiri.

5. Indofood tidak menghormati kebebasan berserikat.

- » Buruh tetap di perkebunan-perkebunan Indofood yang dikunjungi melaporkan bahwa secara otomatis didaftarkan sebagai anggota Serikat Pekerja (SP) 'kuning' yang didukung perusahaan dan pemotongan gaji untuk iuran serikat tanpa persetujuan dari buruh maupun keterwakilan yang sesungguhnya. SP 'kuning' adalah organisasi buruh yang didominasi atau dipengaruhi oleh pengusaha dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum perburuhan internasional.
- » Buruh yang mencoba bergabung dengan SP independen malah mendapatkan intimidasi.

PepsiCo dan Indofood mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau membiarkan praktik-praktik yang diuraikan dalam laporan ini. Meskipun demikian, temuan-temuan ini menunjukkan tidak dihormatinya hak-hak buruh di perkebunan anak perusahaan Indofood sesuai dengan norma perburuhan internasional, Kerangka Kerja PBB “Melindungi, Menghargai dan Memulihkan” Bisnis dan HAM, maupun kebijakan pengadaan minyak sawit PepsiCo. Diketahui atau tidak, baik Indofood dan PepsiCo bertanggung jawab untuk memastikan hak asasi manusia dihormati dalam pengelolaan bisnis yang mereka tangani secara langsung juga dalam pengelolaan bisnis mitra mereka dan pemasoknya seperti yang diuraikan dalam Prinsip Panduan PBB terkait Bisnis dan HAM.

Sebagai langkah awal, PepsiCo harus memperbaiki celah yang ada dalam kebijakannya dengan mengharuskan Indofood mematuhi semua prinsip-prinsip yang ada dalam kebijakan

tersebut. PepsiCo dan Indofood harus melakukan investigasi dan menangani dugaan pelanggaran terhadap hak buruh yang diuraikan dalam laporan ini juga kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang belum terselesaikan.⁸ Kedua perusahaan tersebut harus menerapkan dan melaksanakan kebijakan minyak sawit yang benar-benar bertanggung jawab yang mensyaratkan produksi dan suplay minyak sawit yang sesuai dengan *Prinsip dan Panduan Pelaksanaan: Buruh yang Bebas dan Adil dalam Produksi Minyak Sawit (Prinsip Buruh yang Adil)*.⁹ *Prinsip Buruh yang Adil* dikembangkan oleh koalisi gabungan organisasi masyarakat sipil dari Indonesia, Malaysia, Liberia, Amerika Serikat juga Eropa yang menyajikan acuan bersama mengenai buruh yang bebas dan adil dalam produksi minyak sawit, berdasarkan Konvensi Inti Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia.



TWO MEN LOAD FRESH FRUIT BUNCHES, EACH WEIGHING UP TO 25 KG, INTO A TRUCK ON INDOFOOD'S PLANTATION. NEITHER WEAR PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT.

INDOFOOD DAN PEPSICO TELAH DIBERIKAN KESEMPATAN UNTUK MEMBERIKAN TANGGAPAN TERHADAP TEMUAN KUNCI SEBELUM PUBLIKASI LAPORAN INI DILAKUKAN.

PepsiCo menyatakan bahwa *Palm Oil Action Plan 2015* yang mereka buat menunjukkan bahwa PepsiCo

“Menjunjung komitmen bahwa rantai pasok penghasil minyak sawitnya [PepsiCo] harus sesuai dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, harus mematuhi semua hukum yang berlaku, melarang kerja paksa, kerja wajib atau buruh anak, harus menghormati kebebasan berserikat, dan harus mengakui hak semua buruh.”

PepsiCo mengatakan bahwa perusahaan mereka menganggap komitmen-komitmen tersebut dan pelanggaran hak buruh maupun HAM yang terjadi secara serius dan memiliki ***“kebijakan hak asasi manusia yang kuat”*** dan ***“dengan jelas memiliki pengalaman dalam menyikapi masalah-masalah seperti itu”***.

Indofood menolak untuk berkomentar terhadap temuan dari laporan ini. Tetapi Justru menyatakan bahwa:

“Sejauh yang diketahui oleh IndoAgri, bahwa IndoAgri telah mematuhi semua hukum dan peraturan di Indonesia.”

Dalam Laporan Tahunan 2015¹⁰, Indofood menyatakan bahwa ***“Indofood memiliki komitmen untuk menjalankan praktik ketenagakerjaan yang bertanggung jawab, serta mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kesejahteraan karyawan.”*** Perusahaan tersebut juga menyatakan bahwa ***“Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan prioritas utama di Indofood, dan komitmen kami pada lingkungan kerja yang aman dan sehat dituangkan dalam Kebijakan K3 dan Lingkungan yang berlaku di seluruh unit operasional”***.

Lebih lanjut Laporan Tahunan tersebut menyatakan:

“Indofood memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama bagi setiap karyawan. Rekrutmen karyawan dilaksanakan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, dan penugasan diberikan tanpa memperhatikan latar belakang suku, agama, gender maupun karakter individual lainnya. Kami juga berupaya untuk senantiasa mematuhi ketentuan dan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang berlaku, seperti larangan mempekerjakan anak-anak. Kami menyediakan berbagai manfaat kesehatan bagi karyawan. Layanan kesehatan yang tersedia meliputi klinik, pengecekan kesehatan tahunan, serta ruang-ruang menyusui”

PENDAHULUAN



Industri makanan ringan merupakan bisnis yang besar, berbagai rantai pasok untuk bahan makanannya menciptakan jaringan produksi dan perdagangan yang kompleks dan sulit dipahami. Boleh jadi, Minyak sawit yang Bermasalah yang merupakan salah satu rantai pasok terburuk dan bahan makanan olahan yang paling banyak digunakan, beberapa tahun ini semakin menjadi sorotan karena peranannya dalam pengrusakan hutan hujan dan lahan gambut, perampasan tanah dan kepunahan makhluk hidup.

PepsiCo, perusahaan makanan ringan dengan wilayah distribusi paling luas di seluruh dunia dan pembeli minyak sawit utama, bermitra dengan Indofood raksasa makanan Indonesia untuk memproduksi semua makanan ringan dengan merek PepsiCo di Indonesia. Minyak sawit yang Bermasalah merupakan bahan kontroversial yang ditonjolkan dalam makanan-makanan, yang diproduksi dari perkebunan-perkebunan kelapa sawit yang membentang luas di seluruh Indonesia.

Meskipun persoalan terkait Minyak Sawit yang Bermasalah semakin disoroti, namun laporan mengenai pelanggaran hak-hak buruh yang berat di perkebunan kelapa sawit merupakan

hal yang baru diketahui. Kondisi kerja dan kehidupan buruh di perkebunan kelapa sawit hampir tidak pernah dikaji atau didiskusikan secara mendalam, karena sebagian besar buruh sawit terisolasi secara geografis maupun sosial. Apalagi, kebijakan terbaru PepsiCo yang terlihat tegas, tetapi sayangnya masih memiliki celah. Kebijakan tersebut tidak mewajibkan mitra bisnis PepsiCo, yaitu Indofood untuk memenuhi syarat yang sama untuk minyak sawit yang digunakannya dalam membuat produk-produk PepsiCo. Artinya, sekalipun memproduksi semua produk-produk PepsiCo di Indonesia, Indofood tidak diwajibkan untuk memenuhi standar perlindungan terhadap lingkungan dan sosial yang lebih tinggi yang dijabarkan dalam kebijakan pengadaan minyak sawit PepsiCo, dan malahan dapat melanjutkan praktik bisnis seperti biasa.

Untuk memahami dampak dari pengecualian ini terhadap buruh kelapa sawit terkait makanan ringan PepsiCo, sebuah tim melakukan investigasi tentang kondisi kehidupan dan kerja buruh di 2 (dua) perkebunan kelapa sawit yang dimiliki dan dikelola oleh Mitra Bisnis PepsiCo yaitu Indofood, di bawah anak perusahaan perkebunannya PT PP London Sumatra Tbk (Lonsum), yang berlokasi di pulau Sumatera, Indonesia.

PEPSICO DAN INDOFOOD: MITRA DALAM MINYAK SAWIT YANG BERMASALAH



PepsiCo merupakan perusahaan makanan ringan dengan wilayah distribusi paling luas di dunia dan salah satu pembeli minyak sawit yang utama. Pada tahun 2014, perusahaan ini menggunakan 470.045 metrik ton minyak sawit dalam setahun untuk menghasilkan produk-produknya -- seperti Doritos, Lay's Potato Chips dan Quaker Chewy Bars -- dan tiap tahun penggunaannya terus meningkat.¹¹

Pada bulan September 2015, PepsiCo menerapkan kebijakan baru yang bertujuan untuk menghentikan laju pengrusakan hutan hujan dan lahan gambut serta menghentikan pelanggaran hak asasi manusia dan buruh yang masih terjadi dalam rantai pasok minyak sawitnya di seluruh dunia. Kebijakan baru ini menjabarkan standar-standar yang lebih ketat bagi pemasok langsung PepsiCo, tetapi tidak menetapkan kewajiban yang sama bagi Mitra Bisnis PepsiCo, yaitu Indofood -- produsen tunggal produk-produk PepsiCo di Indonesia.¹² Celah ini berarti minyak sawit yang digunakan dalam produk-produk PepsiCo di Indonesia -- garda depan pelaku ekspansi perkebunan kelapa sawit, perusak hutan hujan dan pelanggaran hak-hak asasi manusia dan buruh -- tidak dimandatkan untuk memenuhi kewajiban tidak ada deforestasi, tidak melakukan ekspansi di

lahan gambut kaya karbon, dan tidak melanggar hak asasi manusia maupun buruh yang dijabarkan dalam kebijakan PepsiCo terbaru.

Indofood merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia dan perusahaan makanan terbesar di Indonesia. Sehingga, perusahaan tersebut dikenal melalui produk-produk makanannya seperti Indomie, Chitato, Lays dan Cheetos. Sebagai perusahaan yang terintegrasi secara vertikal, Indofood memproduksi dan memproses bahan mentah (termasuk minyak sawit), membuat produk-produk makanan, dan mendistribusikan hingga menjual produk-produk konsumen. Penerimaan Indofood tahun 2015 kurang lebih setara dengan 5 miliar Dolar AS.¹³ Dipucuk pimpinan Indofood adalah Anthony Salim yang menguasai First Pacific Company Ltd., yang akhirnya menguasai 50,1% saham di Indofood.¹⁴ Salim, orang terkaya ketiga Indonesia menurut majalah Forbes, juga memiliki saham dalam bisnis-bisnis yang tidak berhubungan dengan First Pacific dan Indofood, termasuk bisnis-bisnis minyak sawit lainnya.

Indofood Agri Resources Ltd. (IndoAgri), perkebunan kelapa sawit anak perusahaan merupakan perusahaan minyak sawit swasta terbesar ketiga di Indonesia. Dengan total luas perkebunan mencapai 246.000 hektar di Sumatera dan Kalimantan. Perusahaan ini telah melakukan ekspansi besar-besaran dalam kurun waktu delapan tahun terakhir yang mencapai lebih dari 10.000 hektar perkebunan kelapa sawit baru setiap tahunnya.¹⁵ Pengelolaan bisnis minyak sawit IndoAgri dilakukan oleh anak perusahaannya, yaitu PT PP London Sumatra Indonesia Tbk. (Lonsum) dan PT Salim Ivomas Pratama Tbk. (Salim Ivomas). Sejak tahun 2015, IndoAgri telah memperoleh pendapatan kurang lebih setara dengan 1 miliar Dolar AS dari produksi dan pengolahan minyak sawit skala besar.¹⁶

Indofood adalah perusahaan minyak sawit swasta terbesar di Indonesia yang belum menerapkan kebijakan minyak sawit yang bertanggung jawab. Sebuah kebijakan minyak sawit yang bertanggung jawab mewajibkan produksi dan pengadaan minyak sawit yang dapat dilacak secara

menyeluruh, dibudidayakan secara sah dan terbukti tidak terkait dengan pelanggaran hak buruh atau hak asasi manusia lainnya, deforestasi, maupun ekspansi di lahan gambut kaya karbon pada kedalaman apa pun. Kebijakan yang demikian harus diterapkan pada semua operasi Indofood di seluruh dunia termasuk anak perusahaan, kilang, pabrik pengolahan dan perkebunan yang dimiliki, dikelola atau yang diinvestasikan, seberapa pun saham yang dimilikinya. Selain itu, untuk memenuhi standar pasar yang baru, Indofood harus mewajibkan pihak ketiga pemasok minyak sawitnya memenuhi tanggung jawab standar produksi yang sama. Di samping tidak memiliki kebijakan yang memadai, publikasi terbaru telah menunjukkan bahwa Indofood telah melakukan pembukaan dan pembakaran lahan di kawasan hutan hujan, memiliki beberapa kasus konflik sosial yang tidak terselesaikan dalam jangka waktu yang panjang dengan masyarakat dan telah melanggar hak-hak buruh.¹⁷ PepsiCo berpeluang untuk membantu mengubah Indofood menjadi perusahaan kelapa sawit yang bertanggung jawab, tetapi sejauh ini telah gagal melakukannya.

KONSUMEN DAN MITRA BISNIS INDOFOOD LAINNYA

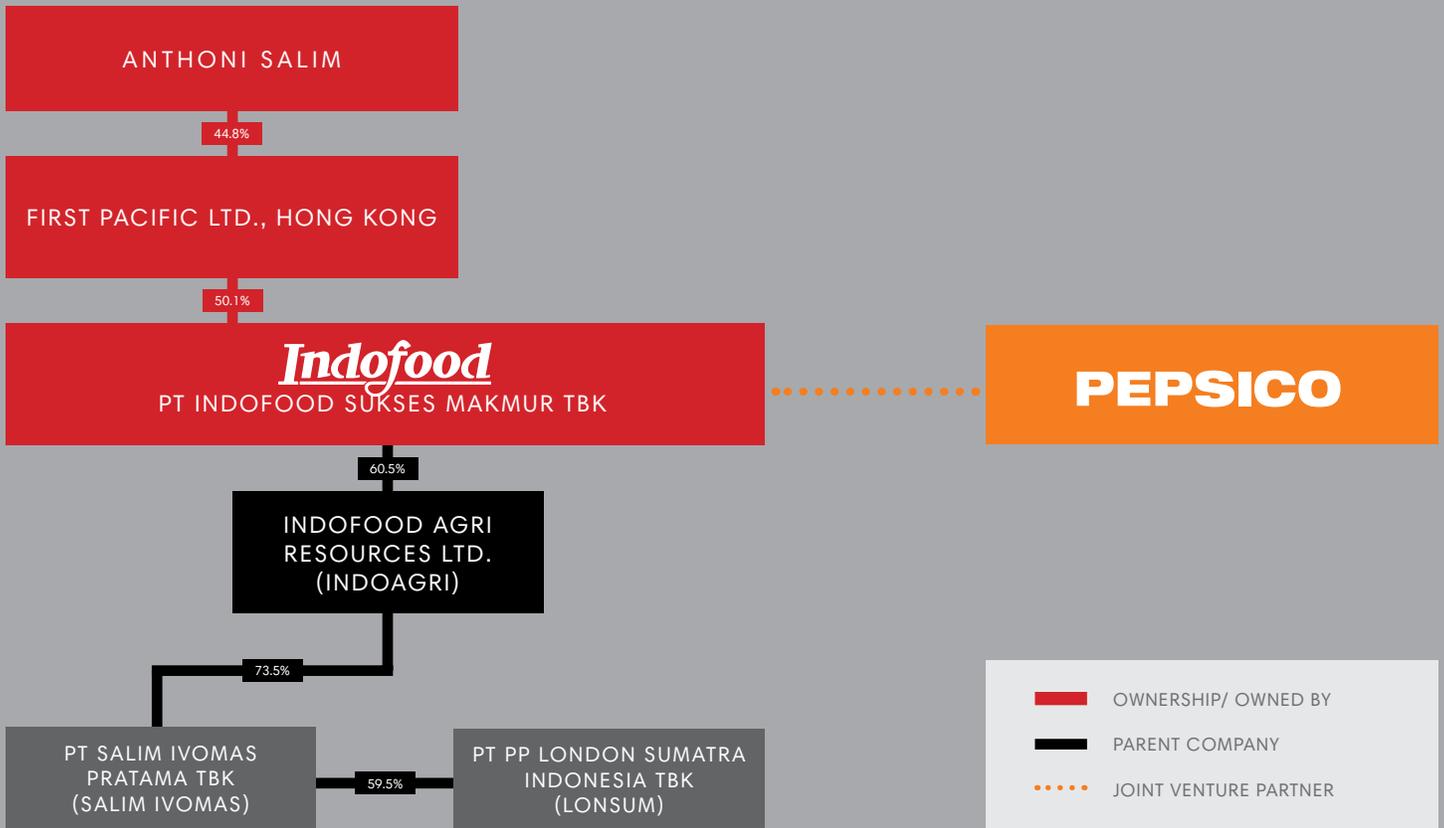
Indofood juga harus melangkah ke persyaratan-persyaratan lebih tinggi lain yang telah diterapkan konsumen dan investornya. Sejumlah mitra bisnis dan konsumen Indofood lainnya, termasuk Nestlé, Unilever dan Procter & Gamble – tiga merek internasional lain yang serupa dengan PepsiCo – , beserta beberapa aktor utama dalam perdagangan minyak sawit termasuk Wilmar International, Golden Agri Resources, dan Musim Mas Group, telah menerapkan komitmen untuk memproduksi dan menyuplai minyak sawit yang bertanggung jawab yang tidak terkait dengan pelanggaran hak-hak buruh, deforestasi, ekspansi di lahan gambut kaya karbon, atau pun pelanggaran hak asasi manusia.¹⁸ Persyaratan-persyaratan tersebut jauh melampaui standar yang telah ditetapkan oleh Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), yang dinilai melakukan pembiaran terhadap deforestasi dan memiliki rekam jejak yang buruk dalam menegakkan HAM dan hak buruh. Indofood harus memperbaiki praktik-praktik yang dilakukannya untuk mentaati standar-standar yang lebih tinggi tersebut atau mengambil risiko dihentikan sebagai penyuplai dan mitra bisnis.

PEMODAL INDOFOOD

Institusi-institusi pembiayaan yang memiliki saham atau memberikan pinjaman dan jaminan kepada Indofood, First Pacific Company sebagai induk perusahaan Indofood, ataupun IndoAgri anak perusahaan perkebunannya, juga ikut bertanggung jawab atas dampak-dampak negatif terhadap buruh, lingkungan dan masyarakat lokal akibat pembiayaan yang mereka berikan, khususnya yang terkait dengan pelanggaran potensial terhadap perjanjian, norma dan kebijakan hak-hak buruh dan HAM internasional. Lembaga Dana Pensiun Pemerintah Kerajaan Norwegia, yang merupakan Lembaga Investasi Negara (Sovereign Wealth Fund/SWF) terbesar di dunia, baru-baru ini menarik investasinya (divestasi) dari First Pacific Company, sebagai badan pengendali Indofood dan Indofood Agri Resources, kabarnya karena rekam jejak lingkungan dan sosial yang buruk di perkebunan kelapa sawit miliknya.¹⁹

Diketahui lebih dari 200 institusi investor independen memiliki posisi ekuitas yang signifikan di Indofood.²⁰ Di antaranya terdapat institusi investor yang berbasis di Amerika Serikat secara kolektif memiliki hampir 25% saham Indofood, diikuti oleh institusi investor Eropa dengan saham gabungan sebesar 8%.²¹ Sebanyak 44 bank telah teridentifikasi memberikan pinjaman, jaminan, ataupun jasa keuangan lainnya secara langsung kepada Indofood. Diantara bank-bank tersebut terdapat dua bank komersial terbesar Jepang, yakni Sumitomo Mitsui Financial Group, Mizuho Bank dan Bank of Tokyo-Mitsubishi, bank yang berbasis di Eropa, yaitu HSBC, Royal Bank of Scotland, Rabobank, Standard Chartered, BNP-Parabais dan Deutsche Bank, serta bank lainnya yang berbasis di Amerika Serikat seperti Citibank dan JP Morgan Chase.²² Bank-bank yang memiliki hubungan keuangan dengan Indofood harus terlibat secara bermakna dengan pihak manajemen Indofood untuk memastikan agar mereka mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menginvestigasi secara sistematis dan mengatasi pelanggaran-pelanggaran hak buruh dan hak asasi manusia yang disebutkan dalam laporan ini.

FIGURE 1. INDOFOODS COMPANY STRUCTURE



INDOFOOD'S CUSTOMERS AND JOINT VENTURE PARTNERS



INDOFOOD'S FINANCIERS



PARA BURUH DIBALIK PRODUKSI MINYAK SAWIT

BIAYA TERSEMBUNYI DARI EKSPLOITASI BURUH



Minyak sawit adalah minyak nabati yang dapat dikonsumsi, memiliki lemak jenuh tinggi yang berasal dari buah pohon kelapa sawit Afrika. Minyak sawit dan turunannya dipergunakan dalam berbagai macam produk yang dijual di Amerika Serikat dan di seluruh dunia seperti kue, biskuit, coklat, sereal dan kue untuk sarapan, tepung kue siap saji, donat, keripik kentang, mie instan, manisan dan makanan beku, susu formula, margarin, deterjen, sabun, dan produk perawatan pribadi lainnya. Minyak sawit ditemukan di hampir setengah dari semua produk-produk dalam kemasan yang dijual di toko kelontong.

Proses produksi minyak sawit dimulai dengan penanaman pohon dan pemanenan buah kelapa sawit Afrika, biasanya di perkebunan skala besar yang luasnya mencapai ribuan hektar. Pengelolaan perkebunan kelapa sawit untuk produksi merupakan padat karya dan membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang besar di seluruh tahapannya mulai dari pembukaan lahan dan pembudidayaan dan penanaman bibit

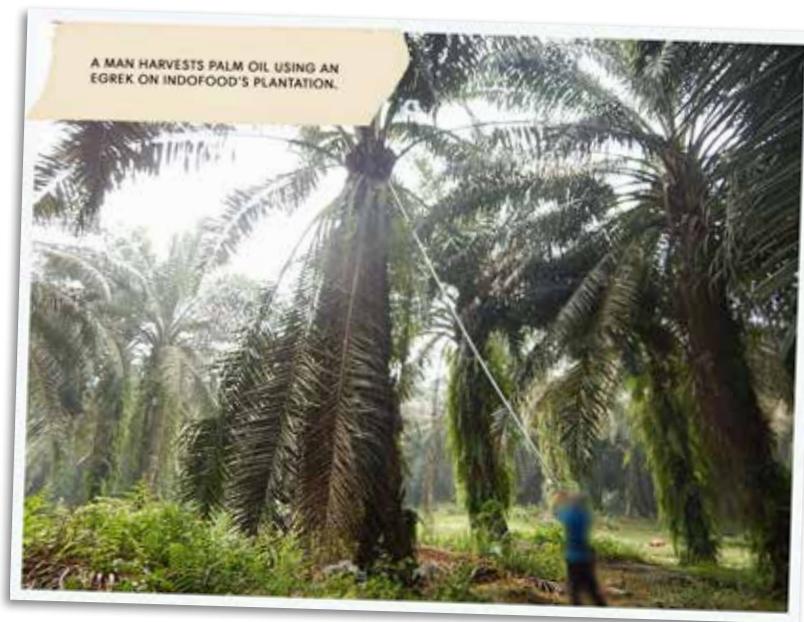
kelapa sawit baru lalu pemanenan dan perawatan pohon kelapa sawit terus menerus dan akhirnya sampai penanaman kembali (replanting) saat pohon-pohon sudah tidak produktif lagi. Sekali ditanam, pohon kelapa sawit terus memberikan keuntungan panen secara ekonomi hingga 20-25 tahun. Selama kurun waktu tersebut, pemanenan buah dan perawatan pohon kelapa sawit menjadi kegiatan kunci yang dilakukan oleh para buruh perkebunan. Perkebunan-perkebunan besar biasanya memiliki pohon kelapa sawit dengan usia yang beragam sehingga siklus produksi konstan terpelihara, dan kerja pemanenan dan perawatan dilakukan oleh buruh sepanjang tahun.

Kelapa sawit dibudidayakan untuk tujuan komersial di beberapa negara tropis, tapi kebanyakan minyak sawit dunia berasal dari Indonesia dan Malaysia, yang mencakup 85% dari produksi minyak sawit secara global. Di Indonesia, perkebunan kelapa sawit adalah pemberi kerja yang berarti, yang telah

memperkerjakan jutaan orang, dan ekspansi lebih lanjut yang dilakukan oleh perkebunan kelapa sawit skala besar sangat didukung oleh kebijakan pemerintah. Sampai saat ini tidak ada angka resmi jumlah buruh yang diperkerjakan di perkebunan kelapa sawit di Indonesia, dan walaupun informasi tersebut tersedia, tidak ada jumlah yang pasti.²³ Luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia setidaknya mencapai 1,4 juta hektar dan dengan perhitungan kasar seorang buruh diperkerjakan di setiap empat hektar luas lahan perkebunan kelapa sawit, setidaknya 2,65 juta orang buruh yang saat ini bekerja di perkebunan sawit di Indonesia.²⁴

Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) yang dicanangkan Pemerintah Indonesia pada tahun 2011 secara tegas mendukung pembangunan perkebunan skala besar dan ekspansi perkebunan sawit lebih lanjut. Namun baru-baru ini, Presiden Indonesia, Joko

Widodo, mengumumkan rencana untuk memberlakukan moratorium dalam penerbitan izin kelapa sawit yang baru yang mungkin dapat menghentikan atau membatasi ekspansi perkebunan sawit secara legal.²⁵ Apa pun pilihan yang diambil oleh pemerintah Indonesia untuk melanjutkan pembangunan perkebunan kelapa sawit, hak-hak buruh yang sekarang maupun yang akan bekerja pada industri kelapa sawit harus dilindungi dan ditegakkan dan dievaluasi secara terbuka. Dalam sejarah ekspansi perkebunan kelapa sawit telah didukung dengan menyatakan akan mengurangi kemiskinan dan menciptakan lapangan pekerjaan, namun penelitian independen semakin menunjukkan bahwa pekerjaan yang layak di perkebunan kelapa sawit sangatlah terbatas dan singkat dan justru cenderung ke pekerjaan dengan kualitas yang buruk dan kebanyakan memperkerjakan BHL, dimana lebih banyak buruh perempuan yang diperkerjakan pada posisi ini.



Panen

Pemanen merupakan bagian paling penting di setiap perkebunan kelapa sawit manapun. Sesuai dengan posisinya, buruh panen melakukan peran penting dalam memanen Tandan Buah Segar (TBS). Untuk melakukan hal tersebut, mereka menggunakan egrek, yaitu galah panjang dengan pisau tajam melengkung di ujungnya, untuk memotong TBS yang beratnya dapat mencapai 25 kilogram. Setelah TBS dijatuhkan ke tanah, pemanen (atau pembantunya), memuat buah tersebut ke atas gerobak sorong (angkong) setelah penuh dengan beberapa tandan buah kemudian mengangkutnya ke lokasi pengumpulan buah di tepi jalan, yang biasanya berjarak cukup jauh dari lokasi kerja mereka. Seorang pemanen biasanya harus mencapai target kerja berdasarkan berat buah setiap hari untuk mendapatkan upah minimum.

Pemanenan dilakukan sepanjang tahun, tetapi pohon sawit memiliki siklus musim buah banjir dan musim buah trek. Saat musim buah trek, yaitu saat kelapa sawit menghasilkan sedikit buah, pemanen harus bekerja di area yang lebih luas untuk dapat mencapai target hariannya. Sedangkan saat musim buah banjir, pada saat pemanen lebih cepat mencapai target harian mereka, buruh masih didorong untuk bekerja selama tujuh jam penuh untuk mengumpulkan TBS melampaui target mereka.

Pemanen juga ditugaskan mengumpulkan butiran sawit satu per satu yang lepas dari TBS (atau disebut berondolan) yang jatuh saat dipanen. Pekerjaan ini sangat melelahkan karena saat



TBS dipotong dari atas pohon, berondolan akan bertebaran tak menentu di areal yang luas. Di perkebunan sawit Indonesia, seorang pemanen biasanya harus membawa pembantu, yang disebut kernet, untuk mengumpulkan berondolan dan membantu mencapai target kerjanya. Seorang kernet biasanya tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan tetapi justru upah kernet dibayarkan dari upah yang diterima oleh seorang pemanen.

Penelitian ergonomi tentang pekerjaan pemanen di perkebunan sawit sangatlah minim, namun telah ditemukan bahwa terjadi peningkatan risiko gangguan muskuloskeletal (otot dan tulang belakang) sebagai akibat dari pekerjaan jenis ini.²⁷ Memotong TBS dengan egrek panjang bukanlah pekerjaan yang mudah dan dapat menyebabkan cedera pada punggung buruh, begitu juga dengan mengangkat dan mengangkut TBS,

yang beratnya dapat mencapai 25 kg per tandan, ke dalam angkong dan truk. Sedangkan kernet harus tetap berada dalam posisi jongkok untuk mengumpulkan berondolan dan berisiko terkena duri, dipatok ular, serta terpapar pestisida juga risiko berbahaya lainnya, biasanya tanpa alat perlindungan diri sama sekali. Buruh sering kali tidak melaporkan kondisi bahaya seperti ini kepada pihak manajemen karena takut kehilangan pekerjaannya atau dipotong upahnya.⁸

Perawatan

Selain pemanenan buah, pohon sawit dan lingkungan sekitarnya juga memerlukan perawatan yang baik untuk memastikan produktivitas buah yang maksimal. Pekerjaan perawatan termasuk penyemprotan pestisida, pembabatan semak belukar juga penaburan pupuk dan di Indonesia pekerjaan perawatan lebih banyak dilakukan oleh buruh perempuan yang diperkerjakan dengan status BHL, dan bukan sebagai buruh tetap. BHL mendapatkan upah yang



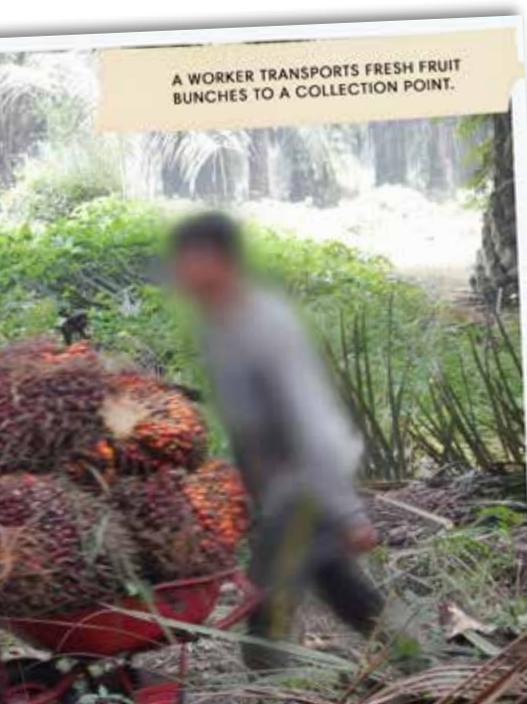


lebih rendah dari buruh tetap, tidak menerima tunjangan dan pada umumnya dianggap ‘temporer’ dengan hanya sedikit atau bahkan tanpa kepastian kerja sama sekali.²⁹ Kebanyakan BHL perawatan tidak mendapat kesempatan untuk diangkat menjadi buruh tetap meskipun telah bekerja di perkebunan selama puluhan tahun.

Di banyak perkebunan kelapa sawit rutin dilakukan pemupukan dan penyemprotan pestisida. Saat memupuk, buruh perawatan akan menggendong karung berisi pupuk yang beratnya mencapai 25 kg dan sering kali berat pupuk tersebut dibebankan pada bagian perut mereka. Untuk dapat mencangkup target area yang luas dalam satu hari,

buruh akan menaburkan pupuk dengan mangkuk plastik sambil berjalan cepat menelusuri deretan pohon sawit. Menaburkan pupuk dengan cara yang demikian, menyebabkan debu pupuk beterbangan dan setelah selesai bekerja, buruh akan diselimuti pupuk. Biasanya untuk menghindari debu kimia, satu-satunya alat perlindungan yang digunakan buruh adalah kain lap yang dililitkan di sekitar wajah mereka. Banyak di antara mereka yang melaporkan bahwa pupuk yang digunakan menyebabkan iritasi kulit dan infeksi mata yang parah.

Buruh perawatan juga melakukan penyemprotan pestisida secara rutin. Paraquat, yang merupakan herbisida yang sangat berbahaya, banyak digunakan di perkebunan kelapa sawit untuk membasmi gulma walaupun penggunaannya telah



A WORKER TRANSPORTS FRESH FRUIT BUNCHES TO A COLLECTION POINT.



ANOTHER WORKER HELPS A FEMALE MAINTENANCE WORKER REFILL HER FERTILIZER SACK.

dilarang di berbagai negara Barat.³⁰ Banyak buruh penyemprot Paraquat dan pestisida lainnya yang tidak dilengkapi dengan alat perlindungan yang memadai, sedangkan buruh yang diberi alat perlindungan sering kali merasakan bahwa alat perlindungan tersebut sangat panas dan tidak nyaman sehingga akhirnya memilih untuk tidak mengenyakannya karena memperlambat kerja mereka sehingga berdampak pada kemampuan mereka untuk mencapai target kerja yang diberikan.³¹ Tuntutan target kerja harian yang tinggi ditambah lagi kondisi iklim tropis sering kali membuat buruh perawatan mengabaikan keselamatan dirinya demi mendapatkan upah minimum.

Meskipun pada faktanya pekerjaan perawatan merupakan pekerjaan inti dalam produksi minyak sawit, pekerjaan ini telah salah diklasifikasikan sebagai pekerjaan temporer atau harian. Padahal sesungguhnya kebutuhan tetap akan pekerjaan perawatan tercermin saat memperkerjakan BHL sepanjang tahun dan terus menerus bahkan hingga puluhan tahun. Kesalahan pengklasifikasian buruh sebagai BHL atau temporer menciptakan lingkungan kerja yang rentan dan berbahaya (*precarious work environment*) dan memberi kesempatan kepada perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk membayar

upah murah dalam jangka waktu yang panjang tanpa keharusan untuk menyediakan tunjangan dan perlindungan sosial yang memadai.

Pekerjaan Lainnya di Perkebunan

Selain kerja pemanenan dan perawatan, masih banyak lagi pekerjaan lainnya yang menyokong operasional perkebunan kelapa sawit, termasuk tugas-tugas perawatan lainnya, pengangkutan TBS, petugas keamanan dan pengolahan TBS di Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Pekerjaan perawatan lainnya ini mencakup perbaikan jalan, pembabatan semak-semak, penggalian lubang untuk penanaman sawit baru, dan pengangkutan bahan-bahan seperti karung-karung pupuk. Buruh bagian transportasi bertanggung jawab memuat TBS yang dikumpulkan para pemanen ke atas truk dan mengangkutnya ke PKS yang ditunjuk. Petugas keamanan bertugas mengawasi kawasan perkebunan dan menjaga agar tidak terjadi pencurian buah. Buruh PKS mengelola operasional PKS untuk mendapatkan ekstrak minyak sawit dari TBS dan memisahkan inti sawit. Tidak semua perkebunan memiliki PKS, tetapi buruh PKS biasanya berstatus tetap dan mendapatkan upah yang lebih tinggi.



TINJAUAN INVESTIGASI:

KONDISI BURUH DI PERKEBUNAN SAWIT INDOFOOD DI SUMATERA UTARA, INDONESIA



Untuk laporan ini, investigasi dilakukan pada bulan September sampai Oktober 2015 di dua anak cabang Indofood PT PP London Sumatra Tbk (Lonsum) di Sumatera Utara. Kedua perkebunan tersebut bersertifikat RSPO. Di masing-masing perkebunan, investigasi dilakukan melalui wawancara empat mata dengan buruh; pemeriksaan dokumen buruh di lapangan seperti slip gaji, surat-surat dan perjanjian kerja; pengamatan lapangan saat buruh sedang bekerja, kondisi kehidupan buruh dan fasilitas-fasilitas yang tersedia di perkebunan. Kegiatan-kegiatan wawancara tersebut dilakukan di sekitar atau di dekat areal perkebunan.

Secara keseluruhan ada 41 orang buruh yang diwawancarai satu per satu untuk investigasi ini. 23 buruh dari perkebunan pertama dan 18 buruh lainnya dari perkebunan kedua. Buruh yang diwawancarai termasuk laki-laki dan perempuan yang bekerja sebagai buruh pemanen, pembantu pemanen atau kernet, penyemprot pestisida, penabur pupuk, operator di Pabrik Kelapa Sawit (PKS), satpam, pemuat buah, operator pompa air, dan mandor lapangan. Tim investigasi mengkombinasikan antara pengambilan sampel acak dan snowball (berantai) guna mengidentifikasi titik temu dari jenis pekerjaan, status pekerjaan dan gender yang berbeda-beda. Metodologi ini dipilih karena kondisi perkebunan yang terisolir dan sangat luas, hal ini membuat akses untuk bertemu buruh sangat sulit. Metodologi ini juga dipilih untuk meminimalisir risiko bagi buruh,

yang pada umumnya takut akan terjadi tindakan balasan dari pihak perusahaan akibat berbicara dengan pihak luar. Semua buruh telah mengetahui bahwa wawancara bertujuan untuk investigasi dan mereka telah memberikan persetujuannya untuk diwawancarai.

Indofood dan PepsiCo telah diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan terhadap temuan kunci dari laporan ini sebelum publikasi.

PepsiCo menyatakan bahwa *Palm Oil Action Plan 2015* mereka mendemonstrasikan bahwa rencana tersebut “menegakkan komitmen terhadap bahwa produser minyak sawit dalam rantai pasoknya [PepsiCo] harus sesuai dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, harus mematuhi semua hukum yang berlaku, melarang kerja paksa, kerja wajib atau buruh anak, harus menghormati kebebasan berserikat, dan harus mengakui hak semua buruh. “PepsiCo mengatakan bahwa PepsiCo menganggap serius komitmen-komitmen tersebut dan pelanggaran hak buruh maupun hak asasi manusia yang terjadi. PepsiCo juga menyatakan bahwa mereka memiliki “kebijakan hak asasi manusia yang sangat kuat” dan “secara jelas memiliki pengalaman dalam menyikapi masalah-masalah seperti itu”.

Indofood menolak untuk memberikan komentarnya terhadap temuan dalam laporan ini. Namun perusahaan justru menyatakan, “Sejauh yang diketahui oleh IndoAgri, kami telah mematuhi semua hukum dan peraturan Indonesia.”

Tinjauan Investigasi

Di kedua perkebunan tersebut, sekitar setengah dari buruh yang diwawancarai memiliki status buruh tetap (51%). Sisanya (49%) diperkerjakan pada pekerjaan rentan dan berbahaya (*precariously employed*) sebagai buruh PKWT (5%), BHL (27%), dan sebanyak 17% tidak memiliki status kerja (Tabel 1). Berdasarkan hukum Indonesia, semua buruh, termasuk buruh tetap, buruh kontrak dan BHL (termasuk kernet), memiliki hak untuk bekerja, menerima upah dan penghidupan yang “sesuai untuk kemanusiaan”, perlindungan kesehatan dan keselamatan yang memadai, jaminan sosial serta hak untuk berorganisasi.

Sebelas orang buruh yang diwawancarai berstatus BHL, enam di antaranya adalah perempuan dan lima orang lainnya adalah laki-laki. Buruh BHL perempuan diperkerjakan di bidang perawatan sebagai penyemprot pestisida atau penabur pupuk, sementara buruh BHL laki-laki bekerja baik sebagai buruh perawatan dan pemanen.

Tujuh orang buruh yang diwawancarai tidak memiliki

status kerja, semuanya bekerja sebagai buruh kernet. Para kernet secara tidak langsung diperkerjakan oleh pemanen dan melaksanakan tugas-tugas pendukung – termasuk mengumpulkan berondolan dan mengangkut TBS ke pinggir jalan tempat pengumpulan buah – untuk membantu pemanen mencapai target harian mereka. Kernet yang diwawancarai tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan pihak perusahaan dan mereka diperkerjakan dan dibayar langsung oleh pemanen yang mereka bantu. Empat dari tujuh orang kernet yang diwawancarai adalah remaja laki-laki yang berusia 19 tahun, 16 tahun, 16 tahun dan 13 tahun. Mereka menyatakan bahwa mereka tidak lagi bersekolah dan alasan mereka bekerja sebagai kernet adalah untuk mendapatkan uang. Sedangkan tiga orang kernet lainnya yang diwawancarai termasuk dua orang perempuan dan satu orang laki-laki.³²

Dua puluh tiga orang buruh yang diwawancarai dengan status buruh tetap atau buruh PKWT, semuanya laki-laki kecuali satu orang. Pemanen khususnya adalah laki-laki, delapan di antaranya berstatus buruh tetap, sementara lima orang lainnya diperkerjakan dengan status BHL atau buruh kontrak. Pada bagian selanjutnya akan dibahas, berbagai kategori status kerja ini memiliki pengaruh penting terhadap upah, tunjangan dan fasilitas kerja yang diterima seorang buruh.

TABEL 1. STATUS KERJA DAN JENIS KELAMIN BURUH KELAPA SAWIT YANG DIWAWANCARA

STATUS KERJA	GENDER		BURUH ANAK	SUBTOTAL
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN		
TETAP	20	1	0	21
PKWT	2	0	0	2
BHL	5	6	0	11
TANPA STATUS KERJA	2	2	3	7
TOTAL	29	9	3	41

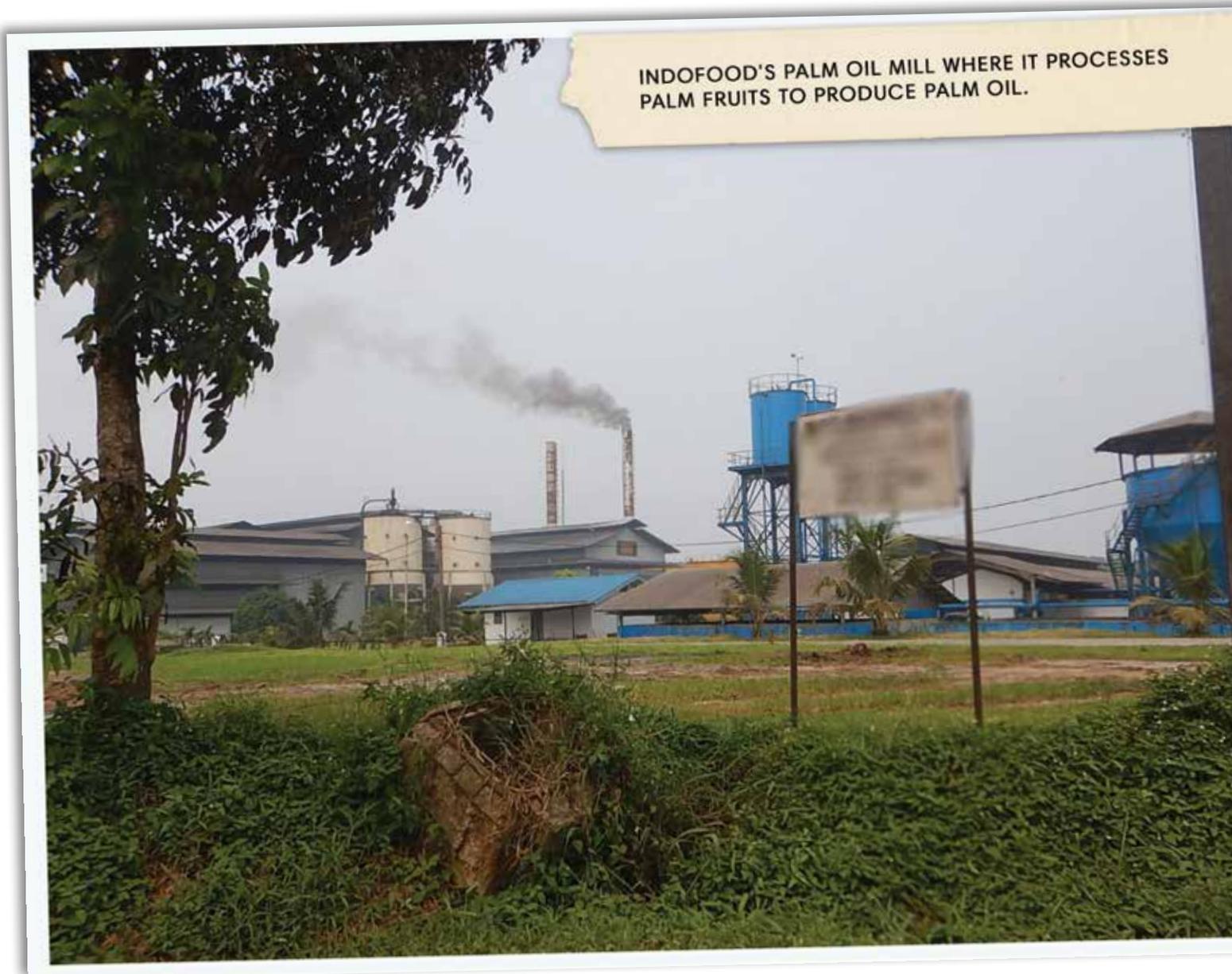
DIPERKERJAKAN SECARA RENTAN & BERBAHAYA (PRECARIOUS EMPLOYMENT)



Sebagian besar buruh yang diwawancarai sudah menikah (90%) dan hampir semuanya (85%) mempunyai anak. Hal ini sangat penting untuk dicatat, khususnya saat meninjau upah dan penyediaan layanan penitipan dan pendidikan anak, karena kebanyakan perlu menanggung bukan hanya diri mereka sendiri tetapi juga keluarganya. Buruh yang dilaporkan belum menikah hanyalah para laki-laki remaja berusia 19 tahun, 16 tahun, 16 tahun dan 13 tahun yang bekerja sebagai kernet tanpa status kerja.

Sebagian besar buruh yang diwawancarai (85%) adalah keturunan Jawa. Sebagian besar nenek moyang mereka

didatangkan oleh perusahaan perkebunan pada masa penjajahan dari Jawa untuk bekerja di perkebunan pada permulaan industri tersebut di Sumatera. Keturunan ketiga dan keempat tersebut hingga saat ini masih terus bekerja di perkebunan dan mereka sudah tidak lagi memiliki tanah di tempat asal leluhurnya di Pulau Jawa. Sebagian besar melaporkan memiliki pendidikan dan pelatihan formal yang terbatas. Sebanyak 61% dari seluruh buruh yang diwawancarai paling tinggi mengecap tingkat pendidikan menengah atau lebih rendah. Dikarenakan latar belakang sejarah ini, para buruh menjadi sangat bergantung pada perkebunan untuk kehidupan sosial dan ekonominya.



BURUH YANG TAK KASAT MATA DAN “TEMPORER”:

PRAKTIK PEKERJAAN RENTAN DAN BERBAHAYA (*PRECARIOUS WORK*) DIPERKEBUNAN MERUGIKAN BURUH

Temuan Kunci

Para peneliti menemukan bahwa Indofood menggunakan beberapa praktik hubungan kerja rentan dan berbahaya (*precarious work*), atau tidak sesuai standar, bentuk dari praktik-praktik pekerjaan untuk memperkerjakan buruh yang melakukan kerja yang berhubungan langsung dengan proses produksi di perkebunan Indofood, termasuk memanen, mengumpulkan berondolan, penyemprotan pestisida dan pemupukan. Buruh yang bekerja pada posisi yang rentan dan berbahaya (*precarious work*) biasanya berpenghasilan rendah, tidak menerima tunjangan dan tidak memiliki kepastian kerja untuk dapat melawan pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Sebanyak 20 dari 41 orang buruh di perkebunan Indofood, atau 49% dari buruh yang diwawancarai, diperkerjakan secara rentan dan berbahaya (*precarious employed*) sebagai BHL, PKWT, atau buruh kernet yang tidak memiliki status sama sekali. Berdasarkan statistik Indofood, mereka memperkerjakan 50% dari buruh mereka dengan status BHL dan 2% dengan status PKWT; laporan tersebut tidak menyebutkan mengenai keberadaan atau jumlah buruh kernet yang bekerja di perkebunannya.³³

Tinjauan tentang Pekerjaan Rentan dan Berbahaya (*Precarious Work*)

Pekerjaan rentan dan berbahaya (*precarious work*) secara umum didefinisikan sebagai bentuk hubungan kerja yang tidak sesuai standar (termasuk buruh temporer, BHL, PKWT dan *outsourcing*) dan memiliki karakteristik upah yang rendah, ketidakpastian kerja, tidak menerima tunjangan dan tidak ada perlindungan kerja. Buruh yang bekerja dalam pekerjaan yang rentan dan berbahaya (*precariously employed*) biasanya tidak mendapatkan tunjangan sosial dan sering kali haknya disangkal untuk bergabung dalam Serikat Pekerja (SP). Bahkan saat mereka memiliki hak untuk berserikat sekalipun, mereka takut untuk berorganisasi karena sadar bahwa perusahaan dengan mudah mencari penggantinya. Di seluruh dunia, kebanyakan perempuan, kaum minoritas dan buruh migran yang menempati hubungan kerja yang rentan dan berbahaya (*precarious work*). Pekerjaan-pekerjaan berstatus tetap yang ada di sejumlah sektor telah dirubah ke pekerjaan yang rentan dan berbahaya (*precarious work*) melalui praktik *outsourcing*, penggunaan jasa agen pencari kerja, dan pengklasifikasian yang tidak tepat seperti ‘pekerjaan jangka pendek’ atau ‘pekerjaan berdasarkan kontrak’.³⁴

Di sektor minyak sawit Indonesia, bukanlah sesuatu yang mengherankan jika ditemukan persentase yang tinggi pekerjaan yang berhubungan langsung dengan produksi di perkebunan kelapa sawit yang diisi oleh

pekerja rentan dan berbahaya (*precarious worker*).³⁵ Kebanyakan perempuan cenderung menempati posisi buruh BHL dan kernet, sangat jarang ditemukan buruh perempuan diperkerjakan sebagai buruh tetap. UU ketenagakerjaan Indonesia telah dikritisi karena mempermudah perusahaan untuk mempertahankan status buruh sebagai sebagai pekerja rentan dan berbahaya (*precarious worker*) dan kecenderungannya sejak lama dibanyak perkebunan kelapa sawit Indonesia posisi buruh tetap digantikan dengan dengan buruh BHL, buruh PKWT dan kernet.³⁶

Buruh Tak Kasat Mata

Dari sekian banyak buruh yang diwawancarai di perkebunan kelapa sawit Indofood, buruh dengan kondisi paling buruk adalah buruh yang tidak memiliki status kerja sama sekali. Tujuh orang buruh melaporkan bekerja secara rutin membantu pemanen tetapi tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan. Disebut buruh kernet, buruh ini membantu pemanen dengan tugas mengumpulkan berondolan sawit, memasukkan buah ke angkong, mengangkut buah ke tempat pengumpulan hasil, menata dan memotong tangkai buah juga memotong dan menyusun pelepah sawit. Keempat orang buruh-buruh kernet ini adalah anak remaja laki-laki yang berusia 19 tahun, 16 tahun, 16 tahun dan 13 tahun, sedangkan tiga orang buruh kernet lainnya merupakan orang dewasa (dua perempuan dan satu laki-laki) yang merupakan kerabat pemanen. Para kernet sebenarnya merupakan buruh tidak kasat mata karena memang tidak diakui sebagai bagian dari tenaga kerja resmi di perkebunan kelapa sawit, tidak memiliki perlindungan hukum dan tidak memiliki hak untuk mendapatkan layanan kesehatan, kompensasi terkait kecelakaan kerja, maupun perlindungan sosial lainnya.





Buruh Harian Lepas Indofood

Kondisi yang dialami Buruh Harian Lepas (BHL) hanya sedikit lebih baik dibandingkan buruh kernet. Pekerjaan berstatus BHL termasuk ke dalam bentuk pekerjaan rentan dan berbahaya (*precarious work*) karena mereka tidak memiliki kepastian kerja, dibayar dengan upah murah, dan tidak mendapatkan tunjangan, termasuk akses ke pelayanan kesehatan. Dalam investigasi yang kami lakukan, lebih dari seperempat orang buruh yang diwawancarai di perkebunan Indofood berstatus BHL. Tiga orang BHL yang diwawancarai bekerja sebagai pemanen, sementara yang lainnya bekerja di bagian perawatan seperti penyemprot pestisida, penabur pupuk, dan bagian perawatan lainnya. Dalam keseluruhan operasional di perkebunan, Indofood melaporkan bahwa mereka memperkerjakan 50% dari total tenaga kerja, atau 39.796, sebagai BHL pada tahun 2015.³⁸

Di Indonesia, hukum menyatakan bahwa pekerjaan harian atau lepas adalah "pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran."³⁹ Buruh dalam hubungan kerja semacam ini hanya dapat diperkerjakan dengan ketentuan hari kerja buruh kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika mereka bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut (atau lebih), maka berdasarkan undang-undang statusnya harus menjadi buruh tetap, dengan demikian buruh akan mendapatkan semua tunjangan yang diterima seorang buruh tetap. Perusahaan yang memperkerjakan BHL disyaratkan untuk memiliki kontrak tertulis dengan para buruh ini. Indofood melaporkan bahwa "Semua karyawan, termasuk buruh harian, memiliki kontrak kerja," tetapi tidak seorang BHL yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka memiliki kontrak.

Di perkebunan Indofood, para BHL melaporkan bahwa mereka bekerja sebagai BHL selama bertahun-tahun tanpa pernah diangkat menjadi buruh tetap. Enam orang buruh yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka telah bekerja di perkebunan selama 10 sampai 20 tahun namun tetap berstatus BHL tanpa peluang untuk diangkat menjadi buruh tetap. Semua BHL ini melaporkan bahwa mereka diperkerjakan

Memperkerjakan kernet secara tidak langsung disebabkan oleh tekanan terhadap buruh untuk mencapai target kerja tinggi yang tidak masuk akal juga kebutuhan mereka untuk mendapatkan tambahan dengan menghasilkan premium. Enam orang buruh melaporkan bahwa mereka tidak akan mampu mencapai target yang telah ditetapkan tanpa membawa buruh kernet, dan lima orang pemanen melaporkan bahwa mereka diinstruksikan untuk membawa buruh kernet atau mereka akan dipulangkan tanpa mendapatkan bayaran, didemosikan ke status harian atau kehilangan pekerjaan mereka. Praktik ini kebanyakan berdampak kepada perempuan dan anak-anak seperti yang dilaporkan oleh banyak pemanen bahwa mereka merekrut buruh kernet dari keluarga, kerabat dekat dan tetangga mereka, sehingga menambah penghasilan mereka. Enam orang pemanen melaporkan membawa istrinya sebagai kernet; sedangkan tiga pemanen lainnya membawa anak-anak atau remaja dari sekitar tempat tinggalnya; dan satu orang buruh membawa ayahnya.

Pekerjaan tak kasat mata buruh kernet berarti upah dan kondisi mereka tidak diatur dan tidak diawasi. Beberapa orang kernet melaporkan menerima pembayaran tunai, yang dibayarkan dari upah pemanen, sekali atau dua kali dalam sebulan, sedangkan yang lainnya bekerja tanpa upah untuk membantu anggota keluarga mereka mencapai targetnya. Enam dari tujuh buruh kernet yang diwawancarai melaporkan bekerja untuk mendapatkan upah dan menghasilkan antara Rp. 20.000 sampai Rp. 35.000 per hari, sekitar 1,5 hingga 2 Dolar AS, - sangat jauh di bawah tarif harian untuk buruh harian yang ditetapkan undang-undang.³⁷ Buruh kernet lainnya yang diwawancarai melaporkan bekerja tanpa upah dengan tujuan untuk membantu suaminya mencapai target panennya. Buruh kernet yang mendapatkan upah melaporkan bahwa tidak ada kesepakatan tertulis atau slip gaji yang mereka terima, bahkan upah dan jam kerja kernet disepakati secara lisan dengan pemanen yang bersangkutan.

Meskipun tidak digolongkan sebagai pekerja resmi di perkebunan, sangatlah jelas bahwa buruh kernet diperlukan untuk membantu pemanen mencapai target kerja mereka dan melakukan kerja yang berkaitan dengan proses produksi di perkebunan. Dengan demikian, buruh-buruh ini harus diakui sebagai buruh tetap, karena kebanyakan bekerja penuh waktu. PepsiCo dan Indofood mungkin tidak menyadari kerja tidak langsung buruh kernet yang bekerja dengan upah yang sedikit bahkan tidak dibayarkan, tidak mempunyai perlindungan hukum, dan tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan perlindungan kesehatan dan sosial lainnya, tetapi kedua perusahaan tersebut tetap bertanggung jawab dan harus menyelesaikan masalah ini.

terus menerus namun tetap dibatasi bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan sehingga tidak dapat menuntut tunjangan seperti yang diterima seorang buruh tetap. Sama seperti buruh kernet, banyak BHL mengerjakan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi di perkebunan sebagai bukti bahwa pekerjaan yang mereka lakukan selama bertahun-tahun dan pekerjaan tersebut harus diklasifikasikan sebagai pekerja tetap.

Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Indofood

Buruh yang berstatus buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diperkerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu “yang dikarenakan jenis dan sifat pekerjaan tersebut akan selesai dalam jangka waktu tertentu”.⁴⁰ Perjanjian kerja seperti ini tidak dapat digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak boleh lebih dari dua tahun yang dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu tidak lebih dari satu tahun.

Peneliti mewawancarai dua orang buruh PKWT yang diperkerjakan sebagai pemanen yang jenis dan sifat pekerjaan tersebut adalah tetap. Keduanya melaporkan telah menandatangani kontrak sebagai PKWT dengan pihak perkebunan setelah bekerja sebagai BHL selama setahun. Salah seorang dari mereka belum menerima salinannya meski sudah dijanjikan akan menerimanya. Buruh tersebut juga melaporkan bahwa awalnya ia dikontrak untuk melakukan pruning, akan tetapi di tengah masa kontraknya ia dipaksa untuk memanen meski hal ini di luar kontrak yang telah disepakatinya. “Sebagai PKWT, posisi saya tidak aman [terkait pekerjaan saya]. Jadi saya tidak bisa menolak perintah

mandor dan asisten [untuk memanen dan bukan pruning].”

Kontrak tertulis tidak menjanjikan kepastian kerja bagi para buruh ini. Mereka berdua melaporkan bahwa mereka melakukan pekerjaan ini dengan harapan akan diangkat menjadi buruh tetap setelah masa kontrak mereka berakhir. Tapi harapan ini justru dimanfaatkan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menekan mereka agar bekerja melebihi jam kerja dan target yang telah ditetapkan tanpa bayaran yang setimpal. Salah satu buruh tersebut melaporkan bahwa ia mengambil kerjaan tambahan yaitu pruning selama dua jam setelah selesai memanen. Pekerjaan ini seperti kewajiban baginya daripada untuk mendapat tambahan upah karena ia akan ditegur jika menolak melakukannya. Mandor mengancam tidak akan mengangkat dia menjadi buruh tetap dengan menyatakan “Bagaimana kamu mau diangkat jadi karyawan jika menolak untuk melakukan apa yang diperintahkan?”.

Meskipun melakukan pekerjaan yang bersifat tetap dan berhak mendapatkan posisi dan hak-hak selayaknya buruh tetap, para buruh ini hanya mendapatkan tunjangan sosial (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial – BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan) yang terbatas, yang tidak dapat digunakan untuk keluarganya. Kedua buruh PKWT tersebut melaporkan bahwa anak dan istri mereka tidak mendapatkan asuransi kesehatan dan juga tidak mendapatkan jatah beras. Salah satu dari mereka melaporkan bahwa mereka boleh mengambil cuti tanpa pemotongan upah hanya pada musim trek saat tidak banyak buah yang perlu dipanen.

APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD UNTUK MENGAKHIRI PEKERJAAN RENTAN DAN BERBAHAYA (*PRECARIOUS WORK*) DI PERKEBUNANNYA

Indofood harus segera bertindak untuk mengatasi ketergantungan yang berlebihan terhadap pekerja rentan dan bahaya (*precarious workers*) di posisi yang berhubungan langsung dengan produksi di perkebunan kelapa sawit miliknya. Agar kegiatan operasional Indofood sesuai dengan *Prinsip Buruh yang Adil*, maka Indofood harus melakukan:

- » Memastikan semua buruh yang bekerja di perkebunan, tanpa memandang posisi kerja mereka, memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan atau pihak ketiga lainnya yang sah. Seharusnya tidak ada buruh “tak kasat mata” dan tidak memiliki kontrak tertulis, tidak mendapatkan slip gaji juga tidak memiliki akses ke pelayanan kesehatan.
- » Memperkerjakan semua buruh yang berhubungan langsung dengan proses produksi di perkebunan kelapa sawit (termasuk pemanenan dan perawatan) sebagai buruh tetap.
- » Membatasi penggunaan BHL, temporer, PKWT dan harian hanya untuk pekerjaan sesaat atau musiman.
- » Memastikan persentase buruh rentan dan berbahaya (*precarious workers*) tidak lebih dari 20% dari keseluruhan jumlah tenaga kerja Indofood seperti yang disyaratkan pada standar Palm Oil Innovation Group (POIG).⁴¹

UPAH MURAH:

PRAKTIK PENGUPAHAN YANG TIDAK LAYAK

Temuan Kunci

Peneliti mendapati bahwa upah pokok pemanen berstatus tetap di salah satu perkebunan berada di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Upah ini ditetapkan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana para buruh yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka tidak pernah membaca atau mendapat penjelasan tentang isi PKB tersebut. Buruh BHL di perkebunan yang sama juga melaporkan menerima tarif upah harian yang sama di bawah upah minimum kabupaten. Di kedua perkebunan, BHL dan kernet tidak pernah mendapatkan slip gaji dan melaporkan menghasilkan antara 20% sampai 75% di bawah dari upah minimum bulanan yang diterima oleh buruh tetap. Beberapa orang buruh kernet juga bekerja tanpa menerima upah sebagai pembantu anggota keluarga mereka.

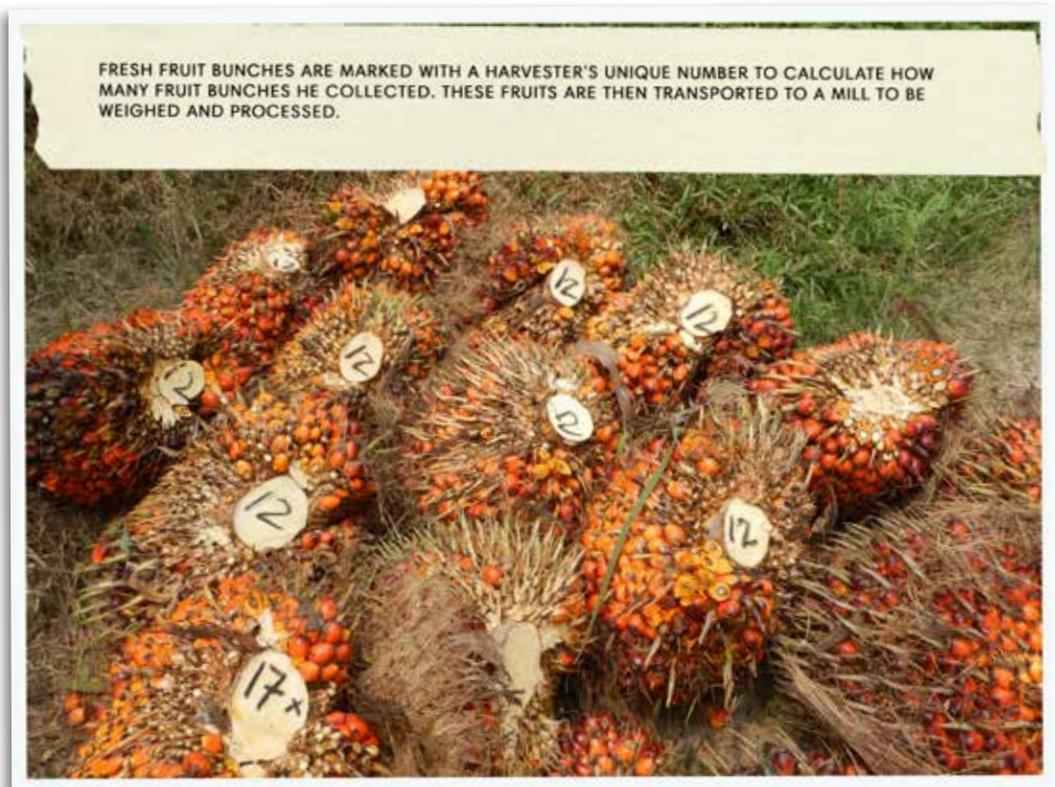
Tinjauan tentang Upah Buruh Indofood

Di perkebunan Indofood yang dikunjungi, para buruh hidup di lingkungan yang hanya dikelilingi oleh perkebunan kelapa sawit. Banyak keluarga buruh yang hidup di dalam perkebunan kelapa sawit dari generasi ke generasi, di wilayah yang sejauh mata memandang hanya dipenuhi oleh pohon kelapa sawit dan hanya memiliki sedikit peluang untuk bertahan hidup selain bekerja di perkebunan. Hal ini membuat pekerjaan di perkebunan kelapa sawit menjadi sangat penting - khususnya bagi sebagian besar buruh yang memiliki pendidikan atau pelatihan formal terbatas. Buruh Indofood mengandalkan upah yang mereka terima dari perkebunan untuk menyokong kehidupan mereka dan keluarganya, namun tim investigasi mendapati bahwa banyak buruh menerima di bawah upah minimum dan jauh dari upah hidup layak.

Di Indonesia, upah minimum diajukan oleh pemerintah kabupaten dan disetujui oleh pemerintah provinsi.⁴² Upah ini ditentukan berdasarkan survei terhadap 60 komponen hidup layak termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi untuk seorang lajang. Namun bagi buruh perkebunan, yang biasanya harus menghidupi keluarga dan tinggal di daerah terpencil di mana harga barang-barang jauh lebih mahal, perhitungan upah ini sangat jauh di bawah untuk dapat mencukupi kebutuhan satu keluarga.

Indofood Menggaji Sejumlah Buruh Dibawah UMK

Penghitungan upah di perkebunan Indofood sangat rumit dan beragam untuk berbagai bagian dan kategori status kerja yang ada. Contohnya, seorang pemanen seharusnya mendapatkan upah minimum jika memanen sesuai berat TBS yang ditargetkan, bahkan mendapatkan premi untuk tambahan buah yang dipanen melebihi target hariannya. Target harian juga bervariasi tergantung tahun tanam pohon yang dipanen karena usia pohon mempengaruhi jumlah dan berat TBS yang dihasilkan. Bagi pemanen berstatus tetap, upah minimum yang diterima juga termasuk tunjangan berbentuk barang seperti



jatah beras untuk pemanen dan keluarganya.

Di kedua perkebunan Indofood yang dikunjungi, hanya buruh tetap yang menerima slip gaji. Slip gaji seorang buruh tetap yang diwawancarai di salah satu perkebunan mengungkapkan bahwa upah pokok buruh di bawah UMK kabupaten tersebut. Pada saat dilakukannya investigasi ini, UMK daerah tersebut sebesar Rp. 2.015.000 (sekitar 150 Dolar AS), sementara perusahaan hanya memberikan gaji pokok sebesar Rp. 1.952.640 (sekitar 145 Dolar AS), atau bahkan kurang dari itu. Slip gaji dari lima orang buruh tetap mengungkapkan upah pokoknya sebesar Rp 1.761.037, sekitar 130 Dolar AS, pada bulan Agustus 2015. Meskipun buruh harian yang diwawancarai tidak menerima slip gaji, semua buruh harian di perkebunan yang sama melaporkan upah maksimal yang mereka terima adalah sebesar Rp. 78.600 (sekitar 6 Dolar AS) – kurang dari upah minimum harian yaitu sebesar Rp 80.480 berdasarkan upah minimum di kabupaten yang sama.⁴³

Ironisnya, upah di bawah UMK Indofood ditetapkan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dinegosiasikan antara asosiasi perusahaan perkebunan Sumatra yang disebut Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatra (BKSPPS) — dimana London Sumatera milik Indofood merupakan anggotanya—dengan sebuah serikat buruh Indonesia yang menyatakan bahwa mereka mewakili semua buruh perkebunan anggota BKSPPS.⁴⁴ Akan tetapi, sebagian besar buruh yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka tidak terlibat dalam proses perundingan PKB ini dan pengurus serikat buruh tidak pernah menjelaskan isi PKB tersebut. Serikat jenis ini biasanya disebut sebagai serikat “kuning”, atau serikat yang didominasi atau dipengaruhi oleh pengusaha, dan akan dibahas lebih lanjut dalam laporan ini. Kesepakatan antara BKSPPS dan serikat yang didukung perusahaan ini telah berlangsung selama puluhan tahun dan telah dikritisi oleh Trade Union Rights Center (TURC) bersama dengan sejumlah Serikat Buruh (SB) dan LSM lokal di Sumatera Utara pada tahun 2011.⁴⁵

BHL dan Kernet di Perkebunan Indofood Dibayar dengan Upah Murah

Buruh BHL dan kernet yang diwawancarai di kedua perkebunan Indofood tidak mendapatkan slip gaji tertulis dan melaporkan menerima upah yang rendah, jauh di bawah upah minimum yang seharusnya diterima oleh buruh tetap.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Indonesia, BHL dapat diperkerjakan dengan ketentuan bahwa hari kerjanya tidak lebih dari 21 hari dalam sebulan, jika tidak mereka harus diperkerjakan sebagai buruh tetap. Berdasarkan tarif upah harian sebesar Rp. 78.600 (sekitar 6 Dolar AS), yang dilaporkan dibayarkan kepada BHL, jumlah maksimal upah yang diterima oleh seorang BHL dalam satu bulan adalah Rp. 1.572.000,⁴⁶ (sekitar 116 Dolar AS), jumlah tersebut 20% di bawah UMK yang telah ditetapkan.⁴⁷ Buruh BHL melaporkan bahwa mereka bekerja kurang dari 21 hari – beberapa BHL mengatakan bekerja antara 12 hingga 15 hari dalam satu bulan – dan menerima upah bahkan kurang dari \$116 USD per bulan. Meskipun para buruh BHL tersebut dikategorikan sebagai buruh “temporer” oleh perkebunan, semua buruh BHL melaporkan bahwa bekerja di perkebunan Indofood merupakan sumber penghasilan utama mereka dan banyak dari mereka yang telah bekerja selama bertahun-tahun di perkebunan.

Buruh kernet bahkan menerima upah yang lebih rendah lagi dari BHL. Bahkan jika mereka bekerja selama satu bulan penuh, mereka melaporkan bahwa jumlah terbesar yang mereka



terima antara Rp. 500.000 hingga Rp. 875.000 atau antara 37 hingga 65 Dolar AS dalam sebulan, tergantung upah yang disepakati dengan pemanen.⁴⁸ Penghasilan ini hanya sebesar 25% hingga 45% dari UMK.⁴⁹ Sementara beberapa orang buruh kernet tidak mendapatkan upah sama sekali karena mereka membantu anggota keluarganya untuk mencapai target mereka. Karena buruh kernet tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan maupun tidak memiliki status kerja yang legal, hukum tidak menghiraukan mereka bekerja lebih dari 21 hari kerja atau dibayarkan upah minimum.

Membayar Pembantu dan Pemetongan Upah Semakin Mengurangi Penghasilan Buruh yang Minim

Dengan sistem kerja Indofood, bahkan buruh tetap sekalipun harus berjuang untuk dapat menerima upah layak. Untuk dapat memperoleh target harian dan premi, beberapa pemanen harus membayar upah kernet dari upah yang mereka terima, sedangkan beberapa orang lainnya mendapatkan tenaga kerja “gratis” dari anggota keluarganya. Seorang pemanen

melaporkan untuk dapat mencapai target hariannya dan mendapatkan upah minimum, ia harus mengeluarkan hingga 35% dari upahnya untuk menggaji kernetnya.

Pemanen berstatus tetap juga melaporkan bahwa terdapat banyak sanksi dan denda yang dipotong dari upah mereka. Di hampir setiap tahap dalam proses pemanenan terdapat sanksi untuk berbagai kesalahan. Contohnya, jika seorang pemanen memotong buah mentah, maka ia akan dikenakan biaya sebesar Rp. 2.500 (sekitar 20 sen Dolar AS) per tandan. Denda tambahan juga dikenakan kalau pemanen tidak mengumpulkan berondolan, meninggalkan buah yang matang di pohon, tidak memotong pelepah sesuai peraturan, tidak memotong tangkai TBS dengan semestinya dan meninggalkan pelepah yang patah (atau sengkale). Sering kali denda-denda semacam ini tidak tercatat dengan jelas pada slip gaji buruh sehingga membuat mereka rentan terhadap pemetongan upah akibat denda-denda palsu dan bentuk-bentuk pencurian upah lainnya.

APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD UNTUK MENGHAPUSKAN UPAH MURAH DI PERKEBUNANNYA

Indofood harus segera melakukan investigasi dan memperbaiki laporan mengenai upah murah yang dibayarkan kepada buruh di perkebunannya. Untuk menyesuaikan kegiatan produksi Indofood dengan *Prinsip Buruh yang Adil*, maka Indofood harus:

- » Memastikan bahwa seluruh buruh mereka mendapatkan upah hidup layak. Upah hidup layak harus ditentukan berdasarkan biaya rata-rata yang dikeluarkan satu orang buruh dan keluarganya, termasuk harga komoditas yang ada di kawasan perkebunan, dan melalui diskusi dengan buruh, organisasi buruh dan SP independen. Bagaimanapun juga perhitungannya, upah hidup layak harus secara signifikan lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.
- » Menghapuskan segala bentuk pemetongan upah ilegal dan sanksi keuangan juga menawarkan insentif dan bonus produksi hingga batas yang wajar. Premi seharusnya bukan untuk mendapatkan upah minimum, pemetongan juga seharusnya tidak membuat buruh menerima upah di bawah upah minimum.
- » Memberikan perjanjian kerja tertulis dan slip gaji kepada semua buruh dalam bahasa yang mereka pahami, dan mencantumkan semua pemetongan upah pada slip gaji mereka.
- » Mempekerjakan buruh tetap sesuai kebutuhan untuk menjalankan semua kegiatan yang berkaitan langsung dengan produksi di dalam perkebunan.

BURUH ANAK:

TARGET KERJA YANG SANGAT TINGGI MEMAKSA ANAK UNTUK IKUT BEKERJA

Temuan Kunci

Anak-anak ditemukan bekerja di perkebunan Indofood. Sebuah tim mewawancarai tiga buruh anak: satu buruh anak berusia 13 tahun dan dua orang buruh anak berusia 16 tahun, juga seorang pemuda berusia 19 tahun yang melaporkan telah bekerja di perkebunan sejak berusia 12 tahun. Selain keempat remaja laki-laki yang diwawancarai, dua orang pemanen melaporkan membawa anak-anak bekerja untuk membantu mencapai target kerja yang tinggi, memperoleh premi, dan menjaga utuh upah yang diterima untuk keperluan keluarganya. Indofood menyatakan bahwa “Kebijakan SDM[-nya] secara ketat melarang penggunaan tenaga kerja dibawah umur [dan] setiap profil karyawannya disimpan dalam sistem data SDM, termasuk informasi mengenai usia, jangka waktu kontrak dan fotokopi identitas,” dan memang, Indofood tidak memperkerjakan anak-anak tersebut sebagai karyawannya secara langsung. Melainkan semua buruh anak tersebut bekerja secara tidak langsung untuk Indofood sebagai buruh kernet yang membantu pemanen mengumpulkan berondolan dan mencapai target kerja. Walaupun Indofood mungkin tidak mengetahui atau tidak membenarkan buruh anak bekerja di perkebunannya, Indofood tetap bertanggung jawab.

Tinjauan tentang Buruh Anak di Perkebunan kelapa sawit

Praktik buruh anak di perkebunan kelapa sawit pada dasarnya dipicu oleh rendahnya upah untuk buruh dewasa serta kewajiban untuk mencapai target kerja dan mendapatkan premi tambahan. Anak-anak pada umumnya tidak diperkerjakan langsung oleh perusahaan perkebunan. Dengan demikian, perkebunan kelapa sawit diuntungkan secara langsung dari buruh anak (melalui hasil panen yang lebih tinggi untuk setiap buruhnya) tanpa bertanggung jawab langsung secara hukum atas keberadaan buruh anak.

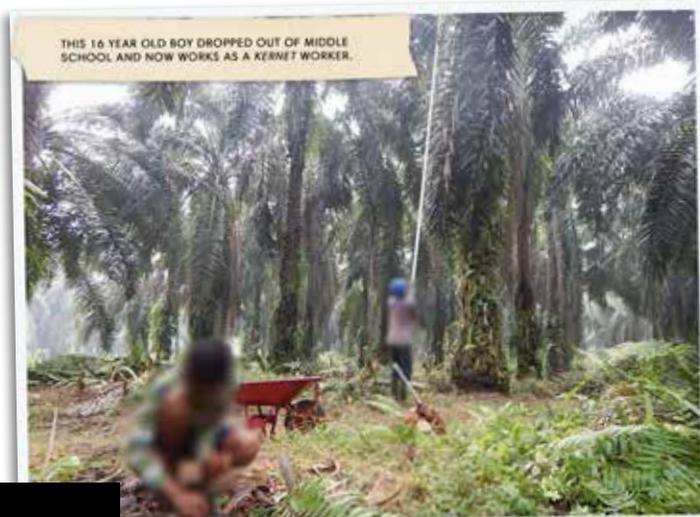
Berdasarkan Rencana Aksi Nasional untuk Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (RAN-PBTA), buruh anak di perkebunan pertanian berskala besar dianggap sebagai salah satu “bentuk terburuk praktik buruh anak”, karena dapat melibatkan paparan pestisida, cuaca ekstrem, jam kerja yang panjang, dan pengangkatan beban berat; oleh sebab itu pekerjaan-pekerjaan demikian tidak boleh dilakukan oleh siapa pun yang berusia dibawah 18 tahun.⁵⁰ Minyak sawit Indonesia telah masuk dalam ‘Daftar Barang yang Diproduksi dengan Buruh Anak atau Kerja Paksa’ yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja Amerika Serikat sejak tahun 2010 karena praktik buruh anak di perkebunan kelapa sawit.⁵¹

Target Kerja Indofood yang Tidak Realistis Tingginya

Para buruh melaporkan bahwa Indofood menggunakan sistem target untuk menghitung upah buruhnya. Setiap hari buruh diharapkan mencapai target kerja untuk menerima upah minimum. Upah buruh juga dapat dipotong jika melakukan kesalahan dan sebaliknya bisa mendapatkan premi jika mengumpulkan buah yang melebihi target. Target kerja ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan (misalnya pemanen, penyemprot pestisida, penabur pupuk, dsb.) dan sesuai musim. Tetapi para buruh melaporkan bahwa target di kedua perkebunan tersebut bisa berbeda, bahkan sesama buruh dengan posisi kerja yang sama bisa berbeda.

Pemanen melaporkan bahwa mereka diharuskan untuk mencapai target yang sangat tinggi setiap harinya. Dua orang pemanen menyatakan bahwa target kerja mereka setiap harinya adalah sebanyak 2 ton TBS. Untuk mencapai targetnya, pemanen sering kali harus menempuh jarak yang jauh untuk memanen dan mengumpulkan TBS yang dituntut targetnya, khususnya pada musim buah rendah (atau yang dikenal dengan musim trek). Seorang pemanen lain menyatakan bahwa ia harus mengumpulkan antara 140 hingga 160 TBS setiap harinya, dimana setiap TBS beratnya mencapai 15-20 kg, sehingga total target yang harus dicapai dalam sehari bisa mencapai lebih dari 3 ton.

Untuk kebanyakan pemanen, tingginya target kerja yang ditetapkan berarti mereka harus membawa bantuan. Seorang pemanen melaporkan bahwa ia “capek [se]kali” jika harus mengerjakannya seorang diri, sementara pemanen lain melaporkan bahwa jika ia bekerja sendiri kemungkinan ia tidak akan sanggup mencapai targetnya.



Upah Murah dan Target Kerja yang Tinggi Mendorong Buruh untuk Membawa Anak-anak atau Istrinya Sebagai Kernet

Para pemanen melaporkan membawa seorang pembantu (atau yang dikenal dengan istilah kernet) agar dapat mencapai target kerjanya yang tinggi serta mendapatkan premi, yaitu upah tambahan yang diterima jika pemanen mengumpulkan TBS dan berondolan melebihi target kerja. Para pemanen melaporkan harus mengejar premi agar menerima upah yang cukup, setidaknya untuk mencukupi kebutuhan paling dasar mereka. Dengan upah pokok yang hanya sebesar Rp. 1.952.640 (atau 145 Dolar AS) per bulan, pemanen mendapatkan Rp. 78.106 (kurang dari 6 Dolar AS) per hari, yang menurut mereka jumlah tersebut tidak mencukupi untuk menyokong kehidupan buruh dan keluarganya.

Sekalipun seorang pemanen dapat menghasilkan lebih dengan membawa kernet dan memperoleh tambahan premi, ujung-ujungnya mereka harus membayar kernet dari gajinya sendiri atau membawa anggota keluarganya sebagai tenaga kerja “gratis”. Sembilan orang pemanen melaporkan membawa anak, atau istri sendiri maupun anggota keluarga lainnya sebagai kernet. Pemanen membawa istri sendiri ataupun anggota keluarga lainnya agar bisa menjaga utuh upah yang diterima untuk keluarganya; sedangkan kalau membawa buruh anak harganya lebih murah. Seorang pemanen melaporkan bahwa ia membawa anak laki-laki berusia 16 tahun karena bayarannya lebih murah daripada buruh dewasa sehingga ia dapat menjaga utuh upahnya untuk dirinya sendiri dan keluarganya. Pemanen tersebut menuturkan bahwa upah untuk anak-anak biasanya sebesar Rp. 20.000 (1,5 Dolar AS) per hari ditambah makan siang dan rokok. Ia menjelaskan, “Mana ada orang dewasa yang mau dibayar sebesar itu? Tapi saya hanya mampu membayar segitu.”



Selama wawancara dengan buruh, dinyatakan bahwa banyak ditemukan anak-anak yang putus sekolah di usia yang sangat muda. Sebagian besar buruh yang kami wawancarai tidak mendapatkan pendidikan yang tinggi. Para orang tua melaporkan bahwa mereka tidak memiliki cukup uang untuk menyekolahkan anak-anaknya sehingga banyak anak-anak yang akhirnya bekerja di perkebunan. Seorang buruh anak yang diwawancarai berusia 13 tahun dan bekerja sebagai kernet yang mengumpulkan berondolan buah dan mengangkut TBS. Ia melaporkan tidak lagi bersekolah dan menggunakan uang yang ia hasilkan (Rp. 20.000 atau 1,5 Dolar AS per hari, atau berapa pun premi yang dihasilkan pemanen) untuk membantu ibu dan kakaknya. Indofood melaporkan bahwa “pekerja dan tanggungan mereka mendapatkan pelayanan kesehatan dan pendidikan secara gratis,” tetapi dengan lebih dari 50% buruh yang diperkerjakan secara rentan dan berbahaya (*precariously employed*) dan tidak berhak atas tunjangan tersebut, kebanyakan dari mereka tidak mampu untuk menyekolahkan anak-anaknya.⁵²

APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD UNTUK MENGHAPUSKAN PRAKTIK BURUH ANAK DI PERKEBUNANNYA

Indofood harus segera melakukan investigasi dan memperbaiki kondisi yang dilaporkan telah menyebabkan anak-anak bekerja di perkebunannya. Untuk menyesuaikan kegiatan operasionalnya dengan *Prinsip Buruh yang Adil*, maka Indofood harus:

- » Tidak memperkerjakan atau mendapatkan keuntungan dari tenaga buruh anak di bawah 18 tahun.
- » Memastikan semua target atau kuota produksi ditetapkan secara adil dan realistis berdasarkan tenaga seorang pekerja dalam waktu kerja yang normal, dengan menggunakan data yang relevan dari penelitian yang layak soal waktu dan tenaga, dan memastikan bahwa seorang dewasa mendapatkan upah hidup layak sehingga tidak memaksa mereka untuk membawa anak-anak bekerja untuk memperoleh penghasilan yang mencukupi.
- » Memastikan anak-anak buruh perkebunan mendapatkan akses pendidikan.

BERBAHAYA DAN TIDAK TERLINDUNGI:

PENGUNAAN PESTISIDA DAN PRAKTIK KERJA YANG MEMBAHAYAKAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN BURUH

Temuan Kunci

Di kedua perkebunan Indofood yang dikunjungi, buruh melaporkan bekerja menggunakan pestisida yang sangat berbahaya, bekerja tanpa alat perlindungan diri yang memadai, melakukan pekerjaan yang berbahaya, dan tidak melakukan pengobatan ketika terjadi kecelakaan kerja karena minimnya akses ke pelayanan kesehatan. Paraquat, yang merupakan jenis pestisida yang sangat berbahaya dan sudah dilarang penggunaannya di negara-negara Barat, telah digunakan di perkebunan Indofood, dan beberapa orang buruh melaporkan tidak mengobati cedera yang timbul akibat kecelakaan kerja karena tidak mampu membiayai pengobatan sendiri.

Tinjauan tentang Bahaya yang Mengancam Kesehatan dan Keselamatan di Perkebunan Kelapa Sawit

Banyak bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan buruh perkebunan kelapa sawit di tempat kerja, termasuk tapi tidak terbatas pada keracunan dan dampak kesehatan jangka panjang dari paparan atau penggunaan pestisida; tertimpa tandan buah; cedera otot dan tulang akibat melakukan gerakan-gerakan intens dan terus-menerus serta mengangkat dan mengangkut beban berat atau sulit; cedera akibat alat potong, mulai dari luka sayat kecil hingga luka yang parah;

lecet pada kulit akibat terkena buah sawit dan duri-durinya; kerusakan pada mata akibat kejatuhan pelepah sawit; kanker kulit dan kelelahan yang diakibatkan paparan panas matahari yang berkepanjangan; jam kerja yang panjang; dan gigitan serangga atau ular.⁵³ Bentuk-bentuk bahaya seperti ini secara khusus berisiko tinggi bagi BHL ataupun kernet yang sering kali tidak mendapatkan Alat Pelindung Diri (APD), mendapatkan akses ke pelayanan kesehatan yang terbatas, dan tidak memiliki cuti sakit.

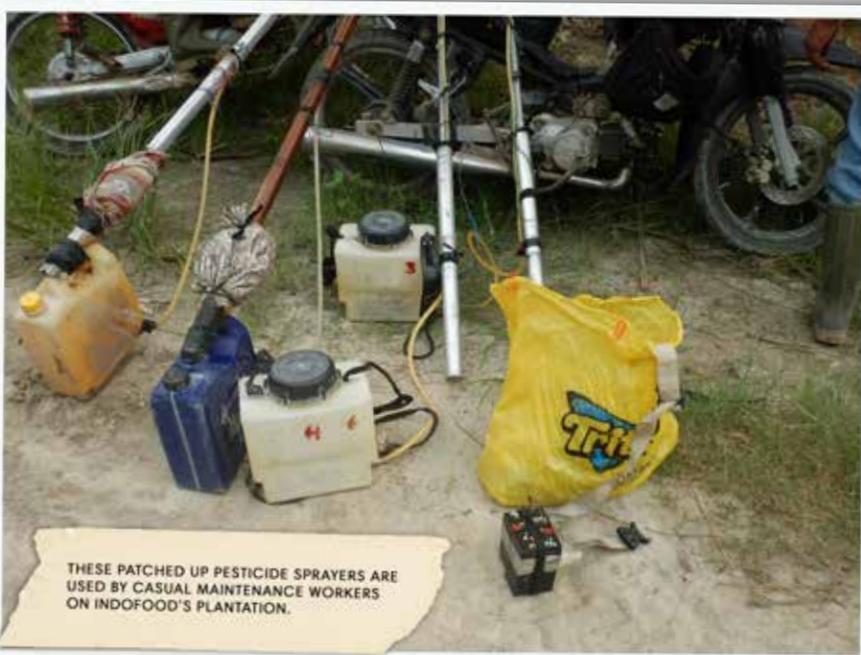
Buruh di Perkebunan Indofood Mempergunakan Pestisida yang Sangat Berbahaya

Di perkebunan Indofood, buruh perawatan melaporkan menggunakan Gramoxone yang mengandung pestisida yang sangat beracun yaitu Paraquat.⁵⁴ Paraquat telah dilarang di beberapa negara-negara Barat dan dikenal sebagai bahan yang sangat beracun jika tertelan, terserap melalui kulit yang luka, atau terhirup. Dampak kesehatan akibat paparan bahan kimia ini yang terdokumentasi termasuk penyakit Parkinson, gangguan syaraf, gangguan endokrin dan kanker. Ribuan orang telah menderita dampak yang parah dan kronis akibat penggunaan Paraquat di tempat kerja.⁵⁵ Indofood melaporkan menggunakan 21.000 liter Paraquat di perkebunannya pada tahun 2015 dan berkomitmen untuk menghentikan penggunaannya pada tahun 2018.⁵⁶

Buruh perempuan yang paling banyak terpapar oleh Paraquat karena mereka yang umumnya melakukan kerja perawatan seperti penyemprotan pestisida dan penaburan pupuk. Tujuh dari sembilan buruh perempuan yang diwawancara bekerja di bagian ini, sedangkan dua orang buruh perempuan lainnya bekerja sebagai kernet.

Buruh Indofood Tidak Mendapatkan Alat Pelindung Diri yang Memadai

Karena hubungan kerja yang tidak langsung antara kernet dengan perusahaan, Indofood tidak menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi para kernet ini. Dilaporkan bahwa terkadang pemanen



WOMEN MAINTENANCE WORKERS SPREAD FERTILIZER ON INDOFOOD'S PLANTATION.



menyediakan atau meminjamkan beberapa APD kepada kernetnya, tapi peralatan tersebut terbatas dan ukurannya seringkali tidak pas.

BHL, tergantung bagian kerjanya, melaporkan bahwa beberapa APD disediakan oleh Indofood. Para penyemprot pestisida melaporkan diberi seragam, helm, sepatu bot dan sarung tangan, tetapi banyak diantara mereka yang menyatakan bahwa sering tidak memakai APD-nya karena panas dan justru mengganggu kerja mereka, sehingga menyulitkan mereka dalam mencapai target kerjanya. Penabur pupuk dan buruh di bagian perawatan lainnya melaporkan bahwa mereka tidak diberi APD apapun. Buruh perempuan yang melakukan pemupukan diamati menggunakan mangkuk plastik kecil untuk menebar pupuk dan hanya memakai kain lap sebagai penutup wajah untuk melindungi diri mereka dari debu pupuk.

Indofood menyatakan bahwa “diwajibkan bagi seluruh pekerja yang relevan untuk memakai APD [Alat Pelindung Diri] setiap waktu dan mempraktikkan SOP [Standard Operating Procedure]...Semua buruh kontrak dan harian mengikuti

orientasi tentang keselamatan sebelum mereka memulai kerja, pasal-pasal tentang keselamatan tertulis dalam kontrak dan briefing singkat selama 5 menit tentang keselamatan dilakukan pada setiap awal hari.”⁵⁷ Namun jika Indofood tidak memberikan APD yang memadai secara cuma-cuma, mewajibkan buruh untuk memakai APD tidak cukup untuk melindungi kesehatan dan keselamatan mereka.

Risiko Kesehatan dan Keselamatan Lainnya

Terdapat sejumlah persoalan terkait kesehatan dan keselamatan di kedua perkebunan Indofood yang dikunjungi, dan yang diperkuat melalui wawancara yang dilakukan dengan buruh. Diamati bahwa buruh kernet, termasuk buruh yang berusia dibawah 18 tahun, mengangkat dan mengangkut Tandan Buah Sawit (TBS) yang berat, menggunakan peralatan yang berbahaya seperti kapak dan gancu (kait yang terbuat dari besi), dan mendorong gerobak sorong yang berisi hingga enam TBS dengan total berat yang bisa mencapai 150 kg (330 pon).⁵⁸ Kernet yang memungut berondolan melaporkan mengalami nyeri punggung dan kelelahan karena harus jongkok atau membungkuk dalam periode waktu yang lama karena

melakukan pekerjaan tersebut pada area yang luas. Kejatuhan TBS dan pelepah sawit, serta duri juga merupakan bahaya yang mengancam buruh yang tidak memiliki APD yang memadai.

Indofood melaporkan bahwa terdapat tujuh kematian di perkebunannya pada tahun 2015, empat diantaranya adalah BHL yang meninggal akibat tertimpa TBS, tabrakan saat pembangunan jalan, dan tersengat listrik. Indofood menyatakan bahwa setelah kematian tersebut, manajemen senior mengunjungi keluarga buruh untuk menjelaskan mengenai aturan kompensasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS, sebelumnya Jamsostek), dan buruh yang diperkerjakan secara tidak langsung oleh Indofood menggunakan skema jaminan sosial yang berbeda.⁵⁹ Terkait hal tersebut, tidak jelas apakah kompensasi kematian di perkebunan berlaku bagi BHL (yang menurut laporan Indofood merupakan 50% dari tenaga

kerjanya), maupun bagi buruh kernet yang tidak diperkerjakan secara langsung oleh Indofood.

Semua BHL dan kernet yang diwawancarai melaporkan tidak memiliki jaminan kesehatan dan hanya memiliki akses terbatas untuk berobat di klinik perusahaan. Indofood menyatakan bahwa “pekerja dan tanggungannya mendapatkan pelayanan kesehatan...secara cuma-cuma.” Namun kemudian, Indofood mendefinisikan yang dimaksud pekerja hanyalah karyawan tetap dan PKWT. Hal ini mengindikasikan bahwa BHL, yang jumlahnya 50% dari tenaga kerjanya, tidak memiliki hak atas pelayanan kesehatan yang gratis tersebut. Dugaan ini juga dikuatkan oleh kisah dua orang BHL perempuan yang melaporkan bahwa cedera yang mereka alami saat bekerja tidak diobati karena ketiadaan biaya.

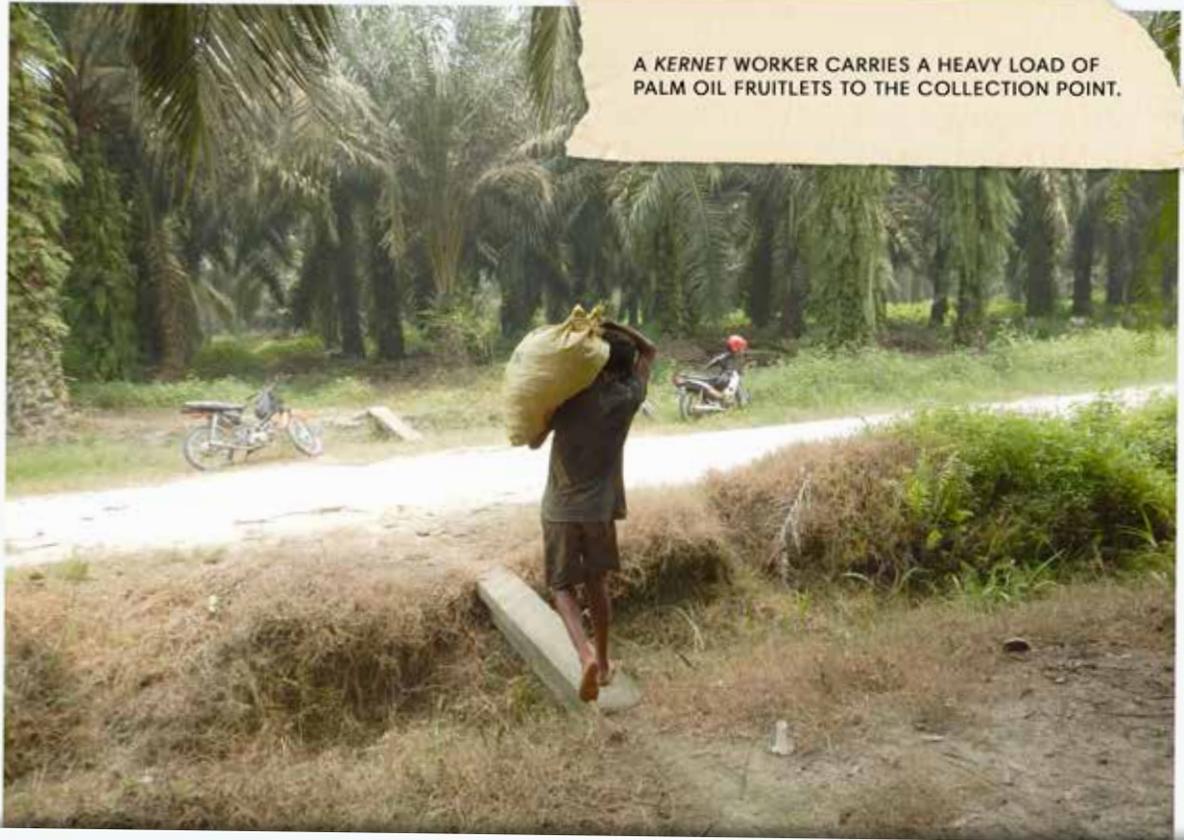
Di perkebunan Indofood, buruh perawatan melaporkan menggunakan Gramoxone yang mengandung pestisida yang sangat beracun yaitu Paraquat. Paraquat telah dilarang di beberapa negara-negara Barat dan dikenal sebagai bahan yang sangat beracun jika tertelan, terserap melalui kulit yang luka, atau terhirup.

APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD

UNTUK MENYELESAIKAN PERSOALAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN DI PERKEBUNANNYA

Indofood harus segera melakukan investigasi dan memperbaiki berbagai masalah kesehatan dan keselamatan di perkebunannya. Untuk menyesuaikan kegiatan operasionalnya dengan *Prinsip Buruh yang Adil*, maka Indofood harus:

- » Menyediakan peralatan dan perlengkapan perlindungan diri yang memadai secara cuma-cuma serta pelatihan rutin tentang praktik dan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja bagi semua buruh terlepas dari status kerjanya.
- » Segera menghentikan penggunaan semua pestisida yang sangat berbahaya, termasuk herbisida Paraquat, dan menggantinya dengan alternatif yang lebih aman, termasuk solusi ekosistem tanpa bahan kimia.
- » Membuat terbuka informasi tentang kandungan dan risiko kesehatan dari semua pestisida dan pupuk yang digunakan buruh kepada buruh sendiri, serta organisasi dan serikatnya, dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu untuk penggunaannya.
- » Menyediakan asuransi kecelakaan dan kompensasi yang memadai untuk segala bentuk kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaannya, termasuk kematian, kepada semua buruh terlepas dari status kerjanya.



A KERNET WORKER CARRIES A HEAVY LOAD OF PALM OIL FRUITLETS TO THE COLLECTION POINT.



A PESTICIDE SPRAYER WORKS WITH INADEQUATE PROTECTIVE EQUIPMENT AND IS EXPOSED TO HIGHLY HAZARDOUS PESTICIDES.

SERIKAT KUNING DAN INTIMIDASI:

BAGAIMANA SERIKAT YANG DIDUKUNG PERUSAHAAN TIDAK MENGHORMATI KEBEBASAN BERSERIKAT

Temuan Kunci

Buruh tetap di perkebunan Indofood yang dikunjungi melaporkan bahwa mereka secara otomatis didaftarkan menjadi anggota serikat 'kuning' yang didukung perusahaan dan gaji mereka dipotong untuk iuran serikat tanpa persetujuan maupun keterwakilan yang sesungguhnya. Buruh yang mencoba bergabung ke dalam serikat independen melaporkan takut mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Tinjauan tentang Hak Kebebasan Berserikat

Hak atas kebebasan untuk berserikat dan bergabung dengan serikat pekerja merupakan hak asasi manusia yang diakui secara internasional sebagaimana diatur dalam Konvensi Inti ILO, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Perjanjian Internasional untuk Hak Sipil dan Politik. Hukum Indonesia menyatakan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."⁶¹ Saat hak untuk berserikat dihormati, buruh dapat membentuk serikat yang mereka pilih sendiri dan secara bersama-sama berunding untuk meningkatkan upah dan kondisi kerjanya.

Namun buruh di seluruh belahan dunia menghadapi hambatan sistematis yang menghalangi mereka untuk berserikat, termasuk berbagai bentuk kekerasan dan intimidasi. Perusahaan perkebunan kelapa sawit sering kali menentang kehadiran serikat independen dengan cara melakukan intimidasi, mutasi atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh yang mencoba membentuk serikat independen. Beberapa bahkan membentuk serikat yang dikendalikan oleh perusahaan yang dikenal dengan istilah serikat 'kuning' dimana para buruh diwajibkan untuk bergabung. Serikat kuning telah dilarang keberadaannya berdasarkan hukum perburuhan internasional,⁶² akan tetapi serikat seperti ini masih terus ada di banyak negara termasuk Indonesia, terutama di sektor kelapa sawit. Di Indonesia, serikat semacam ini juga dikenal sebagai serikat warisan yang merupakan serikat yang didukung negara yang diwariskan oleh rezim otoriter terdahulu yang terus memelihara praktiknya yang tidak demokratis.⁶³

Serikat 'Kuning' yang Didukung Oleh Perusahaan Milik Indofood

Sebanyak 16 orang buruh tetap melaporkan bahwa mereka adalah anggota dari sebuah serikat yang dibentuk pada era represif pemerintahan Soeharto dan dikendalikan oleh Negara pada zaman

itu, khususnya dibawah bagian sektor pertanian dan perkebunan serikat tersebut.⁶⁴ Sebanyak 80% dari mereka melaporkan bahwa keanggotaan mereka merupakan kewajiban ketika mereka diangkat menjadi buruh tetap dan secara otomatis gaji mereka dipotong untuk iuran bulanan serikat. Para buruh tersebut melaporkan bahwa mereka tergabung sebagai anggota serikat tanpa persetujuan ataupun prosedur pengisian formulir yang semestinya.

Seorang buruh tetap menjelaskan, "[Disini] tidak bebas mendirikan serikat buruh lainnya. Perusahaan hanya memperbolehkan [serikat yang didukung perusahaan] yang berdiri untuk mengorganisir buruh. Yang lainnya tidak boleh. Buruh yang sudah diangkat menjadi SKU [Syarat Kerja Umum atau sama dengan buruh tetap] tidak bisa menolak untuk menjadi anggota. Pada saat buruh dinaikkan menjadi karyawan tetap, ketika itu juga dianggap sudah menjadi anggota dan dipungut iuran. [Serikat yang didukung perusahaan] tidak pernah memperjuangkan hak-hak buruh."

Seorang buruh tetap melaporkan bahwa awalnya ia tertarik untuk bergabung dalam serikat independen, akan tetapi keterlibatannya dalam serikat tersebut dipertanyakan oleh pihak manajemen. Sehingga ia menjadi takut akan dikenakan sanksi akibat bergabung dengan serikat selain serikat yang didukung perusahaan. Ia mengatakan bahwa buruh-buruh lain termasuk rekan-rekannya juga urung bergabung karena takut mendapatkan masalah dari pihak perusahaan. Akademisi Indonesia telah mencatat bahwa aksi anti serikat oleh perusahaan, termasuk penolakan (illegal) untuk mengizinkan buruh membentuk serikat dan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), juga intimidasi dan tekanan lainnya dari perusahaan terhadap aktivis buruh, menciptakan rasa ketakutan yang akhirnya mematahkan semangat buruh yang belum berserikat untuk bergabung dengan serikat, dan mendorong mereka yang telah bergabung dalam serikat independen untuk menarik keanggotaannya.⁶⁵

Indofood sendiri melaporkan bahwa 59% dari "karyawan operasional"-nya berserikat. Namun tidak jelas, berapa diantara 59% tersebut yang diwakili oleh serikat independen, atau semua berserikat dibawah serikat kuning yang sama seperti yang diceritakan buruh yang diwawancarai diatas.⁶⁶

APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD

UNTUK MEMBERI KEBEBASAN BERSERIKAT DAN
PERUNDINGAN SEJATI DI PERKEBUNANNYA

Indofood harus bertindak segera untuk memastikan hak kebebasan berserikat dan berunding bersama dihormati di perkebunannya. Untuk menyesuaikan kegiatan operasionalnya dengan Prinsip Buruh yang Adil, maka Indofood harus:

- » Menghormati hak-hak buruh untuk bebas berserikat dan berunding bersama sebagaimana diatur oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO)..
- » Terlibat dan melakukan perundingan dengan itikad yang baik dengan semua serikat yang sah.
- » Tidak mengintervensi kegiatan pengorganisasian buruh, perwakilan buruh atau perwakilan serikat pekerja.
- » Tidak melarang, membatasi atau mengganggu aksi mogok buruh yang dilakukan sesuai dengan undang-undang.

SIGN ON INDOFOOD PLANTATION
WARNS OF DEADLY VOLTAGE



REKOMENDASI



APA YANG HARUS DILAKUKAN INDOFOOD

Temuan-temuan dalam investigasi yang dilakukan di dua perkebunan Indofood ini mengindikasikan kegagalan pendekatan Indofood dalam memproduksi minyak sawit bertanggung jawab, sehingga mengakibatkan pelanggaran hak-hak buruh dan praktik-praktik Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya.⁶⁷ Untuk menunjukkan komitmennya dalam menghentikan eksploitasi buruh dan menjunjung tinggi

hak-hak buruh, Indofood harus menyelaraskan kebijakannya terkait ketenagakerjaan dan rencana pelaksanaannya dengan ketentuan yang tertuang dalam *Prinsip-prinsip dan Panduan Pelaksanaan: Buruh yang Bebas dan Adil dalam Produksi Minyak Sawit (Prinsip Buruh yang Adil)*, dan segera melakukan investigasi dan perbaikan terhadap pelanggaran hak-hak buruh sebagaimana yang diuraikan dalam laporan ini.

INDOFOOD HARUS MEMASTIKAN:

Sebagaimana dirumuskan dalam *Prinsip yang Adil*, Indofood harus memastikan hal-hal berikut di seluruh perkebunannya dan operasi pemasok pihak ketiganya:

1. **Menegakkan Konvensi Inti Organisasi Buruh Internasional (ILO).**
2. **Memperkerjakan dengan etis dan memperkerjakan dengan bertanggung jawab.**
3. **Menetapkan target produksi, jam kerja dan hak cuti yang proporsional.**
4. **Membayarkan upah hidup [layak].**
5. **Memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pekerja serta kesejahteraan pekerja beserta keluarganya. Menjamin akses terhadap pemulihan.**
6. **Berkomitmen terhadap uji tuntas (*due diligence*), transparansi, dan pengungkapan kebijakan, prosedur, dan data hak asasi manusia yang berfokus pada tenaga kerja dan pekerjaan.**
- 7.

Persoalan yang berisiko tinggi dan rekomendasi khusus untuk perbaikannya, sesuai dengan *Prinsip Buruh yang Adil*, dapat ditemukan pada bagian temuan kunci dalam laporan ini. Indofood patut menggunakan standar normatif yang diuraikan dalam *Prinsip Buruh yang Adil* serta serangkaian praktik pelaksanaan yang diuraikan dalam bagian Panduan dokumen tersebut untuk membantu memberikan pedoman pengembangan kebijakan dan rencana pelaksanaan yang lebih kuat. Pelaksanaan yang efektif menuntut Indofood untuk menetapkan tolak ukur capaian yang transparan, langkah-langkah nyata yang harus diambil untuk mencapai tujuan perbaikan tersebut, dan terlibat dalam dialog yang bermakna dan berkelanjutan dengan para pemangku kepentingan utama, terlebih khusus buruh dan serikat buruh independen manapun sebagai organisasi yang menaungi mereka.

Lebih dari Sekadar Memperbaiki Pelanggaran Hak Buruh

Saat ini Indofood merupakan perusahaan minyak kelapa sawit swasta terbesar di Indonesia yang belum memiliki kebijakan minyak sawit bertanggung jawab. Indofood harus menerapkan dan melaksanakan kebijakan minyak sawit bertanggung jawab yang mewajibkan produksi dan pengadaan minyak sawit yang sepenuhnya dapat terlacak, dikembangkan secara legal dan terverifikasi sebagai tidak berkaitan dengan pelanggaran hak buruh atau HAM lainnya, deforestasi, atau ekspansi pada lahan gambut yang kaya karbon pada kedalaman apapun. Kebijakan ini harus lebih dari sekedar mewujudkan sertifikasi Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) yang telah gagal

untuk memastikan hak-hak buruh ditegakkan, dijaganya keutuhan hutan hujan dan lahan gambut, dan konflik dengan masyarakat dihindari dan diselesaikan. Kebijakan ini harus berlaku bagi semua kegiatan operasional Indofood di seluruh dunia, termasuk juga anak perusahaan, kilang, Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dan perkebunan yang dimiliki, dikelola atau dibiayai oleh Indofood, terlepas dari seberapa besar saham yang dimilikinya. Untuk memenuhi standar pasar yang baru, Indofood harus mewajibkan pemasok minyak sawit pihak ketiganya untuk memenuhi standar produksi bertanggung jawab yang sama.

Untuk mengakhiri keterlibatannya dengan deforestasi dan untuk mengurangi jejak karbonnya, Indofood harus menghentikan pembukaan baru di area hutan yang memiliki Nilai Konservasi Tinggi (NKT) dan Stok Karbon Tinggi (SKT) serta lahan gambut di kedalaman apapun, dengan Pendekatan SKT. Indofood juga harus menyelesaikan kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang baru-baru ini disoroti dalam laporan '*Palm Oil Sustainability Assessment of Indofood Agri Resources*'. Hal ini mencakup penyelesaian enam kasus sengketa lahan yang diangkat dalam laporan tersebut dengan kepuasan bersama masyarakat yang terlibat melalui proses resolusi yang bertanggung jawab, disepakati bersama, dan terdokumentasi.

APA YANG HARUS DILAKUKAN PEPSICO DAN PELANGGAN INDOFOOD LAINNYA

PepsiCo memiliki peran yang sangat penting untuk merubah Indofood. Selaku Mitra Bisnis Indofood dan produsen tunggal PepsiCo di Indonesia, PepsiCo berposisi khusus untuk memastikan Indofood menjadi perusahaan minyak sawit yang bertanggung jawab. PepsiCo harus meminta Indofood untuk segera melakukan investigasi dan memperbaiki pelanggaran hak-hak buruh yang diuraikan dalam laporan ini, menyelesaikan kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang masih belum terselesaikan, serta menerapkan dan melaksanakan kebijakan minyak sawit bertanggung jawab yang mewajibkan produksi dan pengadaan minyak sawit yang sepenuhnya dapat terlacak, dikembangkan secara legal dan terverifikasi sebagai tidak berkaitan dengan pelanggaran hak buruh, deforestasi, ekspansi pada lahan gambut yang kaya karbon pada kedalaman apapun, juga pelanggaran HAM. Membiarkan Indofood tanpa perubahan berarti mempertaruhkan reputasi PepsiCo dan merupakan bentuk kegagalan PepsiCo dalam memenuhi prinsip-prinsip kebijakan minyak sawitnya yang baru. Pada tingkat yang lebih umum, PepsiCo harus menerapkan tenggat waktu yang ambisius untuk memastikan pihak ketiganya terverifikasi mematuhi kebijakannya untuk semua minyak sawit yang digunakan dalam semua produk

dan mereknya, termasuk barang-barang yang diproduksi oleh Indofood dan mitra usaha patungan lainnya. Saat ini raksasa makanan ringan tersebut hanya memiliki niat untuk mendapatkan minyak sawit yang 100% bersertifikat RSPO pada tahun 2020.

Pelanggan dan Mitra Bisnis Indofood lainnya yang memiliki kebijakan sumber minyak sawit yang bertanggung jawab, termasuk Wilmar, Musim Mas, Golden Agri-Resources (GAR), Unilever, Procter & Gamble dan Nestlé, juga harus mewajibkan Indofood untuk segera melakukan investigasi dan memperbaiki pelanggaran hak-hak buruh sebagaimana diuraikan dalam laporan ini, menyelesaikan kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang masih belum terselesaikan, serta menerapkan dan melaksanakan kebijakan minyak sawit bertanggung jawab. Jika Indofood menolak, maka perusahaan-perusahaan tersebut harus menanggukuhkan semua kontrak, baik yang sedang berjalan maupun yang akan datang, dengan Indofood sampai ada tindakan nyata dan transparan untuk menyelesaikan konflik-konflik yang belum selesai dan berubah ke produksi dan pengadaan minyak sawit bertanggung jawab.



APA YANG HARUS DILAKUKAN INVESTOR INDOFOOD

Investor dan lembaga-lembaga keuangan harus terlibat langsung dengan Indofood dan menetapkan persyaratan kelanjutan pembiayaan Indofood, baik yang yang masih berjalan maupun yang akan datang, berdasarkan iya atau tidaknya Indofood segera melakukan investigasi dan menanggapi pelanggaran hak-hak buruh sebagaimana yang diuraikan dalam laporan ini, menyelesaikan kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang masih belum terselesaikan, serta menerapkan dan melaksanakan kebijakan minyak sawit bertanggung jawab sebagaimana dijelaskan di atas.

Selain itu, para investor dan lembaga pembiayaan juga harus mengembangkan dan melaksanakan kebijakan dan prosedur perlindungan yang tegas, khususnya pada semua sektor komoditas yang berisiko tinggi yang dijalankan kliennya, serta membuka informasi yang cukup agar dapat dilakukan pemantauan independen dan dialog yang berarti dengan semua pemangku kepentingan terkait langkah-langkah yang harus diambil untuk mengatasi persoalan-persoalan lingkungan dan sosial di seluruh rantai nilai operasional kliennya.

APA YANG HARUS DILAKUKAN PEMERINTAH INDONESIA

Pemilihan Joko Widodo sebagai Presiden Republik Indonesia yang baru dan penunjukan kabinet baru pada tahun 2014 merupakan peluang untuk dilakukannya peninjauan terhadap kebijakan nasional yang berlaku. Sebagaimana ditunjukkan dalam laporan ini, UU Ketenagakerjaan dan penegakannya saat ini tidak cukup untuk menjunjung tinggi dan melindungi hak-hak buruh perkebunan kelapa sawit yang memiliki risiko tersendiri dan lebih tinggi karena kondisi mereka yang terisolasi secara geografis. Sifat dasar pekerjaan di perkebunan kelapa sawit sangatlah berbeda dari sektor industri dan oleh sebab itu perlu diatur melalui serangkaian peraturan yang khusus. Pemerintah Republik Indonesia harus menetapkan undang-undang ketenagakerjaan khusus untuk melindungi buruh perkebunan kelapa sawit.

Buruh tetap saat ini dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan tahun 2003, akan tetapi terdapat masalah dalam penegakannya karena peraturan yang ambigu mudah disalahgunakan oleh perusahaan perkebunan. Meningkatnya jumlah buruh yang diperkerjakan dalam pekerjaan rentan dan berbahaya (*precarious employed*), termasuk buruh BHL, kontrak, dan para buruh kernet yang bekerja tanpa status yang tidak terlindungi oleh UU Ketenagakerjaan 2003, maka diperlukan peraturan

untuk melindungi dan mengatur buruh dengan status kerja tersebut.

Peraturan yang dimaksud harus mengatur:

- » Non diskriminasi terhadap suku bangsa atau jenis kelamin;
- » Menaikkan upah harian dan borongan agar sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku dan memastikan upah yang diterima buruh mencukupi untuk kebutuhan hidup di perkebunan bagi buruh dan keluarganya; dan
- » Memberikan tunjangan perumahan, pendidikan, kesehatan, keselamatan, cacat, ibu hamil dan pensiun untuk buruh BHL, borongan dan tak berstatus.

Perlu ada perhatian khusus bagi buruh perempuan dan anak-anak yang menghadapi risiko paling tinggi dan mendapatkan perlindungan yang paling minim, dengan pertimbangan sistem target dan upah yang rendah sebagai pemicu utama terjadinya pengerjaan mekera secara rentan dan berbahaya (*precarious employment*). Pemerintah Indonesia harus memastikan bahwa semua pekerjaan yang ada pada saat ini dan pekerjaan di masa yang akan datang benar-benar meningkatkan kesejahteraan buruh melalui perlindungan yang kuat dan sejalan dengan *Prinsip Buruh yang Adil*.

PepsiCo berposisi khusus untuk memastikan Indofood menjadi perusahaan minyak sawit yang bertanggung jawab. PepsiCo harus meminta Indofood untuk segera melakukan investigasi dan memperbaiki pelanggaran hak-hak buruh yang diuraikan dalam laporan ini, menyelesaikan kasus-kasus Minyak Sawit yang Bermasalah lainnya yang masih belum terselesaikan, serta menerapkan dan melaksanakan kebijakan minyak sawit bertanggung jawab.

APA YANG HARUS DILAKUKAN ROUNDTABLE ON SUSTAINABLE PALM OIL

Perusahaan perkebunan kelapa sawit Indofood merupakan anggota dari sistem sertifikasi industri *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO). Sebagai anggota RSPO, PT PP London Sumatra Indonesia Tbk. (Lonsum) dan PT Salim Ivomas Pratama Tbk. (Salim Ivomas) diwajibkan untuk mematuhi Prinsip dan Kriteria RSPO, termasuk beberapa prinsip yang mengatur tentang hak-hak buruh. Berdasarkan temuan-temuan dalam laporan ini, Lonsum milik Indofood setidaknya melakukan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip RSPO berikut ini:

- » **Principle 2.1** Patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku ditingkat lokal, nasional dan hukum peraturan internasional yang telah diratifikasi.
- » **Principle 4.6** Penggunaan pestisida tidak mengancam kesehatan atau lingkungan.
- » **Principle 4.7** Rencana keselamatan dan kesehatan pekerjaan didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan diimplementasikan.
- » **Principles 6.5** Gaji dan kondisi untuk pekerja tetap dan pekerja kontrak selalu memenuhi standar minimum legal atau industri dan cukup untuk menyediakan upah hidup layak.
- » **Principle 6.6** Majikan menghormati hak seluruh pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang diinginkan, serta untuk berunding secara kolektif.

Apabila hak dan kebebasan untuk berasosiasi dan berunding secara kolektif dibatasi oleh hukum, maka majikan memfasilitasi cara-cara paralel untuk berunding dan berasosiasi secara bebas dan independen untuk seluruh pekerja.

- » **Principle 6.7** Anak-anak tidak diperkerjakan atau dieksploitasi.
- » **Principle 6.8** Seluruh bentuk diskriminasi berdasarkan ras, kasta, Kebangsaan, agama, disabilitas, jender, orientasi seksual, keanggotaan serikat, afiliasi politik, atau umur, dilarang.
- » **Principle 6.13** Pengusaha perkebunan dan pengusaha pabrik minyak sawit menghormati hak asasi manusia.⁶⁹

RSPO harus mewajibkan Lonsum milik Indofood untuk melakukan investigasi secara terbuka terhadap persoalan-persoalan yang diangkat dalam laporan ini dan dengan segera mematuhi Prinsip dan Kriteria RSPO. Jika Indofood gagal untuk melakukan hal tersebut, maka RSPO harus menanggukkan keanggotaan Lonsum dan Salim Ivomas hingga keduanya melakukan langkah-langkah untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang diuraikan dalam laporan ini secara terbuka. RSPO juga harus mempertegas Prinsip dan Kriteria, mekanisme pengaduan, dan prosedur audit agar sesuai dengan *Prinsip Buruh yang Adil*.



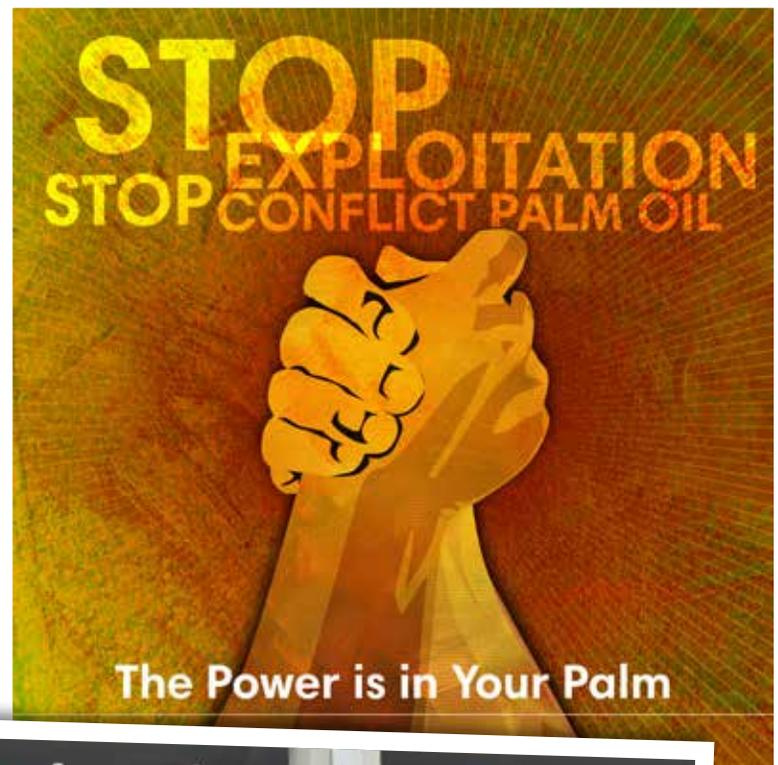
WORKERS PROTEST WORKER EXPLOITATION ON RSPO CERTIFIED PLANTATIONS AT THE BODY'S ANNUAL ROUNDTABLE IN 2013. PHOTO: RAN

APA YANG BISA DILAKUKAN KONSUMEN

PepsiCo memperhatikan apa yang dipikirkan konsumennya – mereka menghabiskan jutaan dolar setiap tahun untuk mendapatkan kepercayaan dan kesetiaan dari konsumennya. *The Power is In Your Palm!*

Bergabunglah dengan Rainforest Action Network, International Labor Rights Forum, OPPUK dan berbagai organisasi dari seluruh penjuru dunia yang mendukung upaya untuk menyoroti pelanggaran kemanusiaan di balik makanan ringan PepsiCo. Kirimkan PepsiCo pesan hari ini untuk menyampaikan solidaritas Anda dengan buruh perkebunan kelapa sawit Indofood dan meminta PepsiCo untuk mewajibkan Indofood untuk menjunjung tinggi hak-hak buruh dan melaksanakan kebijakan minyak sawit bertanggung jawab yang sesungguhnya.

Kunjungi <http://www.ran.org/solidarity> untuk bertindak hari ini dan bergabunglah dengan gerakan ini demi merubah sektor minyak sawit yang lebih baik di http://www.ran.org/join_the_palm_oil_action_team



REFERENSI

1. "The law of the jungle: Corporate responsibility of Finnish palm oil purchases," Finnwatch. Mei 2014. <http://www.finnwatch.org/images/palmoil.pdf> Diakses 5 April 2016.

"Labor and Human Rights Risk Analysis of the Guatemalan Palm Oil Sector," Verite. <http://www.verite.org/sites/default/files/images/RiskAnalysisGuatemalanPalmOilSector.pdf> Diakses 5 April 2016.

Al-Mahmood, Syed Zain. "Palm oil Migrant Workers Tell of Abuses on Malaysian Palm Oil Plantations," The Wall Street Journal. 26 Juli 2015. <http://www.wsj.com/articles/palm-oil-migrant-workers-tell-of-abuses-on-malaysian-plantations-1437933321>
2. "Conflict Palm Oil: How U.S. Snack Food Brands are Contributing to Orangutan Extinction, Climate Change, and Human Rights Violations," Rainforest Action Network. 12 September 2013. <http://bit.ly/20VDP61> Diakses 5 April 2016.
3. "PepsiCo Palm Oil Specific Commitments," PepsiCo. September 2015. <http://www.pepsico.com/docs/album/policies-doc/pwp/pepsico-palm-oil-commitment-3.pdf?sfvrsn=0> Diakses 5 April 2016.
4. Jacobson, Philip. "PepsiCo's palm oil pledge should not exempt Indofood, NGOs say," Mongabay. 27 Oktober 2015. <http://news.mongabay.com/2015/10/pepsicos-palm-oil-pledge-should-not-exempt-indofood-ngos-say/> Diakses 31 March 2016.

"PepsiCo's Palm Oil Action Plan," PepsiCo. Oktober 2015. <http://bit.ly/20VEbjm> Diakses 31 Maret 2016.
5. Dalam laporan ini, "Indofood" digunakan untuk mengacu kepada anak cabang Indofood PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. (Lonsum) di kawasan Sumatera Utara dimana investigasi untuk laporan ini dilakukan. Lonsum merupakan anak cabang dari Indofood Agri Resources Ltd (IndoAgri), cabang usaha kelapa sawit milik Indofood.
6. "Towards Responsible Sourcing and Traceability," IndoAgri. Laporan Keberlanjutan 2015. <http://www.indofoodagri.com/misc/sr2015.pdf> Diakses pada 5 May 2016.
7. Seperti catatan lainnya dalam laporan ini, kami mengetahui bahwa karena buruh kernet tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, Indofood mungkin tidak selalu dapat mengawasi fasilitas keselamatan atau penggunaan perlengkapan keselamatan oleh buruh kernet. Namun, Indofood tetap bertanggung jawab untuk memastikan hak asasi manusia dihargai dalam pengelolaan bisnis mereka.
8. "Palm oil sustainability assessment of Indofood Agri Resources," Aidenvironment. September 2015. <http://bit.ly/23FIBfN> Diakses pada 15 Maret 2016.
9. Free and Fair Labor in Palm Oil Production: Principles and Implementation Guidance. Humanity United, 3 Maret 2015. https://www.humanityunited.org/wp-content/uploads/2015/03/PalmOilPrinciples_031215.pdf Accessed March 30, 2016.
10. Indofood 2015 Annual Report: Embracing Challenges Capturing Opportunities. http://www.indofood.com/uploads/annual/Indofood_AR_2015.pdf Diakses pada 4 Mei 2016.
11. PepsiCo. "RSPO Annual Communications of Progress 2014," Roundtable on Sustainable Palm Oil. <http://www.rspo.org/file/acop2014b/submissions/pepsico-ACOP2014b.pdf> Diakses pada 15 Maret 2016.
12. "PepsiCo Palm Oil Specific Commitments." PepsiCo, September 2015. <http://www.pepsico.com/docs/album/policies-doc/pwp/pepsico-palm-oil-commitment-3.pdf?sfvrsn=0> Diakses pada 5 April 2016.

Jacobson, Philip. "PepsiCo's palm oil pledge should not exempt Indofood, NGOs say," Mongabay. 27 Oktober 2015. <http://news.mongabay.com/2015/10/pepsicos-palm-oil-pledge-should-not-exempt-indofood-ngos-say/> Diakses pada 5 April 2016.

"PepsiCo's Palm Oil Action Plan," PepsiCo. Oktober 2015. <http://bit.ly/20VEbjm> Diakses pada 31 Maret 2016.
13. Indofood 2015 Annual Report: Embracing Challenges Capturing Opportunities. http://www.indofood.com/uploads/annual/Indofood_AR_2015.pdf Diakses pada 4 Mei 2016.
14. Hong Kong Stock Exchange, First Pacific Co. Ltd., Complete list of substantial shareholders, <http://bit.ly/1a2fc8C>, viewed 28 April 2015.

Indofood Agri Resources, Annual report 2014, 10 April 2015, page 5, <http://bit.ly/1aBzZjU>

PT Indofood CBP Sukses Makmur, Annual report 2014, page 14, <http://bit.ly/1Jv5nzA>

First Pacific Company Limited, Corporate Profile, <http://bit.ly/1QsC3vV>

First Pacific Company Limited, Business Structure, <http://bit.ly/1HCcgHR>
15. "IndoAgri Annual Report 2015," Indofood Agri Resources Ltd. http://indofoodagri.listedcompany.com/newsroom/20150410_104520_5JS_X76LGBS9BGHIUR0L.1.pdf Accessed 15 Maret 2016.
16. Ibid.
17. "Palm oil sustainability assessment of Indofood Agri Resources," Aidenvironment. September 2015. <http://bit.ly/23FIBfN> Accessed 15 Maret 2016.
18. Ibid.

19. Fogerty, David. "Norway Fund Drops 11 Firms Over Deforestation," The Straits Times. 28 Maret 2016. <http://www.straitstimes.com/asia/se-asia/norway-fund-drops-11-firms-over-deforestation> Diakses pada 1 April 2016.
20. "Indofood Sukses Makmur Tbk public shareholder analysis," Bloomberg. Diakses pada 22 Maret 2016.
21. "Continuous Growth for Sustainability in Competitive Market: 2014 Annual Report," page 73. PT Indofood Sukses Makmur. http://www.indofood.com/uploads/annual/ISM_2014_website.pdf Diakses pada 15 Maret 2016.
22. Ibid.
23. "Kadin: Sawit Serap 21 Juta Tenaga Kerja," Antara News. 15 Oktober 2014. <http://www.antarasumber.com/berita/119323/kadin-sawit-serap-21-juta-tenaga-kerja.html> Diakses pada 2 April 2016.
 "Industri Sawit jadi Kunci Kemandirian Ekonomi," GAPKI. 28 April 2015. <http://www.gapki.or.id/Page/PressReleaseDetail?guid=3a4a17a7-d032-408d-ad1d-fa7cf08a6e8f> Diakses pada 2 April 2016.
 "Catatan Singkat Akhir Tahun Perburuhan Sawit Watch 2015," Sawit Watch. 9 Februari 2016. <http://sawitwatch.or.id/2016/02/catatan-singkat-akhir-tahun-perburuhan-sawit-watch-2015/> Diakses pada 2 April 2016.
 "Exploitative Labor Practices in the Global Palm Oil Industry," Accenture. 2012. http://humanityunited.org/pdfs/Modern_Slavery_in_the_Palm_Oil_Industry.pdf Diakses pada 2 April 2016.
24. "Indonesia: Oilseeds and Products Annual Report 2016," USDA Foreign Agricultural Service. March 15, 2016. http://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Oilseeds%20and%20Products%20Annual_Jakarta_Indonesia_3-15-2016.pdf Diakses pada 2 April 2016.
 Calculation of one worker per 4 hectares taken from http://www.cifor.org/publications/pdf_files/OccPapers/OP-124.pdf
25. Coordinating Ministry For Economic Affairs: Masterplan - Acceleration and Expansion of Indonesia Economic Development 2011-2025 (MP3EI) http://www.bappenas.go.id/index.php/download_file/view/11061/3437/
 Otto, Ben. "Indonesia Bans New Palm Oil and Mining Operations." The Wall Street Journal. 15 April 2016. <http://www.wsj.com/articles/indonesia-bans-new-palm-oil-and-mining-operations-1460707310> Diakses pada 15 April 2016.
26. Li, Tania Murray. "Social impacts of the oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan," Center for International Forestry Research (CIFOR). 2015. http://www.cifor.org/publications/pdf_files/OccPapers/OP-124.pdf Diakses pada 15 Maret 2016.
27. Ng, Yee Guan et al. "The prevalence of musculoskeletal disorder and association with productivity loss: a preliminary study among labour intensive manual harvesting activities in oil palm plantation," Industrial Health. 29 November 2013. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24292878> Diakses pada 15 Maret 2016.
28. Ng, Yee Guan et al. "Ergonomics Observation: Harvesting Tasks at Oil Palm Plantation," Journal of Occupational Health. 26 Juli 2013. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23892641> Diakses pada 15 Maret 2016.
29. "Losing Ground: The human rights impacts of oil palm plantation expansion in Indonesia," Friends of the Earth, LifeMosaic, and Sawit Watch. Februari 2008. <http://www.foei.org/wp-content/uploads/2014/08/losingground.pdf> Diakses pada 30 Maret 2016.
30. "Regulatory and voluntary standards," Berne Declaration. <https://www.bernedeclaration.ch/companiesinstitutions/syngenta/paraquat/regulation/> Diakses pada 15 Maret 2016.
31. "Poisoned and Silenced: A Study of Pesticide Poisoning on the Plantations," Tenaganita and Pesticide Action Network (PAN) Asia and the Pacific. Maret 2002. <http://www.panap.net/sites/default/files/Poisoned-and-Silenced.pdf> Diakses pada 15 Maret 2016.
32. Ministry of Manpower and Transmigration Act No 13 Year 2003 Chapter 9 Article 59 <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian%20Labour%20Law%20-%20Act%2013%20of%202003.pdf> (Terjemahan tidak resmi dibuat oleh ILO Jakarta) Diakses pada 15 Maret 2016.
33. "Towards Responsible Sourcing and Traceability," IndoAgri. Sustainability Report 2015. <http://www.indofoodagri.com/misc/sr2015.pdf> Diakses pada 5 Mei 2016.
34. "From Precarious to Decent Work," International Labor Organization. 2012. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf Diakses pada 30 Maret 2016.
35. "Partner of Choice Annual Report 2015," Golden Agri-Resources. 2015. <http://www.goldenagri.com.sg/pdfs/Annual%20Report/GAR07-04-04-2016-AR2015.pdf> Diakses pada 20 Maret 2016.
 "Losing Ground: The human rights impacts of oil palm plantation expansion in Indonesia," Friends of the Earth, LifeMosaic, and Sawit Watch. Februari 2008. <http://www.foei.org/wp-content/uploads/2014/08/losingground.pdf> Diakses pada 30 Maret 2016.

36. Tjandra, Surya. "Labour law and development in Indonesia," Meijers Research Institute and Graduate School of Leiden University, Faculty of Law, Leiden University. <https://openaccess.leidenuniv.nl/handle/1887/37576> Diakses pada 15 Maret 2016.
- Li, Tania Murray. "Social impacts of the oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan," Center for International Forestry Research (CIFOR). 2015. http://www.cifor.org/publications/pdf_files/OccPapers/OP-124.pdf Diakses pada 15 Maret 2016.
37. Semua konversi mata uang dari Dolar AS ke Rupiah menggunakan nilai kurs Rp. 13.500.
38. "Towards Responsible Sourcing and Traceability," IndoAgri. Sustainability Report 2015. <http://www.indofoodagri.com/misc/sr2015.pdf> Diakses pada 5 Mei 2016.
39. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/2004 Bab V Pasal 10 tentang Perjanjian Kerja Harian atau Lepas.
40. Undang-undang no. 13 tahun 2003 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bab 9 Pasal 59 <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian%20Labour%20Law%20-%20Act%2013%20of%202003.pdf> (Terjemahan tidak resmi dibuat oleh ILO Jakarta) Diakses pada 15 Maret 2016.
41. "POIG Verification Indicators," Palm Oil Innovation Group. <http://poig.org/poig-verification-indicators/> Diakses pada 15 Maret 2016.
42. "Minimum Wage in Indonesia - frequently asked questions," Wage Indicator Foundation. <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/indonesia/faqs-minimum-wages-in-indonesia> Diakses pada 30 Maret 2016.
43. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi no. 7 tahun 2013 Pasal 17 mengenai Upah Minimum, upah harian seorang buruh harian yang bekerja selama 6 hari adalah upah minimum bulanan dibagi 25 hari kerja. Untuk menilai upah di perkebunan, berarti upah minimum kabupaten Rp 2.015.000 dibagi 25 hari kerja, yang hasilnya sebesar Rp 80,480.
44. Kesepakatan Bersama Mengenai upah pekerja perkebunan pada Perusahaan Anggota BKS-PPS (kalangan swasta) di Propinsi Sumatera Utara Tahun 2016
45. Tjandra, Surya. "Kasus 11: Perbuatan Melawan Hukum Dalam Penetapan Upah Minimum," Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia (Bali: Pustaka Larasan, 2012), 123-127. <http://media.leidenuniv.nl/legacy/bbri-labour-law-final.pdf> Diakses tanggal 15 Maret 2016.
46. Berdasarkan upah harian paling besar yang dilaporkan diterima BHL, yaitu sebesar Rp. 78.600, dikalikan 20 hari kerja maksimal (sebagai BHL).
47. Acuan UMK adalah sebesar Rp 2.015000, yang merupakan UMK buruh tetap di salah satu lokasi perkebunan.
48. Berdasarkan tarif upah harian yang dilaporkan sebesar Rp. 20.000 hingga Rp. 35.000 dikalikan 25 hari kerja penuh mengikuti pemanen.
49. Acuan UMK adalah sebesar Rp 2.015000, yang merupakan UMK buruh tetap di salah satu lokasi perkebunan.
50. "REPORT on the Implementation NAP WFCL Stage One (2002-2007) and the National Action Plan on WFCL Stage Two (2008-2012)," Sekretariat Nasional Komite Aksi Nasional Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_124006.pdf Diakses pada 15 Maret 2016.
51. "List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor," United States Department of Labor. 1 Desember 2014. http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/TVPPRA_Report2014.pdf Diakses pada 15 Maret 2016.
52. "Towards Responsible Sourcing and Traceability," IndoAgri. Sustainability Report 2015. <http://www.indofoodagri.com/misc/sr2015.pdf> Diakses pada 5 Mei 2016.
53. "International Programme on the Elimination of Child Labour Safety and Health Fact Sheet Hazardous Child Labour in Agriculture Oil Palm," International Labor Organization. March 2004.
54. "Herbicides - Gramoxone," Syngenta. <http://www.syngenta.com/global/corporate/en/products-and-innovation/product-brands/crop-protection/herbicides/Pages/gramoxone.aspx> Diakses pada 31 Maret 2016.
55. "Paraquat: A PAN AP Factsheet Series: Highly Hazardous Pesticides," Pesticide Action Network Asia and the Pacific. <http://www.panap.net/sites/default/files/pesticides-factsheet-hhps-paraquat.pdf> Diakses pada 15 Maret 2016.
56. "Towards Responsible Sourcing and Traceability," IndoAgri. Sustainability Report 2015. <http://www.indofoodagri.com/misc/sr2015.pdf> Diakses pada 5 May 2016.
57. Ibid.
58. Bobot setiap TBS beratnya dapat mencapai 25 kg.
59. Ibid.
60. Ibid.
61. Undang-undang no. 13 tahun 2003 Pasal 104 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian%20Labour%20Law%20-%20Act%2013%20of%202003.pdf> (Terjemahan tidak resmi dibuat oleh ILO Jakarta) Diakses pada 15 Maret 2016.

62. "ILO Convention 98 Right to Organise and Collective Bargaining," Article 2. International Labor Organization. 1949. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243 Diakses pada 15 Maret 2016.
63. Tjandra, Surya. "Labour law and development in Indonesia." Leiden University. 2 April 2016. <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/37576/04.pdf?sequence=10> Diakses pada 4 April 2016.
64. Caraway, T., et al. "Working Through The Past: Labor and Authoritarian Legacies in Comparative Perspective," Cornell University ILR School. 2015. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1110&context=books> Diakses pada 4 April 2016.
65. Tjandra, Surya. "Labour law and development in Indonesia." Leiden University. 2 April 2016. <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/37576/04.pdf?sequence=10> Diakses pada 4 April 2016.
66. "Towards Responsible Sourcing and Traceability," IndoAgri. Sustainability Report 2015. <http://www.indofoodagri.com/misc/sr2015.pdf> Diakses pada 5 Mei 2016.
67. "Palm oil sustainability assessment of Indofood Agri Resources," Aidenvironment. September 2015. <http://bit.ly/23FIBfN> Diakses pada 15 Maret 2016.
68. Ibid.
69. "Principles and Criteria for the Production of Sustainable Palm Oil 2013," Roundtable on Sustainable Palm Oil. 25 April 2013. http://www.rspo.org/file/PnC_RSPO_Rev1.pdf Diakses tanggal 30 Maret 2016.



Organisasi Penguatan dan Pengembangan Usaha–Usaha Kerakyatan (OPPUK) adalah organisasi yang didirikan oleh aktifis mahasiswa dan buruh yang konsern terhadap kondisi kerja dan kehidupan buruh perkebunan kelapa sawi pada tahun 2005 di Sumatera Utara, Indonesia. Program kerja OPPUK terbagi dalam tiga divisi yaitu pengorganisasian dan pendidikan, Study Kajian, Advokasi dan Kampanye hak-hak buruh perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara khususnya dan Indonesia pada umumnya.



Rainforest Action Network (RAN) melakukan kampanye untuk hutan, para penghuninya, hak asasi manusia dan sistem alam yang menopang kehidupan dengan mentransformasi pasar global melalui pendidikan, pengorganisir akar rumput dan aksi tanpa kekerasan.



International Labor Rights Forum (ILRF) adalah lembaga advokasi hak asasi manusia yang berdedikasi untuk meraif kondisi buruh yang adil dan manusiawi di seluruh dunia yang didirikan pada tahun 1986 dan berbasis di Washington D.C. ILRF bekerja dengan serikat pekerja dan para pembela hak buruh berbasis komunitas untuk mengungkap pelanggaran hak-hak buruh, termasuk buruh anak dan kerja paksa, diskriminasi, dan pelanggaran hak buruh untuk mengorganisir dan berunding bersama.



Publication Date: June, 2016

Oppuk
Organisasi Penguatan Dan Pengembangan
Usaha-Usaha Kerakyatan

 **RAINFOREST
ACTION NETWORK**

RAN.org

INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FORUM
ILRF
www.ilaborrights.org