JAPBUSI
PALM OIL TRADE UNION NETWORK INDONESIA

GAPKI
GABUNGAN PENGUSAHA KELAPA SAWIT INDONESIA

Earthworm

PADU PERKASA

Panduan Umum Perjanjian Kerja Harian Kelapa Sawit Berkelanjutan



JAPBUSI
PALM OIL TRADE UNION NETWORK INDONESIA

GAPKI

Earthworm

PADU PERKASA

Panduan Umum Perjanjian Kerja Harian Kelapa Sawit Berkelanjutan



PADU PERKASA
PANDUAN UMUM PERJANJIAN KERJA HARIAN KELAPA SAWIT BERKELANJUTAN

Cetakan Pertama: Februari 2025

Tim Penulis:

Earthworm Foundation:
Leli Nurohmah
Siti Halimah
Jady Kuswandana

GAPKI:
Sumarjono Saragih
Immanuel Manurung
Memed Kosasih
Marja Yulianti
Eko Tamba

Kontributor:

Perusahan Anggota GAPKI

1. Johanes Aldyno Siwi - PT Swakarsa Sinar Sentosa
2. Wawan Susanto - PT Smart, Tbk
3. Adhika Mandra Karuna - PT Austindo Nusantara Jaya Agri
4. Tita Hemawan - PT Alamraya Kencana Mas
5. Sentot Iman Setiaji - PT Gunajaya Karya Gemilang
6. Robert Hutapea - PT Panca Surya Agrindo
7. Bima Ariaseta - PT Dwi Wira Lestari
8. Jonny Sitanggang - PT Socfin Indonesia
9. Nurdiana Maksum - PT Salonok Ladang Mas
10. Muhammad Hifni - PT Patiware

Federasi Anggota JAPBUSI

1. Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan, Pertanian, dan Perkebunan (F HUKATAN)
2. Federasi Serikat Buruh Makanan Minuman Pariwisata Restoran Hotel dan Tembakau (FSB KAMIPARHO)
3. Federasi Pertanian Perkebunan Peternakan Perikanan dan Kehutanan Sarbumusi (FP4K Sarbumusi)
4. Federasi Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA)
5. Federasi Logam, Mesin, Industri Elektrik dan Elektronik (F LOMENIK)
6. Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa, dan Asuransi KSPSI CAITU (F SP NIBA)
7. Federasi Kebangkitan Buruh Indonesia (F KUI)
8. Federasi Transportasi, Industri, dan Angkutan (F TIA)
9. Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP PP KSPSI) CAITU
10. Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F SPPP SPSI)

Daftar Istilah dan Singkatan

1. APD - Alat Pelindung Diri
2. BHL - Buruh Harian Lepas
3. BPJS - Badan Penyelenggara Jaminan Sosial: Lembaga yang menyediakan jaminan sosial untuk pekerja di Indonesia, terdiri dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
4. CPO - Crude Palm Oil: minyak kelapa sawit mentah yang dihasilkan dari pengolahan TBS, merupakan produk utama industri kelapa sawit
5. FAQ - Frequently Asked Questions
6. FGD - Focus Group Discussion
7. GAPKI - Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia
8. Human Resources Development - HRD
9. ISPO - Indonesian Sustainable Palm Oil: Sistem sertifikasi yang diterapkan oleh negara Indonesia untuk memastikan keberlanjutan dalam industri kelapa sawit, mencakup perlindungan hak pekerja
10. JAPBUSI – Jejaring Serikat Pekerja Buruh Sawit Indonesia
11. JHT - Jaminan Hari Tua
12. JKK - Jaminan Kecelakaan Kerja: Program jaminan sosial yang memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, termasuk bagi pekerja harian
13. JKM - Jaminan Kematian
14. K3 - Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Prosedur yang ditetapkan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja, termasuk dalam industri kelapa sawit
15. KTP - Kartu Tanda Penduduk
16. OMS - Organisasi Masyarakat Sipil

17. Pekerja Harian: Pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu, volume, dan kontinuitas pekerjaan, dengan upah yang didasarkan atas kehadiran
18. PKH - Perjanjian Kerja Harian. PP No. 35 Tahun 2021 mengubah terminologi perjanjian kerja harian lepas menjadi Perjanjian Kerja Harian (PKH).
19. PKO - Palm Kernel Oil (Minyak Inti Sawit)
20. PKWT - Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan sementara atau tidak tetap, proyek tertentu, atau pekerjaan yang secara alami tidak berkepanjangan.
21. PKWTT - Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu: Perjanjian kerja untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
22. PP - Peraturan Pemerintah
23. PP - Peraturan Perusahaan
24. RSPO - Roundtable on Sustainable Palm Oil: Standar internasional yang menetapkan prinsip keberlanjutan bagi produksi minyak sawit, termasuk tanggung jawab terhadap pekerja dan lingkungan
25. SPK - Surat Perintah Kerja
26. SPK – Surat Perjanjian Kerja
27. TBS - Tandan Buah Segar: Buah kelapa sawit yang baru dipanen dan merupakan bahan baku utama dalam produksi minyak sawit mentah (CPO)
28. THR - Tunjangan Hari Raya
29. TPH - Tempat Pengumpulan Hasil Panen
30. UNGP - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
31. UU - Undang-Undang



Kata Pengantar

Salam sejahtera,

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan negara dan kesejahteraan jutaan pekerja di seluruh nusantara. Di tengah dinamika perkembangan global dan tuntutan akan keberlanjutan, industri ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang perlu diatasi secara bersama-sama.

Melalui Kerjasama Earthworm Foundation dan Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), kami mempersembahkan panduan Penggunaan Perjanjian Kerja Harian (PKH). GAPKI sebagai organisasi yang mewadahi lebih dari 740 anggota perusahaan sawit, memiliki visi untuk mewujudkan industri kelapa sawit yang berkelanjutan sebagai sumber kesejahteraan. Sementara Earthworm Foundation sebagai organisasi independen telah lebih dari 25 tahun bergerak di akar rumput dengan pengalaman memadai untuk penyusunan panduan hingga implementasi dan pendampingan kepada perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Penyusunan buku panduan ini bertujuan untuk memberikan arahan praktis bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam mengelola pekerja dengan jenis perjanjian kerja harian dengan baik dan bertanggung jawab. Kami percaya bahwa melalui pendekatan kolaboratif antar pihak, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkelanjutan.

Panduan ini mencakup berbagai aspek terkait penggunaan PKH dalam konteks industri kelapa sawit, mulai dari definisi dan konsep dasar, referensi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang relevan, serta realitas yang sering ditemui di lapangan, dan bagaimana praktik seharusnya, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan panduan ini, serta kepada perusahaan-perusahaan perkebunan kelapa sawit yang telah bersedia untuk berpartisipasi dalam proses ini. Semoga panduan ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna dan memberikan kontribusi positif bagi pembangunan berkelanjutan industri kelapa sawit di Indonesia.

Salam hormat,

Tim Penyusun



Daftar Isi

Daftar Istilah dan Singkatan iii
Kata Pengantar v

1. Pendahuluan 1
2. Tujuan 5
3. Ruang Lingkup 6
   - 3.1 Perkebunan Kelapa Sawit 6
   - 3.2 Pabrik Kelapa Sawit 6
4. Penggunaan Panduan 7
   - 4.1 Untuk Siapa Panduan Ini 7
   - 4.2 Bagaimana Cara Menggunakan Panduan 8
   - 4.3 Keterbatasan dalam Panduan 9
5. Sejarah Pekerja Harian di Indonesia 10
6. Ketentuan Mengenai Penggunaan Perjanjian Kerja Harian 14
   - 6.1 Perkembangan Ketentuan perundang-undangan Mengenai Perjanjian Kerja Harian 14
   - 6.2 Sifat pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian 20
7. Tahapan Proses Penggunaan Sistem PKH 22
   - 7.1 Pemetaan Penggunaan Sistem Perjanjian Kerja Harian 22
   - 7.2 Pemenuhan Syarat Kerja Minimum Bagi Pekerja Harian 27
8. Transformasi Tenaga Kerja Harian untuk Bisnis Berkelanjutan 32
   - 8.1 Analisa kebijakan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku 32
   - 8.2 Langkah Transformatif Mengelola Pekerja Harian 36
   - 8.3 Praktik Baik Dalam Penggunaan Perjanjian Kerja Harian 42

9. Frequently Asked Questions (FAQ) 46

10. Penutup 49

Lampiran 1 Daftar Rujukan Ketentuan Perundang-Undangan 50
Lampiran 2 Ketentuan Perundang-Undangan 51
Lampiran 3 Contoh Surat Perjanjian Kerja 61
Contoh Surat Perjanjian Kerja Harian 61
Contoh Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu 63
Contoh Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 65

Referensi 67

1. Pendahuluan

Industri kelapa sawit memiliki peranan cukup penting dalam perekonomian Indonesia. Menurut Data Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), total luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai sekitar 16,38[1] juta hektar berdasarkan data resmi yang dikeluarkan oleh Kementerian Pertanian pada tahun 2019, dengan produksi minyak kelapa sawit mentah (CPO) pada tahun 2024 mencapai 48,17 juta ton atau menurun 3,81% dibandingkan dengan tahun 2023 yang sebesar 50,07 juta ton. Produksi minyak inti kelapa sawit (PKO) mencapai 4,59 juta ton atau menurun 3,70% dibandingkan dengan tahun 2023 yang sebesar 4,77 juta ton[2].



total luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai sekitar **16,38 juta hektar** pada tahun **2019**

produksi CPO dan PKO diproyeksikan memurum pada tahun 2024 dibandingkan 2023



	2023	2024
Produksi CPO	50,07 juta ton	48,17 juta ton
Produksi PKO	4,77 juta ton	4,59 juta ton

[1] Kepmen No. 833/2019 tentang penetapan luas tutupan kelapa sawit Indonesia

[2] https://gapki.id/news/2025/03/06/produksi-menurun-pasar-indonesia-menyusut/ diakses pada 7 Maret 2025 Pukul 17.00 WIB.

Kelapa sawit juga mampu mendongkrak hasil devisa Indonesia[3]. Nilai ekspor kelapa sawit sebesar USD 27,75 miliar. Kondisi ini terus berkembang seiring peningkatan variasi produk turunan minyak kelapa sawit, yang selanjutnya berdampak pada terjadinya peningkatan luas perkebunan kelapa sawit di seluruh penjuru Indonesia.

Hal ini tentu berpengaruh pada tingginya penyerapan tenaga kerja di Indonesia dalam industri perkebunan sawit. Data dari Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia menyebutkan bahwa industri kelapa sawit menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 2,4 juta pekebun swadaya dan tenaga kerja dan secara langsung dan tidak langsung sebanyak 16 juta tenaga kerja.[4]

Dengan skala yang sangat besar, Industri kelapa sawit telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung pencapaian bisnis berkelanjutan baik secara lingkungan maupun sosial. Mengingat banyaknya jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam industri kelapa sawit, sangat diperlukan komitmen dari berbagai pihak untuk memastikan agar para pekerja di industri kelapa sawit terpenuhi hak-haknya.

Negara Indonesia memiliki undang-undang yang secara khusus mengatur ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kehadiran UU Cipta Kerja menjadi bagian penting dalam pengaturan hak-hak pekerja serta pengusaha. Belakangan, pemerintah menghadirkan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan telah diundangkan pada 31 Maret 2023[5].

Selain itu, prinsip dan kriteria ISPO dan RSPO juga mengatur mengenai tanggung jawab terhadap pekerja yang terlibat dalam kegiatan perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit. Hal-hal yang diatur di antaranya terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), upah minimum, perjanjian kerja, keikutsertaan dalam program jaminan sosial, penyediaan sarana pendidikan, kesehatan, dan permukiman yang memadai, larangan diskriminasi, pekerja anak dan kerja paksa,

[3] https://psp.pertanian.go.id/berita/bps-ekspor-pertanian-januari-2024-naik-pada-saat-sektor-lainnya-turun

[4] https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5996/integrasi-kebijakan-tata-kelola-kelapa-sawit-yang-berkelanjutan diakses pada 05.45 12/03/2025

[5] UU No. 6 Tahun 2023 (bpk.go.id) UU No. 6 Tahun 2023 (bpk.go.id)

kebebasan untuk berserikat, tidak ada tenaga kerja ilegal, perekrutan yang adil, serta tidak ada perlakuan kejam. [6] [7]

Pekerja di industri kelapa sawit di Indonesia direkrut dengan menggunakan sistem kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau dikenal juga dengan sebutan pekerja kontrak) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau dikenal dengan sebutan pekerja tetap). Sistem PKWT banyak digunakan untuk pekerja kebun, terutama untuk pekerja perawatan dan masih ditemukan juga untuk pekerjaan pemanenan. Pekerja perawatan termasuk bagian pemupukan, semprot, babat, dan kutip berondolan. Sementara untuk pekerja pabrik, biasanya pekerja mengerjakan pekerjaan menurunkan TBS (Tandan Buah Segar) dari truk pengangkut. Bahkan beberapa perusahaan masih menggunakan pekerja harian untuk proses pengolahan, petugas keamanan dan pengemudi.

Para pekerja tersebut umumnya dipekerjakan sebagai pekerja/buruh harian. Pekerja ini seharusnya hanya dipekerjakan untuk pekerjaan yang tidak tetap dengan masa kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Jika pekerja bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian berubah menjadi PKWTT.

Pekerja dengan sistem perjanjian kerja harian memainkan peran signifikan dalam sektor ini. Berdasarkan data yang diperoleh, sektor kelapa sawit di Indonesia mempekerjakan antara 16,2 hingga 21 juta pekerja, dengan perkiraan sekitar 70% dari mereka adalah pekerja dengan sistem harian[8].

Pekerja harian dengan sistem PKH di industri kelapa sawit sering kali berada dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan yang berkelanjutan. Didominasi pekerja perempuan, dan memiliki risiko kerja tinggi. Kebanyakan mereka tidak memiliki perjanjian kerja, tidak didaftarkan pada program jaminan sosial, tidak mendapatkan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, maupun akses pada fasilitas Kesehatan[9].

---

[6] Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil Certification System /ISPO).

[7] https://rspo.org/wp-content/uploads/indonesia-ni-april-2020-bahasa-indonesia.pdf

[8] Precarious and Neglected: Indonesia's Oil Palm Workers Ten Years after the UNGPs (abacademies.org)

[9] idem

Dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, penggunaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) termasuk pekerja harian menjadi hal yang penting. Namun, praktik di lapangan seringkali tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, penyusunan panduan ini diharapkan dapat memberikan acuan yang jelas untuk penerapan PKH yang sesuai.

Proses penyusunan panduan ini terdiri dari beberapa tahapan melalui konsultasi ahli, FGD, workshop, dan konsultasi publik dengan beberapa pihak yang relevan di antaranya Task Force GAPKI, Direktur Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, Sekretaris Dinas dan Mediator Ketenagakerjaan Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, perwakilan serikat pekerja yang tergabung dalam JAPBUSI, dan pihak terkait lainnya.

Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk memberikan tanggapan dan masukan mengenai draf panduan. Dengan demikian, dokumen yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dokumen yang komprehensif yang menghadirkan panduan untuk penggunaan perjanjian kerja harian dalam industri kelapa sawit.





2. Tujuan

Tujuan dari penyusunan panduan ini adalah untuk:

1. Kepatuhan Terhadap Ketentuan Perundang-undangan:

   Memastikan bahwa penggunaan perjanjian kerja harian dalam industri kelapa sawit dilakukan secara tepat guna, sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja, serta mematuhi semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2. Prinsip Kesetaraan dan Keadilan:

   Memastikan bahwa perjanjian kerja harian dalam industri kelapa sawit dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip hak asasi manusia, kesetaraan dan keadilan. Dengan demikian panduan ini diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang lebih baik melalui dialog sosial sehingga pekerja diperlakukan secara adil dan setara.

3. Minimalkan Risiko Bisnis dan Legal:

   Dari perspektif bisnis, panduan ini disusun sedemikian rupa untuk mendukung industri kelapa sawit yang berkelanjutan, meminimalkan risiko yang terkait dengan aspek bisnis, reputasi, dan legal yang mungkin dihadapi perusahaan melalui perbaikan sistem penggunaan sistem perjanjian kerja harian.

4. Penerapan panduan ini juga dapat membantu perusahaan dalam memenuhi persyaratan sertifikasi ISPO/RSPO bagi yang belum memilikinya, serta mempertahankan sertifikasi bagi perusahaan yang sudah mendapatkannya.

Dengan menetapkan tujuan-tujuan tersebut, panduan ini diharapkan menjadi alat yang efektif bagi perusahaan dalam mengelola pekerja harian, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dan berkelanjutan dalam industri kelapa sawit.

3. Ruang Lingkup

Panduan ini mencakup berbagai aspek penting dalam penggunaan perjanjian kerja harian di sektor industri kelapa sawit. Ruang lingkup panduan ini meliputi:

3.1 Perkebunan Kelapa Sawit

Panduan ini memberikan arahan bagi penggunaan perjanjian kerja harian di perkebunan kelapa sawit. Hal ini mencakup seluruh proses aktifitas dalam perkebunan kelapa sawit dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, hingga panen kelapa sawit dan kegiatan penunjang lainnya.

3.2 Pabrik Kelapa Sawit

Panduan ini juga mencakup penggunaan perjanjian kerja harian di pabrik kelapa sawit. Di pabrik, pekerja terlibat dalam berbagai proses pengolahan kelapa sawit menjadi produk kelapa sawit mentah (CPO) dan kegiatan penunjang lainnya.





4. Penggunaan Panduan

4.1 Untuk Siapa Panduan Ini

Panduan ini disusun untuk dapat digunakan oleh berbagai pemangku kepentingan dalam industri perkebunan kelapa sawit yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan penggunaan tenaga kerja harian. Panduan ini dapat bermanfaat bagi:

1. **Perusahaan Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit:**

   Khususnya bagi tim manajemen yang bertanggung jawab atas rekrutmen, pengelolaan, dan kesejahteraan tenaga kerja harian. Panduan ini memberikan arahan untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan memastikan perlakuan yang adil terhadap pekerja harian.

2. **Human Resources Development (HRD) dan Bagian Ketenagakerjaan:**

   Pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan tenaga kerja di perusahaan kelapa sawit, termasuk penyusunan perjanjian kerja, pengaturan jam kerja, upah, cuti, keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, serta aspek kesejahteraan pekerja.

3. **Koperasi kelapa sawit:**

   Koperasi memainkan peran penting dalam mengkoordinasikan anggota petani dan tenaga kerja mereka. Koperasi seringkali menjadi perantara antara petani dan pasar, serta bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja harian. Oleh karena itu, koperasi perlu memastikan bahwa praktik pengelolaan pekerja yang diterapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

4. **Pekerja Harian:**

   Panduan ini memberikan pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja harian, sehingga mereka dapat menjalankan kewajibannya dengan

baik dan dapat memastikan hak-hak mereka terpenuhi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

5. **Serikat Pekerja, Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) dan Pemerhati Ketenagakerjaan:**

   Sebagai alat bantu dalam melakukan advokasi terkait hak-hak pekerja harian di industri kelapa sawit.

6. **Masyarakat Umum:**

   Siapapun yang ingin memahami lebih jauh tentang ketentuan perundang-undangan dan praktik penggunaan perjanjian kerja harian. Panduan ini dirancang dengan bahasa yang mudah dipahami sehingga siapa saja, termasuk orang awam yang tidak memiliki latar belakang di industri kelapa sawit dapat menggunakan panduan ini sebagai sumber informasi dasar. Dengan demikian, panduan ini dapat membantu meningkatkan pemahaman tentang hak-hak dan kewajiban pekerja, maupun hak dan kewajban perusahaan dalam mengelola tenaga kerja harian di sektor kelapa sawit.

4.2 Bagaimana Cara Menggunakan Panduan

Panduan ini dapat digunakan secara praktis sebagai acuan dalam pengelolaan tenaga kerja harian dengan langkah-langkah berikut:

1. Pahami Ketentuan perundang-undangan yang Berlaku: Bacalah bagian panduan yang menjelaskan tentang ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, PP No. 35 Tahun 2021, UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 dan ketentuan perundang-undangan lainnya yang relevan dengan penggunaan pekerja harian.
2. Evaluasi Kebutuhan Tenaga Kerja: Gunakan panduan ini untuk membantu perusahaan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja harian, kapan dan bagaimana mereka dapat dipekerjakan sesuai dengan peraturan yang ada.

3. Implementasi Perjanjian Kerja yang Tepat: Pastikan bahwa perjanjian kerja harian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan terutama terkait durasi kerja, upah minimum, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan jaminan sosial.
4. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja: Panduan ini menyediakan langkah-langkah praktis bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja dengan sistem PKH mendapatkan hak-hak mereka seperti upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial.
5. Monitoring dan Evaluasi: Gunakan panduan ini sebagai alat evaluasi untuk memantau apakah kebijakan dan praktik penggunaan pekerja dengan PKH di perusahaan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

4.3 Keterbatasan dalam Panduan

Panduan ini disusun untuk memberikan penjelasan tentang ketentuan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja khususnya jenis pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Harian (PKH), dengan tujuan agar semua pihak dapat memahami ketentuan perundang-undangan yang mendasari mekanisme penggunaan perjanjian kerja harian sesuai aturan yang berlaku dan tetap memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Fokus panduan ini adalah pada pemahaman prinsip-prinsip dasar untuk memastikan penerapan ketentuan perundang-undangan yang tepat dan sesuai, tanpa mengurangi ruang bagi dialog atau diskusi terkait interpretasi yang lebih mendalam.

Dengan demikian, panduan ini dapat berfungsi sebagai alat bantu yang berguna untuk semua pihak termasuk perusahaan dan pekerja dalam mengarahkan pelaksanaan PKH dan hubungan kerja di industri kelapa sawit secara bertanggung jawab.



5. Sejarah Pekerja Harian di Indonesia

Sejarah sistem pekerja harian di Indonesia berkaitan erat dengan perkembangan ekonomi dan sistem agraria sejak masa kolonial. Pekerja harian, yang biasanya bekerja tanpa kontrak jangka panjang, telah lama menjadi bagian penting dari tenaga kerja di sektor pertanian dan industri, termasuk perkebunan.

1. Masa Kolonial (Awal Abad ke-20)

- Industri kelapa sawit pertama kali diperkenalkan di Indonesia pada tahun 1911 oleh Belanda. Perkebunan komersial kelapa sawit pertama didirikan di Sumatra Utara, tepatnya di wilayah Deli, oleh perusahaan dagang Belanda NV. Handelsvereeniging Amsterdam (HVA)[1]. Perusahaan ini melihat potensi besar kelapa sawit sebagai komoditas untuk produksi minyak dan lemak, yang kemudian dipasarkan ke Eropa. Pada masa itu, tenaga kerja yang digunakan terutama laki-laki, namun perempuan juga dilibatkan dalam pekerjaan yang dianggap lebih ringan seperti memungut brondolan.

- Para pekerja khususnya pekerja perempuan, sebagian besar adalah orang Jawa muda karena mereka dianggap mudah diatur. Rata-rata penduduk Jawa bersedia bekerja meskipun diberi upah sedikit, tetapi ini tidak berlaku di Sumatra Timur[2]. Penduduk Jawa diberi upah sedikit tetap bekerja karena mereka melakukan pekerjaan tersebut untuk pemenuhan nafkah mereka. Sementara penduduk Sumatra cenderung menolak pemberian upah rendah saat itu. Perubahan sistem dari tanam paksa menjadi borongan membuat para pekebun lebih banyak menggunakan pekerja perempuan. Mereka lebih banyak mendapat keuntungan karena menemukan bahwa pekerja

[1] Lebih lanjut mengenai hal ini dapat dilihat pada Sejarah Kelapa Sawit https://rhephi.wordpress.com/2007/10/28/sejarah-kelapa-sawit/ diakses pada Pukul 15:29 25 September 2024.

[2] Danan Tricahyono, Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942 p.4 pada Jurnal Pendidikan dan Sejarah Volume 16, No 2, September 2020 https://journal.uny.ac.id/index.php/istoria diakses pada 16/08/2024 pukul 17.43 WIB

perempuan merupakan tenaga kerja yang paling murah di perkebunan. Secara umum, peningkatan bertahap dalam jumlah pekerja perempuan sejalan dengan strategi upah rendah, yang semakin penting di perkebunan selama abad ke-20[3]. Di bawah sistem kolonial, perempuan sering dipekerjakan sebagai tenaga kerja harian tanpa kontrak tetap. Pekerjaan mereka sering kali dibayar rendah dan tanpa perlindungan hukum yang memadai. Mereka bekerja di bagian-bagian yang dianggap kurang berisiko, seperti mengutip brondolan dan perawatan namun dalam kondisi kerja yang berat dan kurang layak.

2. Masa Kemerdekaan dan Orde Baru (1945-1998)

- Setelah kemerdekaan Indonesia pada tahun 1945, perkebunan kelapa sawit tetap menjadi sektor penting dalam ekonomi negara. Sistem kerja yang mengandalkan tenaga kerja harian lepas, termasuk perempuan, tetap berlanjut. Pada era Orde Baru (1966-1998), pemerintah mendorong ekspansi besar-besaran sektor perkebunan, termasuk kelapa sawit, sebagai bagian dari kebijakan pembangunan ekonomi[4].

- Pada masa ini, semakin banyak pekerja yang dipekerjakan dalam industri kelapa sawit sebagai pekerja harian lepas termasuk perempuan. Mereka dipekerjakan dalam pekerjaan-pekerjaan yang dianggap sesuai dengan peran gender mereka, seperti perawatan (memupuk, menyemprot, membersihkan gawangan, dan menyusun janjang kosong), dengan kondisi kerja yang berat, upah rendah serta minimnya jaminan sosial[5].

---

[3] Hariati Sinaga, Buruh Siluman: The Making and Maintaining of Cheap and Disciplined Labour on Oil Palm Plantations in Indonesia, p4.

[4] Sabar, Lindayanti, Zaiyardam Zubir. Jalan Terjal Membentuk Karakter Bangsa: Dialektika Petani Versus Pengusaha Dan Penguasa Di Sumatera Barat, Riau Dan Jamsi 1970-2010 dalam Jurnal Analissi Sejarah Volume 6, No 2,2017. Universitas Andalas ISBN 2087 5010. Dapat diakses di http://repo.unand.ac.id/9538/1/ARTIKEL%20JURNAL%20ANALISIS%20SEJARAH.pdf diakses pada 12 September 2024 Pukul 10:16 WIB

[5] Rully Sandra dkk, Precarious and Neglected: Indonesia's Oil Palm Workers Ten Years after the UNGPs. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues (Print ISSN: 1544-0036; Online ISSN: 1544-0044). https://www.abacademies.org/articles/precarious-and-neglected-indonesias-oil-palm-workers-ten-years-after-the-ungps-11078.html diakses pada 12 September 2024 Pukul 11.13 WIB.

3. Era Reformasi dan Globalisasi (1998-sekarang)

- Setelah jatuhnya Orde Baru, industri kelapa sawit Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat, didorong oleh permintaan global akan minyak kelapa sawit. Perempuan tetap memainkan peran penting sebagai pekerja harian lepas dalam industri ini. Peningkatan jumlah perkebunan kelapa sawit di Sumatra, Kalimantan, dan Sulawesi mengakibatkan peningkatan jumlah pekerja dengan sistem harian termasuk pekerja perempuan yang dipekerjakan dalam kondisi yang masih rentan.
- Pasca reformasi, kesadaran berserikat di kalangan pekerja, termasuk di sektor kelapa sawit, mulai meningkat pesat. Faktor utama di balik kebangkitan ini adalah perubahan kebijakan yang lebih pro pekerja, yang membuka jalan bagi pekerja untuk menuntut hak-hak mereka. Salah satu tonggak utama adalah ratifikasi Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat, yang diterjemahkan ke dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Undang-Undang ini memberi pekerja kebebasan untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja tanpa takut akan represi dari perusahaan atau pemerintah. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memainkan peran penting dalam memperkuat hak-hak pekerja, termasuk hak-hak dasar seperti upah minimum, jam kerja, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Di industri kelapa sawit, serikat pekerja mulai memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk upah layak, jaminan sosial, dan standar Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)[6].
- Di era ini, isu hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja harian dalam industri kelapa sawit mulai mendapat perhatian lebih besar, baik dari Organisasi Masyarakat Sipil, organisasi hak asasi manusia, maupun pemerintah. Banyak pekerja dengan sistem perjanjian kerja harian di industri kelapa sawit menghadapi ketidakadilan seperti upah yang tidak sesuai, kurangnya akses terhadap jaminan sosial, dan rendahnya perlindungan keselamatan di tempat kerja[7].

---

[6] https://spn.or.id/kebebasan-berserikat/ diakses pada Pukul 15:37 pada 25 September 2024.

[7] Lihat Kembali pada Rully Sandra dkk, Precarious and Neglected: Indonesia's Oil Palm Workers Ten Years after the UNGPs. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues (Print ISSN: 1544-0036; Online ISSN: 1544-0044). https://www.abacademies.org/articles/precarious-and-neglected-indonesias-oil-palm-workers-ten-years-after-the-ungps-11078.html diakses pada 12 September 2024 Pukul 11.13 WIB.

- Pada periode ini terjadi peningkatan perhatian dan upaya global serta nasional terkait keberlanjutan dalam industri kelapa sawit. Hal ini ditandai dengan lahirnya RSPO yang dibentuk pada tahun 2004. Lahir sebagai respons terhadap tekanan global terhadap industri kelapa sawit terkait isu-isu lingkungan, sosial, dan hak asasi manusia, termasuk deforestasi, kebakaran hutan, serta pelanggaran hak-hak pekerja dan komunitas lokal. Organisasi ini merupakan inisiatif multi-pemangku kepentingan yang melibatkan produsen kelapa sawit, pedagang, produsen barang konsumsi, OMS, dan organisasi internasional.

- ISPO diluncurkan oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 2011, sebagai respons terhadap meningkatnya tuntutan terhadap praktik kelapa sawit yang berkelanjutan, baik dari pasar global maupun dari dalam negeri. ISPO dikembangkan sebagai standar nasional yang bertujuan untuk memastikan agar industri kelapa sawit Indonesia memenuhi persyaratan keberlanjutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.





6. Ketentuan Mengenai Penggunaan Perjanjian Kerja Harian

6.1 Perkembangan Ketentuan perundang-undangan Mengenai Perjanjian Kerja Harian

Pekerja harian merupakan salah satu unsur penting dalam industri perkebunan, tidak terkecuali dalam industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Jenis perjanjian kerja ini banyak dipilih biasanya karena pekerja dapat bekerja secara lebih fleksibel. Bagi perusahaan, menggunakan perjanjian kerja harian dianggap lebih efektif dan efesien secara bisnis.

Perubahan dari Undang-undang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 ke Undang-undang Cipta kerja seringkali menimbulkan pertanyaan, apa saja hal krusial yang membedakan atau mengalami konsekwensi perubahan.

Di dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, dikenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UU Ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59. Pada ayat 8 dari Pasal 59 disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”.

Ayat inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri (KEPMEN) Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan mengenai PKWT, yang di dalamnya mengatur mengenai Perjanjian Kerja Harian. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut KEPMEN ini merupakan bagian dari PKWT, namun perjanjian kerja harian lepas mengecualikan beberapa ketentuan PKWT

Pasal 10

Ayat (1): Apabila pekerjaan yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tetapi belum selesai, maka pengusaha dapat memperpanjang PKWT sebanyak satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

Ayat (2): Perpanjangan PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak dan wajib dilaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan perpanjangan perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja Harian ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian dimuat beberapa syarat antara lain:

- Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
- Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) mengatur lebih rinci tentang perjanjian kerja harian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Kehadiran undang-undang ini sekaligus juga mencabut aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk KEPMEN No. 100 Tahun 2004.

Terkait PKWT, Undang -Undang Cipta kerja (UU No 6 Tahun 2023 merujuk pada UU No 11 tahun 2022, Bab IV, Pasal 59 ayat (5)) mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ketentuan terkait perjanjian kerja harian lebih lanjut diatur dalam Pasal 10 ayat 1 PP 35/2021 yang berbunyi: PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja berdasarkan kehadiran.

Idealnya pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian harus berdasarkan Perjanjian Kerja harian. Perjanjian tersebut dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara kolektif, yang paling sedikit memuat (Pasal 11 ayat (2) PP 35/2021):

1. Nama dan alamat perusahaan atau pemberi kerja;
2. Nama dan alamat pekerja;
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
4. Besarnya upah.

Pada ayat (3) ditegaskan bahwa pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/ Buruh termasuk hak atas program jaminan sosialnya.

Secara umum perbandingan antara Kepmen No 100 tahun 2014 dengan PP No 35 tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Apa yang dimaksud Pekerja Harian?

adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Pasal 10 ayat 1 PP 35/2021

	Kepmen No 100 tahun 2014	PP No 35 tahun 2021
Jenis PKWT		Didasarkan atas Jangka Waktu dan Selesainya pekerjaan tertentu
		Bedasarkan Jangka Waktu
	Sekali selesai / sementara sifatnya paling lama 3 tahun	Pekerjaan diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama
	Diselesaikan lebih cepat maka putus demi hukum	
	Bersifat Musiman	Bersifat Musiman
	Berhubungan dengan Produk Baru, kegiatan baru, produk tambahan dalam masa percobaan / penjajakan Jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 tahun	Berhubungan dengan Produk Baru, kegiatan baru, produk tambahan dalam percobaan / penjajakan
Masa PKWT	Maksimum 3 tahun	Maksimum 5 Tahun
PKHL/PKH	Perjanjian Kerja Harian Lepas	Perjanjian Kerja Harian
	Untuk Pekerjaan tertentu yang berubah ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas	PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap yang berubah ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran PKWT dimaksud dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian

	Kepmen No 100 tahun 2014	PP No 35 tahun 2021
Ketentuan	PKHL dilakukan dengan ketentuan bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan	PKH dengan ketentuan bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan
	Dalam hal bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut atau lebih maka PKHL berubah menjadi PKWTT	Dalam Hal bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut turut atau lebih maka PKH menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja demi hukum berubah berdasarkan PKWTT
Jangka Waktu PHL	Dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya	Tidak diatur
Perjanjian Kerja	Pengusaha yang mempe-kerjakan pekerja dengan PKHL membuat PKHL secara tertulis dengan Pekerja	Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan PKH membuat PKH secara tertulis dengan Pekerja
	PKHL dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan sekurang kurangnya memuat: a. Nama/ Alamat Perusahaan b. Nama/Alamat pekerja c. Jenis Pekerjaan yang dilakukan d. Besarnya upah dan / imbalan lainnya	PKH dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat : a. Nama/Alamat Perusahaan b. Nama/Alamat pekerja c. Jenis pekerjaan yang dilakukan d. Besarnya upah

	Kepmen No 100 tahun 2014	PP No 35 tahun 2021
Pendaftaran perjanjian kerja	Daftar pekerja PKHL disampaikan kepada instansi ketenagakerjaan setempat selambat lambatnya 7 hari sejak mempekerjakan pekerja	Pencatatan PKWT secara daring paling lama 3 hari kerja sejak ditandatngani PKWT Pencatatan PKWT belum tersedia secara daring dilakukan paling lama 7 hari sejak penandatangan PKWT
Hak Pekerja	Tidak diatur	PKH wajib memenuhi hak hak pekerja termasuk hak atas program jaminan sosial

Perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan

Pasal 10 ayat 1 PP 35/2021

Jika pekerja bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja menjadi batal secara hukum

Pasal 10 ayat 1 PP 35/2021



Di bawah ini adalah perbedaan antara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Harian (PKH)

	PKWT	PKH
Perjanjian Kerja	Paling sedikit memuat: a. Nama, Alamat, jenis usaha Perusahaan b. Nama, jenis kelamin, umur dan Alamat pekerja c. Jabatan /pekerjaan d. Tempat pekerjaan e. Besaran dan cara pembayaran upah f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan UU dan atau syarat kerja yang diatur dalam PP / PKB g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat i. Tandatangan para pihak dalam PKWT	Secara Kolektif dan paling sedikit memuat: a. Nama / Alamat Perusahaan b. Nama / Alamat pekerja c. Jenis pekerjaan yang dilakukan d. Besarnya Upah

6.2 Sifat pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian

Merujuk pada referensi perundang-undangan, perjanjian kerja harian adalah bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan karakteristik lebih khusus yaitu jenis dan sifat pekerjaan bersifat tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume dan kontinuitas pekerjaannya.

Perjanjian kerja harian ini digunakan untuk pekerjaan yang pengerjaannya kurang dari 21 hari dalam sebulan, dan tidak lebih dari 3 bulan berturut turut. Contoh penggunaan pekerja harian/perjanjian kerja harian yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk pekerjaan sebagai berikut:

Di kebun kelapa sawit:

1. Babat manual yang hanya dilakukan kurang dari 21 hari dalam sebulan, dan tidak selalu ada setiap bulannya.
2. Membuat atau memperbaiki titian/jembatan parit untuk jalur transportasi buah kelapa sawit dari ancak ke tempat pengumpulan hasil panen (TPH).
3. Tenaga tambahan untuk mengutip brondolan pada saat musim panen puncak.
4. Tenaga tambahan untuk aplikasi janjangan kosong sebagai pupuk
5. Tenaga tambahan untuk perbaikan jalan kebun.

Terkait pekerjaan penyemprotan herbisida atau pemupukan, walaupun pada satu ancak pekerjaan ini hanya diperlukan beberapa hari dalam sebulan, tetapi dengan lahan yang luas dan sistem rotasi, maka pekerjaan herbisida dan pemupukan ini tersedia sepanjang tahun. Maka dalam kasus ini sistem perjanjian kerja harian tidak dapat digunakan karena pekerjaannya bersifat tetap.

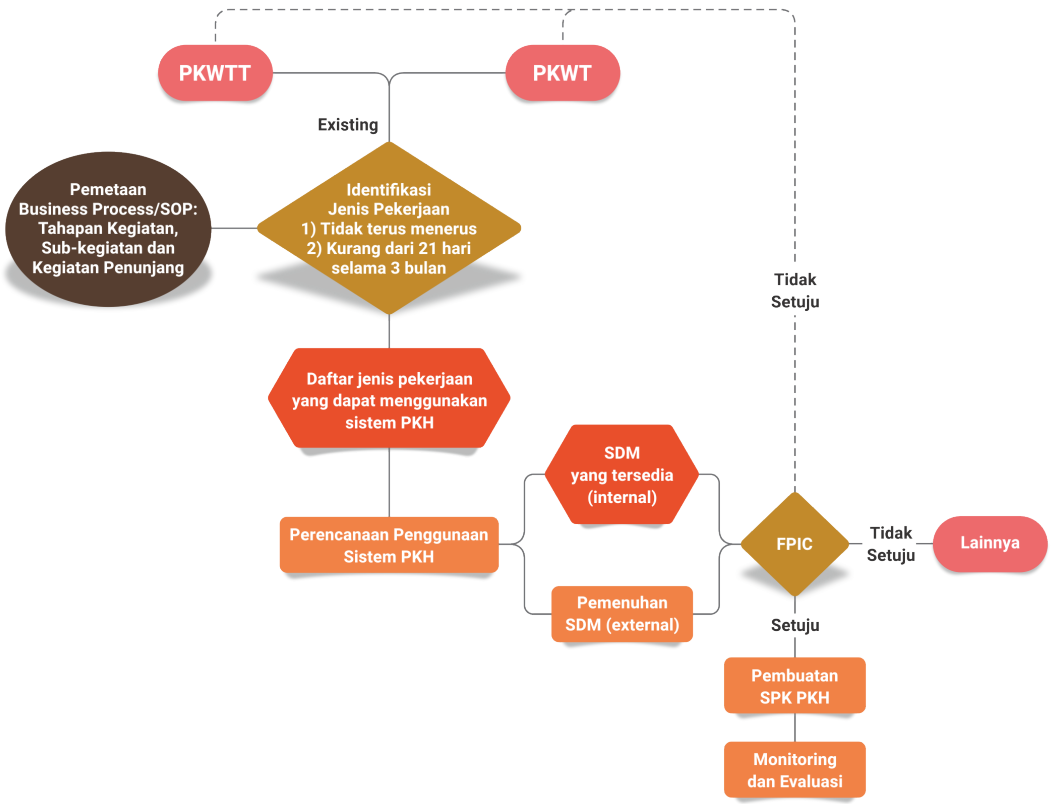
Di pabrik pengolahan kelapa sawit:

1. Tenaga tambahan untuk menurunkan buah kelapa sawit dari kendaraan pengangkut, pada musim banyak buah.
2. Pekerjaan perbaikan fasilitas/infrastruktur kerja yang lamanya kurang dari 21 hari dalam sebulan dan tidak lebih dari 3 bulan bertutur-turut.
3. Pekerjaan menyusun sak pupuk di gudang, di mana sifat pekerjaannya hanya ketika diperlukan, dan tidak tetap.

7. Tahapan Proses Penggunaan Sistem PKH

7.1 Pemetaan Penggunaan Sistem Perjanjian Kerja Harian

Untuk membantu memahami langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam mengimplementasikan sistem perjanjian kerja harian, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga pelaksanaan dan evaluasi dapat dilakukan mengikuti alur berikut:



Gambar 1. Alur Penggunaan Sistem Perjanjian Kerja Harian (PKH)

Flow chart ini menggambarkan proses penggunaan Sistem Perjanjian Kerja Harian (PKH) di perusahaan kelapa sawit. Diagram ini terdiri dari beberapa tahapan kunci yang melibatkan pemetaan proses bisnis, identifikasi jenis pekerjaan, perencanaan penggunaan sistem PKH, dan monitoring serta evaluasi. Berikut adalah penjelasan rinci dari setiap langkah dalam flow chart tersebut:

1. **Pemetaan Business Process/SOP: Tahapan Kegiatan, Sub-kegiatan, dan Kegiatan Penunjang**
    - Langkah pertama adalah memetakan proses bisnis atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang melibatkan tahapan kegiatan utama, sub-kegiatan, dan kegiatan penunjang. Ini mencakup identifikasi semua kegiatan yang ada di perkebunan kelapa sawit.

2. **Identifikasi Jenis Pekerjaan**
    - Setelah pemetaan selesai, tahap berikutnya adalah mengidentifikasi jenis pekerjaan yang memenuhi dua kriteria utama untuk perjanjian kerja harian:
        1. Pekerjaan tersebut tidak berlangsung terus-menerus.
        2. Pekerjaan tersebut berlangsung kurang dari 21 hari dalam sebulan dan tidak melebihi periode 3 bulan berturut-turut.
    - Mulai dengan menentukan jenis pekerjaan harian yang diperlukan berdasarkan siklus pembibitan, pemeliharaan lahan, panen, atau kebutuhan musiman lainnya. Misalnya, di perkebunan kelapa sawit pekerjaan bisa meliputi, perawatan tanaman atau pembersihan lahan. Sementara di pabrik pengolahan biasanya tambahan petugas bongkar TBS pada saat musim banyak buah dan sortir buah.
    - Hasil dari identifikasi ini adalah daftar jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem PKH.
    - Untuk pekerjaan pembibitan, pemupukan, perawatan, penyemprotan dan memanen yang sifatnya tetap dan terus menerus, perusahaan tidak dapat menggunakan perjanjian kerja harian.

3. Perencanaan Penggunaan Sistem PKH

- Daftar jenis pekerjaan yang dapat menggunakan sistem PKH kemudian digunakan untuk merencanakan kebutuhan pekerja harian. Dalam tahap ini, perusahaan menentukan jumlah dan jenis perjanjian kerja yang diperlukan.
- Hitung volume pekerjaan harian dan bandingkan dengan kapasitas tenaga kerja yang ada. Ini memastikan jumlah pekerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan produksi dan waktu pelaksanaan pekerjaan.

4. SDM yang Sudah Ada (Internal)

Perusahaan mengevaluasi apakah kebutuhan pekerja harian dapat dipenuhi dengan sumber daya manusia (SDM) internal yang sudah ada. Jika ya, pekerja internal akan dialokasikan untuk tugas tersebut.

5. Pemenuhan SDM (External)

- Jika SDM internal tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan harian tersebut, perusahaan akan mencari pekerja dari luar (external).

6. Rekrutmen dan Seleksi

Jika SDM internal tidak dapat memenuhi kebutuhan kerja, maka perusahaan dapat mencari pekerja dari luar (external). Dalam proses rekrutmen dan seleksi pekerja kontrak harian di perkebunan kelapa sawit, ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan agar perusahaan tidak melanggar aturan ketenagakerjaan di Indonesia:

a. Transparansi dalam Proses Rekrutmen

- Informasi Pekerjaan yang Jelas: Perusahaan harus memberikan informasi yang transparan mengenai jenis pekerjaan, jenis dan durasi perjanjian kerja, sistem upah, dan hak-hak pekerja. Penggunaan bahasa yang mudah dipahami oleh calon pekerja sangat penting untuk menghindari kebingungan atau kesalahpahaman.
- Pengiklanan Pekerjaan: Pastikan pengumuman pekerjaan tidak mengandung diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama,

atau asal-usul, sesuai dengan Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan yang melarang diskriminasi dalam pekerjaan.

- Sosialisasi Hak-Hak Pekerja, Informasikan kepada calon pekerja tentang hak-hak mereka dalam proses rekrutmen, termasuk hak untuk tidak dikenakan pungutan atau biaya tertentu untuk mendapatkan pekerjaan.

b. Proses Seleksi yang Adil
   - Prinsip Non-Diskriminasi: Seleksi pekerja harus dilakukan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi tanpa mempertimbangkan hal-hal yang dilarang seperti suku, agama, atau jenis kelamin. Ini sesuai dengan peraturan terkait kesetaraan kesempatan kerja.
   - Proses Seleksi yang Berbasis Kompetensi: Fokus pada kompetensi dan kemampuan pekerja yang relevan dengan tugas pekerjaan yang akan dilakukan. Hindari menggunakan kriteria seleksi yang tidak relevan atau yang dapat mengarah pada diskriminasi terselubung.

c. Verifikasi Usia
   - Pemeriksaan Dokumen: Selalu minta calon pekerja untuk menunjukkan dokumen resmi yang dapat membuktikan usia mereka, seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran, atau dokumen lain yang sah. Ini penting untuk memastikan calon pekerja telah mencapai usia minimum yang diizinkan oleh undang-undang.
   - Proses Validasi: Verifikasi ulang informasi yang diberikan dengan pengecekan dokumen pendukung lainnya jika ada keraguan. Hindari penggunaan dokumen yang tidak resmi atau palsu.

d. Patuhi Batas Usia Minimum
   - Ketentuan Usia Minimum: Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya, usia minimum untuk bekerja di Indonesia adalah 18 tahun. Anak-anak di bawah usia ini tidak boleh dipekerjakan, terutama di industri berat seperti perkebunan kelapa sawit.

- Pengecualian Terbatas: Untuk pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan atau pendidikan anak, usia minimum adalah 15 tahun, namun ini sangat jarang dan harus mendapatkan izin khusus serta persyaratan ketat dari pemerintah.

7. FPIC (Free, Prior, Informed, and Consent/ Persetujuan atas dasar informasi di awal tanpa paksaan/Padiatapa)

- Proses FPIC adalah langkah penting dalam memastikan bahwa semua pihak yang terlibat menyetujui perencanaan penggunaan sistem PKH secara sukarela, setelah mendapatkan informasi yang lengkap dan jelas.
- Jika disetujui, perusahaan akan melanjutkan ke tahap berikutnya. Jika tidak, perusahaan akan mempertimbangkan opsi lain.

8. Pembuatan SPK PKH

- Setelah mendapatkan persetujuan, perusahaan akan membuat Surat Perjanjian Kerja (SPK) untuk pekerja harian.
- Dokumen Perjanjian Kerja: Perjanjian ini harus sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.
- Registrasi ke BPJS Ketenagakerjaan: Meskipun pekerja harian memiliki durasi perjanjian kerja yang terbatas, perusahaan tetap wajib mendaftarkan mereka ke program BPJS Ketenagakerjaan terutama untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

9. Monitoring dan Evaluasi

- Langkah terakhir adalah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penggunaan sistem PKH untuk memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai rencana dan mencapai hasil yang diinginkan.
- Lakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan penggunaan PKH.
- Implementasikan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik dari pekerja.

7.2 Pemenuhan Syarat Kerja Minimum Bagi Pekerja Harian

Dalam setiap hubungan kerja, termasuk di perkebunan kelapa sawit, penting bagi pekerja dan pemberi kerja untuk memahami dan menjalankan hak serta kewajibannya masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif. Pekerja harian, sebagai bagian integral dari operasional perkebunan kelapa sawit, memiliki hak-hak yang harus dihormati oleh perusahaan serta kewajiban yang harus mereka penuhi dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan ringkasan ketentuan perundang-undangan pada lampiran 2, hak dan kewajiban pekerja harian adalah sebagai berikut:

Hak Pekerja Harian

Pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja harian merupakan aspek penting dalam implementasi perjanjian kerja harian. Berikut hak-hak yang harus dijamin bagi pekerja harian sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

NO.	HAK
1.	**Mendapatkan Penjelasan tentang Hak dan Kewajiban Pekerja Harian** Setiap pekerja berhak mendapatkan penjelasan akan hak dan kewajibannya sebagai pekerja harian sebelum pekerja memulai bekerja, sehingga diharapkan pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik dan mendapatkan haknya sesuai ketentuan perundang-uandangan
2.	**Upah yang Layak, Tepat Waktu, dan Rincian Slip Gaji yang Jelas** Pekerja harian berhak menerima upah yang sesuai dengan standar upah harian minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, termasuk upah kerja lembur jika pekerja melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal, serta menerima pembayaran tepat waktu sesuai dengan kesepakatan. Selain itu, pekerja juga berhak mendapatkan slip gaji dengan rincian perhitungan upah yang jelas dan mudah dipahami, mencakup jumlah hari kerja, upah per hari, jam dan upah lembur, serta potongan jika ada.

NO.	HAK
3.	**Istirahat dan Waktu Libur** Mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja, serta hak atas hari libur mingguan.
4.	**Didaftarkan pada Program Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan)** Perusahaan wajib mendaftarkan pekerja harian ke program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan untuk memberikan perlindungan terhadap risiko kerja, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja.
5.	**Kondisi Kerja yang Aman, Sehat, serta Penyediaan Alat Pelindung Diri dan Fasilitas Kesehatan** Pekerja harian berhak bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, dengan akses ke alat pelindung diri (APD) seperti helm, sarung tangan, masker dan sepatu keselamatan. Perusahaan harus memberikan arahan dan pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mengurangi risiko kecelakaan. Selain itu, jika tersedia, pekerja juga berhak mendapatkan akses ke fasilitas klinik perusahaan untuk pemeriksaan dan pemeliharaan kesehatan.
6.	**Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)** Pekerja harian yang telah memiliki masa kerja 1 bulan terus menerus atau lebih berhak mendapatkan THR. Besaran THR dihitung secara proporsional mengikuti ketentuan perundang-undangan.
7.	**Akses ke Fasilitas Dasar** Mengakses fasilitas dasar yang disediakan oleh perusahaan, seperti alat kerja, tempat istirahat, air bersih, dan sanitasi.



NO.	HAK
8.	**Hak Pekerja Perempuan** Pekerja harian perempuan berhak untuk terus bekerja selama masa kehamilan dan harus diberikan pekerjaan yang aman dan tidak membahayakan kesehatan ibu dan bayi. Tidak boleh ada diskriminasi atau pemutusan hubungan kerja hanya karena alasan kehamilan.
9.	**Kebebasan Berserikat** Kebebasan untuk bergabung dengan serikat pekerja tanpa adanya tekanan atau intimidasi dari pihak manapun.
10.	**Pelatihan dan Pengembangan** Mendapatkan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Berikan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
11.	**Informasi dan Komunikasi** Mendapatkan informasi yang jelas dan akurat mengenai hak dan kewajiban mereka, serta kebijakan dan prosedur perusahaan.
12.	**Perlindungan Hukum** Mendapatkan perlindungan hukum dari praktik-praktik yang tidak adil, seperti pemecatan tanpa alasan yang jelas atau perlakuan diskriminatif.



Kewajiban Pekerja Harian

Dalam penggunaan perjanjian kerja harian, penting bagi pekerja untuk memahami dengan jelas kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain hak yang mereka terima sebagai pekerja, pekerja harian diharapkan untuk mematuhi peraturan kerja, melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan. Berikut kewajiban pekerja harian dalam menjalankan perannya:

NO	KEWAJIBAN
1.	**Memahami dan Menerapkan Kewajiban yang Diatur dalam Perjanjian Kerja Harian** Pekerja harian harus memahami dan melaksanakan semua kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Ini termasuk ketentuan tentang jam kerja, tugas, dan kewajiban lainnya.
2.	**Melakukan Pekerjaan yang Ditugaskan oleh Perusahaan dengan Baik dan Disiplin** Pekerja harian wajib melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, tepat waktu, dan disiplin sesuai dengan instruksi yang diberikan.
3.	**Mengikuti Aturan Waktu Kerja yang Diatur Perusahaan** Pekerja harian harus mengikuti aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini termasuk mematuhi waktu masuk dan keluar kerja serta istirahat.
4.	**Menjaga dan Menyimpan Perlengkapan Kerja dan Alat Pelindung Diri yang Diberikan oleh Perusahaan dengan Baik** Pekerja harian bertanggung jawab untuk menjaga dan merawat perlengkapan kerja dan alat pelindung diri (APD) yang diberikan oleh perusahaan agar tetap dalam kondisi baik dan dapat digunakan dengan aman.

NO	KEWAJIBAN
5.	**Mengikuti Arahan Terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja** Pekerja harian wajib mematuhi semua arahan dan prosedur yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
6.	**Menjaga Aset Perusahaan dengan Baik** Pekerja harian bertanggung jawab untuk menggunakan dan/ atau menjaga aset perusahaan termasuk hasil produksi, peralatan dan fasilitas dengan bijaksana dan sesuai peruntukannya.
7.	**Bertutur Kata dan Bersikap Baik Selama Bekerja** Pekerja harian diharapkan untuk selalu bertutur kata dan bersikap sopan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
8.	**Memelihara Lingkungan Kerja yang Aman dan Bersih** Pekerja harian bertanggung jawab menjaga kebersihan dan kerapian area kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan atau kerusakan.
9.	**Berpartisipasi dalam Kegiatan Evaluasi Kinerja** Pekerja harian harus berpartisipasi dalam proses evaluasi kinerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.



8. Transformasi Tenaga Kerja Harian untuk Bisnis Berkelanjutan

Memastikan keberlanjutan dalam industri kelapa sawit membutuhkan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk bagaimana pengelolaan tenaga kerja harian agar mendapatkan keadilan. Transformasi dari penggunaan tenaga kerja harian ke pekerja tetap adalah langkah penting untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memastikan bisnis kelapa sawit yang berkelanjutan.

8.1 Analisa kebijakan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku

Kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam undang-undang dan ketentuan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan bukan hanya sekedar kewajiban hukum, tetapi juga bagian penting dari proses transformasi yang baik bagi perusahaan di industri kelapa sawit.

Landasan hukum terkait pengangkatan pekerja harian menjadi pekerja tetap di Indonesia dapat merujuk pada beberapa ketentuan perundang-undangan penting berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- Pasal 56-58 mengatur tentang perjanjian kerja, baik yang bersifat tidak tertentu (tetap) maupun tidak tertentu. Dalam pasal-pasal tersebut juga diatur tentang kriteria pekerjaan yang menjadi dasar diperbolehkannya penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- Pasal 59 mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam hal ini perjanjian kerja harian adalah bagian dari perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja harian tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

2. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja

UU Cipta Kerja mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan keberlanjutan hubungan kerja dan perlindungan pekerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

- Peraturan pemerintah ini memberikan penegasan lebih lanjut mengenai pelaksanaan PKH dan pekerja yang statusnya berubah menjadi pekerja tetap jika memenuhi kriteria tertentu.
- Pekerja harian, sesuai dengan PP No. 35/2021, adalah pekerja yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan jumlah hari kerjanya kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika seorang pekerja harian dipekerjakan secara terus-menerus untuk waktu yang lebih lama dari yang diatur, yaitu lebih dari 21 hari kerja dalam satu bulan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

4. UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Di Indonesia, UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dapat menjadi dasar hukum untuk mewajibkan perusahaan dan pemerintah melindungi hak asasi manusia (HAM) khususnya untuk pekerja.

- Pasal 28:

  "Setiap orang berhak untuk bekerja, memilih pekerjaan, dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

- Pasal 30:

  "Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan dirinya melalui kerja yang layak."

- Pasal 38 Ayat (2):

  "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sama, memperoleh upah dan perlakuan yang sama."

- Pasal 40:

  "Setiap orang berhak untuk bertempat tinggal serta mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat."

5. UNGP (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)

UNGP merupakan kerangka kerja global yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 2011. Prinsip ini mengikat perusahaan dan pemerintah untuk melindungi hak asasi manusia (HAM). Ini merupakan ketentuan perundang-undangan turunan dari UU HAM juga dapat diintegrasikan dalam kebijakan korporasi dan pemerintah untuk memastikan pelaksanaan HAM dalam sektor bisnis.

Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Business and Human Right) didasarkan pada tiga pilar utama: Kewajiban Negara untuk Melindungi, di mana pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak asasi manusia dari pelanggaran oleh pihak ketiga, termasuk perusahaan. Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati, di mana perusahaan harus mencegah, memitigasi, dan menangani dampak negatif terhadap hak asasi manusia melalui proses uji tuntas; dan Akses terhadap perbaikan, yang memastikan bahwa para korban pelanggaran hak asasi manusia memiliki akses terhadap pemulihan yang efektif, baik melalui mekanisme hukum, peradilan, maupun di tingkat perusahaan. Prinsip-prinsip ini memandu negara dan perusahaan dalam mendorong penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam operasi global.

UNGP dapat menjadi dasar moral bagi perusahaan dan pemerintah untuk bertanggung jawab atas perlindungan HAM pekerja untuk mendorong langkah-langkah yang lebih tegas dalam mengatasi pelanggaran hak-hak pekerja harian. Implementasi UNGP di Indonesia, khususnya di sektor kelapa

sawit, akan memperkuat perlindungan hukum dan mendorong pemerintah untuk mengawasi lebih ketat pelanggaran hak-hak pekerja di lapangan[1].

Dengan merujuk pada landasan ini, perusahaan diharapkan mematuhi aturan yang berlaku terkait status pekerja dan memastikan bahwa pekerja yang memenuhi syarat diangkat menjadi pekerja tetap.

Mengapa Kepatuhan Terhadap Aturan Penting bagi Transformasi Perusahaan:

1. Membangun Reputasi yang Baik: Kepatuhan pada hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai hak-hak pekerja dan menjalankan operasionalnya dengan etika. Ini dapat meningkatkan citra perusahaan di mata publik, konsumen, serta pemangku kepentingan lainnya.
2. Meningkatkan Produktivitas dan Loyalitas Pekerja: Dengan memastikan pekerja mendapatkan status yang sesuai (misalnya, pekerja tetap jika mereka telah memenuhi syarat), perusahaan mendorong motivasi dan loyalitas pekerja. Pekerja tetap biasanya memiliki produktivitas yang lebih tinggi karena merasa lebih aman, terikat hubungan kerja yang jelas, dan dihargai.
3. Menghindari Sanksi Hukum: Kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, UU CK dan peraturan pemerintah terkait, membantu perusahaan menghindari potensi sanksi atau tuntutan hukum, yang dapat berdampak negatif pada operasi dan keuangan perusahaan.
4. Sustainability dan Keselarasan dengan Prinsip ESG (Environment, Social, Governance)[2]: Industri kelapa sawit yang taat hukum juga memperkuat

[1] Lebih lanjut dapat dipelajari pada Rully Sandra dkk, Precarious and Neglected: Indonesia's Oil Palm Workers Ten Years after the UNGPs. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues (Print ISSN: 1544-0036; Online ISSN: 1544-0044). https://www.abacademies.org/articles/precarious-and-neglected-indonesias-oil-palm-workers-ten-years-after-the-ungps-11078.html diakses pada 12 September 2024 Pukul 11.13 WIB.

[2] ESG adalah singkatan dari Environmental, Social, and Governance, yang merupakan panduan yang harus diterapkan oleh perusahaan yang ingin berinvestasi dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Konsep ini digunakan sebagai alat pengukuran untuk mengevaluasi dampak sosial dan keberlanjutan dari investasi yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang mematuhi standar ini akan mengintegrasikan ketiga kriteria ini dalam operasional bisnis dan dalam pengambilan keputusan investasi mereka. https://environment-indonesia.com/mengenal-esg-environmental-social-and-governance/ diakses pada 16/08/2024 Pukul 15:47.

keselarasan dengan prinsip-prinsip ESG, yang semakin penting bagi investor global. Ini memastikan perusahaan tidak hanya bertanggung jawab secara lingkungan, tetapi juga secara sosial dengan menghormati hak-hak pekerja.

Melalui kepatuhan pada aturan ketenagakerjaan, perusahaan dapat memperkuat struktur operasionalnya, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan memfasilitasi transformasi menuju perusahaan yang lebih bertanggung jawab dan berkelanjutan.

8.2 Langkah Transformatif Mengelola Pekerja Harian

Ketika sebuah perusahaan perkebunan dan atau pabrik kelapa sawit masih memiliki banyak pekerja harian yang telah bekerja secara terus-menerus dengan status PKH dan telah bekerja dalam durasi waktu yang cukup lama, yaitu lebih dari 21 hari dalam sebuan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, perusahaan harus mengambil langkah-langkah konkrit agar tetap sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Beberapa langkah tersebut meliputi:

1. Evaluasi Status Pekerja Harian

- Kegiatan:
  - Identifikasi Pekerja Harian: Lakukan pemetaan pekerja harian yang telah bekerja terus menerus lebih dari waktu yang diizinkan untuk status harian. Identifikasi pekerja yang memenuhi syarat untuk perubahan status ke pekerja tetap. Proses identifikasi juga untuk melihat jenis apa saja pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan. Hal ini untuk memudahkan pemetaan kategori pekerjaan yang musiman atau terus menerus.
  - Audit Durasi Kerja: Cek durasi kerja setiap pekerja harian. Periksa apakah mereka sudah bekerja lebih dari jangka waktu yang diizinkan (misalnya, lebih dari 21 hari dalam sebulan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih).

- Libatkan serikat pekerja atau perwakilan pekerja bagi perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja dengan memperkuat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.

- Tujuan:
  - Memastikan pekerja yang bekerja terus menerus di atas waktu yang diperbolehkan, dianggap pekerja tetap sesuai ketentuan perundang-undangan.

2. Pemetaan Sumber Daya Manusia (SDM)

- Kegiatan:
  - Lakukan pemetaan SDM untuk mengetahui jumlah pekerja harian yang memenuhi kriteria untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Pemetaan ini juga mencakup evaluasi keterampilan, produktivitas, dan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka panjang.
- Tujuan:
  - Memastikan bahwa perusahaan memiliki gambaran yang jelas mengenai siapa saja yang memenuhi syarat dan bagaimana pengangkatan mereka akan memengaruhi organisasi.

3. Sosialisasi dan Pelatihan

- Kegiatan:
  - Lakukan sosialisasi internal mengenai perubahan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya terkait pengangkatan pekerja harian menjadi pekerja tetap. Pastikan bahwa manajemen dan pekerja harian memahami hak dan kewajiban mereka di bawah perjanjian baru ini.
  - Berikan pelatihan kepada para manajer mengenai bagaimana mengelola pekerja dengan status tetap, serta bagaimana cara melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Tujuan:
  - Meningkatkan pemahaman dan kepatuhan semua pihak di dalam perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan perubahan dalam status pekerja.

4. Pengangkatan Menjadi Pekerja Tetap

- Kegiatan:
  - Ubah status pekerja harian yang memenuhi kriteria menjadi pekerja tetap. Buat perjanjian kerja baru yang sesuai dengan aturan pekerja tetap, mencakup hak-hak seperti gaji tetap, tunjangan, cuti normatif, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- Tujuan:
  - Melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan menghindari risiko hukum yang bisa dihadapi perusahaan.

5. Penyesuaian Sistem Penggajian dan Tunjangan

- Kegiatan:
  - Sesuaikan sistem penggajian sehingga para pekerja yang telah diangkat menjadi pekerja tetap mendapatkan upah bulanan tetap, bukan upah harian. Masukkan komponen-komponen tunjangan yang relevan, seperti tunjangan natura, dan lain sebagainya.
- Tujuan:
  - Memastikan bahwa pekerja tetap mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan status hukum mereka dan sistem kompensasi yang adil.

6. Pengawasan dan Dokumentasi

- Kegiatan:
  - Perbaharui database pekerja dengan informasi mengenai durasi kerja, status perjanjian kerja, dan detail lainnya untuk setiap pekerja. Pastikan semua catatan diperbarui secara rutin.
  - Simpan semua surat perjanjian kerja dan dokumen administrasi terkait dalam arsip perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan.
  - Data PKH harus terdaftar dan terdokumentasi di Dinas Ketenagakerjaan setempat terkait jumlah, jenis pekerjaan, jenis kelamin, upah, durasi, jaminan sosial, dan hak-hak lain yang diperoleh pekerja.

- Tujuan:
  - Menjaga kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan dan memiliki dokumentasi lengkap yang bisa digunakan jika terjadi sengketa ketenagakerjaan.

7. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal

- Kegiatan:
  - Berkonsultasi secara berkala dengan Dinas Ketenagakerjaan atau lembaga pemerintah terkait untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan sesuai dengan aturan terbaru dan menerima panduan dalam implementasinya.
  - Libatkan serikat pekerja atau perwakilan karyawan dalam diskusi mengenai perubahan status tenaga kerja, untuk menjaga transparansi dan harmoni dalam hubungan industrial.
- Tujuan:
  - Memastikan langkah-langkah yang diambil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan dan mengurangi risiko konflik dengan pekerja.

8. Monitoring dan Evaluasi Berkala

- Kegiatan:
  - Audit Kepatuhan Rutin: Lakukan audit internal rutin untuk mengevaluasi apakah perusahaan telah memenuhi semua kewajiban hukum terkait dengan penerapan perjanjian kerja sesuai aturan dan perlindungan hak-hak mereka.
  - Peninjauan Kebijakan: Secara berkala meninjau kebijakan ketenagakerjaan dan menyesuaikannya jika terdapat perubahan dalam peraturan atau kebutuhan operasional perusahaan.
- Tujuan:
  - Memastikan keberlanjutan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan dan meningkatkan manajemen tenaga kerja secara berkelanjutan.

Dengan mengikuti tahapan-tahapan di atas, perusahaan dapat menjaga kepatuhan hukum, mengurangi risiko hukum, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

Matrix Perbandingan syarat dan ketentuan PKH, PKWT, dan PKWTT

NO	KRITERIA	PERJANJIAN KERJA		
		PKH	PKWT	PKWTT
1	Dasar Hukum	PP-35	UU-13-2003, UU 6-2023, PP-35	UU-13-2003, UU 6-2023, PP-35
2	Perjanjian Kerja	Perorangan atau Kolektif	Perorangan	Perorangan
3	Masa Perjanjian	Tidak diatur	Sesuai perjanjian, maksimal total 5 tahun	Waktu Tidak Tertentu
4	Pendaftaran Perjanjian kerja di Disnaker	7 hari setelah penandatanganan	7 hari setelah penandatanganan	Tidak perlu didaftarkan ke Disnaker
5	Jenis pekerjaan	Berubah ubah/ sementara	Berubah ubah/ sementara	Tetap
6	Status	Harian	Bulanan	Bulanan
7	Hari Kerja	Maksimum 20 hari perbulan	5 hari atau 6 hari seminggu	5 hari atau 6 hari seminggu
8	Upah	Per hari-Kehadiran	Perbulan	Perbulan
9	Slip gaji	Ada	Ada	Ada

NO	KRITERIA	PERJANJIAN KERJA		
		PKH	PKWT	PKWTT
10	Jam kerja	Jam normal sesuai UU Ketenagakerjaan, 7 jam kerja sehari	Jam kerja sesuai UU Ketenagakerjaan	Jam kerja sesuai UU Ketenaga-kerjaan
11	Waktu istirahat	Mendapatkan waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja 4 jam berturut-turut	Mendapatkan waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja 4 jam berturut-turut	Mendapatkan waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja 4 jam berturut-turut
12	Jam lembur	Jam kerja di luar jam kerja normal	Jam kerja di luar jam kerja normal	Jam kerja di luar jam kerja normal
13	Upah lembur	Sesuai UU Ketenagakerjaan	Sesuai UU Ketenagakerjaan	Sesuai UU Ketenaga-kerjaan
14	THR	Ada	Ada	Ada
15	Cuti tahunan	Tidak ada	Ada	Ada
16	Cuti sakit	Tidak ada	Ada	Ada
17	Tidak masuk kerja dengan mendapatkan upah	Tidak ada	Ada	Ada
18	BPJS Ketenaga-kerjaan	Ada: JKK, JKM	Ada (JKK, JKM, JHT, JP, JKP)	Ada (JKK, JKM, JHT, JP, JKP)

NO	KRITERIA	PERJANJIAN KERJA		
		PKH	PKWT	PKWTT
19	BPJS Kesehatan	Ada	Ada	Ada
20	Alat kerja dan APD	Ada	Ada	Ada
21	Bonus	Tidak diatur	Kebijakan Perusahan	Kebijakan Perusahan
22	Mangkir	Tidak dibayar, Tidak ada sanksi	Potong gaji	Potong gaji
23	Sanksi	Tidak ada	Ada	Ada
24	Kompensasi PHK	Tidak diatur	Ada	Ada
25	Pensiun	Tidak diatur	Tidak ada	Ada

8.3 Praktik Baik Dalam Penggunaan Perjanjian Kerja Harian

Sejumlah perusahaan telah menerapkan praktik baik terkait penggunaan perjanjian kerja harian sesuai dengan Undang-undang yang berlaku. Perjanjian kerja harian hanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara dan untuk waktu yang kurang dari 21 hari dalam satu bulan, dan tidak lebih dari 3 bulan.

Untuk pekerjaan yang sifatnya tetap atau terus menerus, perusahan-perusahaan tersebut menerapkan sistem PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu), dan menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat sementara namun lebih dari 21 hari dalam sebulan dan 3 bulan berturut-turut.

Beberapa rekomendasi praktik terbaik untuk diterapkan adalah:

1. **Mencantumkan periode perjanjian kerja dalam surat perjanjian kerja harian.**

   Walaupun tidak termasuk dalam ketentuan undang-undang, hal ini diperlukan untuk mengidentifikasi dan menentukan bahwa durasi perjanjian kerja harian memenuhi ketentuan undang-undang itu sendiri, yaitu tidak melebihi 21 hari dalam sebulan untuk periode 3 bulan berturut-turut atau lebih. Hal ini perlu didukung dengan pencatatan kehadiran pekerja yang terdokumentasi dan tersimpan dengan baik.

2. **Mencantumkan hak-hak dan kewajiban pekerja harian dalam perjanjian kerja.**

   Walaupun tidak termasuk dalam ketentuan undang-undang, hal ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang hak dan kewajiban pekerja, sehingga diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja.

3. **Perjanjian kerja harian ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja**

   Penandatanganan ini sebagai bukti kesepakatan kedua belah pihak. Dengan ditandatangani, masing-masing pihak mengetahui dan menyetujui hak serta kewajibannya selama hubungan kerja berlangsung. Perjanjian kerja yang ditandatangani para pihak juga menjadi dokumen legal yang dapat dijadikan dasar hukum jika terjadi perselisihan.

4. **Memberikan salinan perjanjian kerja harian kepada pekerja.**

   Walaupun dapat terjadi perbedaan interpretasi dalam ketentuan memberikan salinan perjanjian kerja, apakah ini hanya berlaku untuk PKWT pada umumnya atau berlaku juga untuk PKH, memberikan salinan PKH kepada pekerja harian dapat memberikan rujukan dan pengingat bagi pekerja akan hak dan kewajibannya.

5. **Mendaftarkan pekerja harian ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.**
   Jika pekerja harian bekerja dengan akumulasi waktu setara 21 hari atau lebih dalam 1 bulan, pengusaha wajib mendaftarkan mereka ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan belum mendaftarkan pekerja harian pada BPJS Kesehatan, hendaknya perusahaan menjamin layanan kesehatan dan pengobatan untuk pekerja sebagaimana diperlukan.

6. Memperkuat kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan melakukan perbaikan berkesinambungan dalam perbaikan kesejahteraan pekerja, dengan senantiasa mengikuti ketentuan terkait perjanjian kerja harian, mengacu kepada UU No 6 Tahun 2023 merujuk pada UU No 11 tahun 2022, Bab IV, Pasal 59 ayat (5), PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 10 ayat 3 dan 4:

Praktik baik tersebut dapat menunjang kesejahteraan dan kenyamanan pekerja serta operasional perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan dapat beroperasi dengan baik, tidak ada waktu yang perlu dihabiskan untuk menangani tuntutan pekerja atau serikat pekerja, mogok kerja, perselisihan industrial akibat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang disebabkan oleh penggunaan pekerja harian yang tidak sesuai ketentuan undang-undang.

Dedikasi dan keterampilan dari para pekerja juga lebih dapat diandalkan, sehingga perencanaan kerja dapat lebih diperhitungkan dengan lebih akurat, dan poduktivitas kerja dapat lebih terukur dan dicapai dengan baik.

Perusahaan yang beroperasi di industri kelapa sawit memiliki tanggung jawab tidak hanya untuk mematuhi ketentuan perundang-undangan, tetapi juga untuk memenuhi standar sertifikasi yang diakui secara nasional maupun internasional, seperti ISPO (Indonesian Sustainable Palm Oil) dan RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil). Dengan kriteria ISPO dan RSPO, perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap praktik keberlanjutan, yang mencakup perlindungan lingkungan, kesejahteraan pekerja, dan pengelolaan sumber daya alam yang bertanggung jawab, juga dapat meningkatkan akses pasar dan loyalitas konsumen

Perusahaan yang terlalu lama mempertahankan status pekerja sebagai pekerja harian berisiko menghadapi penurunan produktivitas dan loyalitas pekerja. Ketidakpastian status kerja sering kali menimbulkan ketidakpuasan, yang dapat berdampak pada performa dan kualitas hasil kerja. Selain itu, memberikan kepastian status kerja dapat membantu perusahaan mempertahankan reputasi sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial.

Transformasi menuju tenaga kerja tetap tidak hanya mendukung kinerja perusahaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan pekerja dan memposisikan perusahaan sebagai pelaku bisnis yang lebih berkelanjutan dan etis.





9. Frequently Asked Questions (FAQ)

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Pada masa banyak buah, dan diperlukan pekerja tambahan untuk mengutip brondol atau pekerjaan lainnya, apakah perusahaan bisa mempekerjakan pekerja tambahan dengan status harian?	Bisa, jika jumlah hari kerja yang diperlukan kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika jumlah hari kerja mencapai 21 hari atau lebih sebulan, selama 3 bulan berturut turut atau lebih, maka dapat digunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerja tambahan yang sifatnya sementara
2	Jika pekerjaan tersedia sepanjang tahun, tetapi perusahaan mengatur jadwal hari kerja pekerjanya sehingga pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan, apakah pengusaha dapat menggunakan kontrak kerja harian ?	Perjanjian kerja harian sebagai bagian dari PKWT, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, walaupun diatur jumlah harinya sedemikian rupa,

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
3	Jika pekerja memilih untuk menjadi pekerja harian, padahal pekerjaannya bersifat tetap, apakah perusahaan dapat mempekerjakan pekerja tersebut dengan status harian?	Perusahaan dapat mempekerjakan mereka di perusahaan, namun hanya untuk pekerjaan yang sifatnya sementara yang volume kerjanya berubah-ubah, dengan jumlah hari kerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Perusahaan perlu menjelaskan kepada mereka bahwa dengan status harian, pekerja tidak dapat dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dengan konsekuensi diantaranya, upah yang didapat dalam sebulan tidak memenuhi jumlah upah minimum bulanan yang berlaku.
4	Jika ada perangkat desa setempat atau pihak lain yang meminta pengusaha mempekerjakan pekerja yang ternyata tidak berkualitas dan tidak disiplin, apakah perusahaan dapat mempekerjakan pekerja tersebut dengan status harian, walaupun pekerjaannya bersifat tetap.	Jika pekerjaannya bersifat tetap, maka perjanjian kerja harian/pekerja harian tidak dapat diterapkan. Dalam kasus seperti ini, diperlukan ketegasan dari perusahaan terhadap perangkat desa atau pihak lain bahwa perusahaan mendukung penyerapan tenaga kerja lokal, namun proses rekrutmen yang transparan dan adil serta persyaratan kualitas dan kedisiplinan harus dipenuhi.

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN
5	Terkait penggunaan alih daya, sejauh mana kewajiban perusahaan untuk memastikan hak pekerja harian di bawah alih daya terpenuhi haknya sesuai ketentuan ketentuan perundang-undangan yang berlaku?	Yang pertama, perusahaan harus memenuhi ketentuan ketentuan perundang-undangan dalam penggunaan alih daya penyerahan Sebagian pekerjaan. 1. Harus berbadan hukum 2. Hak-hak pekerja di bawah alih daya tidak boleh lebih rendah dari ketentuan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. 3. Dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan Lembaga alih daya, poin ke 2 di atas perlu disebutkan. 4. Perusahaan melakukan monitoring terhadap pemenuhan hak pekerja alih daya terkait, dan meminta Lembaga alih daya melakukan tindak perbaikan jika ditemukan ketidak patuhan terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

10. Penutup

Penggunaan perjanjian kerja harian dalam industri kelapa sawit bukanlah hal yang dilarang selama dilakukan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan dengan sifat yang sementara dan durasi pendek memang memerlukan fleksibilitas kontrak kerja harian, namun perlu diingat bahwa sebagian besar pekerjaan di perkebunan dan pabrik kelapa sawit bersifat tetap. Oleh karena itu, jumlah pekerja harian seharusnya tidak mendominasi, dan peralihan ke pekerja tetap harus diprioritaskan.

Mengelola perjanjian kerja harian dengan bijak dan memastikan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku akan menghindari kritik dari dunia internasional. Dengan memastikan kondisi kerja yang layak bagi pekerja harian, perusahaan tidak hanya mematuhi hukum, tetapi juga menjaga reputasi dan keberlanjutan bisnisnya di pasar global. Perusahaan yang transparan dan taat aturan akan lebih mudah diterima di pasar internasional dan terhindar dari potensi hambatan dalam pendanaan atau pemasaran akibat laporan negatif terkait kondisi kerja.

Panduan ini bersifat dinamis dan akan terus diperbarui sesuai dengan perkembangan perundang-undangan. Kami berharap perusahaan dapat menerapkan sistem pekerja harian dengan tepat, sehingga kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan, dan perusahaan dapat beroperasi dengan lancar, berkelanjutan, serta berkembang seiring waktu.

Keselarasan antara kepatuhan terhadap aturan dan kelancaran bisnis adalah tujuan bersama yang akan membawa manfaat jangka panjang bagi semua pihak.



Lampiran 1

DAFTAR RUJUKAN KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN

NO.	KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN
1	Undang-Undang No. 13 tahun 2003
2	Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang penetapan Perppu Cipta Kerja
3	Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
4	Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
5	Permenaker No. 5 Tahun 2021 tentang Tatacara penyelenggaraan Program Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua
6	Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan
7	Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
8	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigras No.8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri
9	UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
10	Prinsip dan Kriteria ISPO
11	Prinsip dan Kriteria RSPO



Lampiran 2

KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
1	UU N0.6/2023 Tentang penetapan Perppu Cipta Kerja	Pasal 81 angka 12 yang mengubah Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan	Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
		Pasal 81 angka 15 yang mengubah Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.	Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
		Pasal 81 angka 43 yang mengubah Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan	Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan: hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
		Pasal 81 angka 25 yang mengubah pasal 79 UU Ketenagakerjaan	(1) Pengusaha wajib memberi: a. waktu istirahat; dan b. cuti. (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/ Buruh paling sedikit meliputi: a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
			b. istirahat mingguan I (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2	Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.	Pasal 2	(4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
		Pasal 10	(1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian. (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
			(4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT
		Pasal 11	(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh. (2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat: a. nama/ alamat Perusahaan atau pemberi kerja; b. nama/alamat Pekerja/Buruh; c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan d. besarnya Upah. (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/ Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
		Pasal 13	PKWT paling sedikit memuat: a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besaran dan cara pembayaran Upah. f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT. (1) h.tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam PKWT.
		Pasal 14	(1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
			menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT
		Pasal 21 Waktu kerja dan Istirahat	(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
		Pasal 22	Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2l ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
		Pasal 23	(1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerap-kan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2). (2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik: penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu
3	Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan	Pasal 15	Upah berdasar satuan waktu ditetapkan secara a. per jam b. harian, atau c. bulanan
		Pasal 17	Dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari ditetapkan sebagai berikut: a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi dua puluh lima (25), atau b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi dua puluh satu (21)

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
		Pasal 39	Upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau libur resmi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
		Pasal 40	(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. (2) Ketentuan sebagaimana disebut pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika Pekerja/Buruh: a. berhalangan b. melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya d. bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau karena kesalahan yang seharusnya bisa dihindari pengusaha.

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
4	Permenaker No. 5 Tahun 2021 tentang Tatacara penyelenggara-an Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kecelakaan, Dan Jaminan Hari Tua	Pasal 3	Setiap Pemberi Kerja wajib mendaftarkan Pekerja sebagai Peserta dalam program JKK, program JKM, dan program JHT pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
5	Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Pekerja/Buruh di Perusahaan	Pasal 2	(1) Pemberi kerja wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja selama 1 bulan terus menerus atau lebih.
		Pasal 3	(2) Bagi pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah 1 bulan dihitung sebagai berikut : Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan secara proporsional sesuai dengan masa kerja dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 bulan upah.

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
6	Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja	Pasal 3	(1) Dengan peraturan perundangan-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk: m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
7	Permenaker No.8 Tahun 2010 Tentang Alat Pelindung Diri	Pasal 2	(1) Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja. (2) APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku. (3) APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.
8	Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Pasal 1	Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
		Pasal 5	Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

NO	REFERENSI	PASAL TERKAIT	ISI ATURAN
9	Prinsip dan Kriteria ISPO	Prinsip 4 Tanggung Jawab Terhadap Ketenaga Kerjaan	Indikator 4.2.6 Seluruh pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan oleh Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Harian Lepas. Pekerja Harian Lepas yang telah bekerja lebih dari 6 (bulan) bulan secara terus menerus harus diangkat menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
10	Prinsip dan Kriteria RSPO	Prinsip 6 Menghormati Hak-Hak Pekerja dan Kondisi Kerja	Indikator 6.2.7 Pekerja tetap dipekerjakan untuk semua pekerjaan utama yang dilakukan oleh unit sertifikasi. Pekerja tidak tetap dan pekerja harian lepas dibatasi untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman.



Lampiran 3

CONTOH SURAT PERJANJIAN KERJA

CONTOH SURAT PERJANJIAN KERJA HARIAN

PERJANJIAN KERJA HARIAN
Nomor: [NomorPerjanjian Kerja]

Pada hari ini, [Tanggal], telah disepakati antara:
Nama Perusahaan: PT [Nama Perusahaan]
Alamat: [Alamat Perusahaan]
Selanjutnya disebut sebagai **Pemberi Kerja**.

dan

Nama Pekerja: [Nama Pekerja]
Alamat: [Alamat Pekerja]
Nomor KTP: [Nomor KTP]
Selanjutnya disebut sebagai **Pekerja**.

Pasal 1: Status Pekerjaan

Pekerja akan bekerja sebagai **[Jabatan Pekerjaan, Misal: Pekerja perawatan Kebun Kelapa Sawit]** dalam kapasitas harian dengan upah yang dibayarkan per hari kerja yang dilaksanakan. Pekerja akan dipekerjakan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap dan berdasarkan kehadiran harian.

Pasal 2: Waktu Kerja

1. Waktu kerja dimulai pukul [Jam Mulai] hingga [Jam Selesai].
2. Pekerja diharapkan hadir selama maksimal [Jumlah Hari] hari dalam satu bulan kalender.

3. Jika Pekerja bekerja lebih dari 21 hari berturut-turut, selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka statusnya akan ditinjau kembali sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Pasal 3: Upah

1. Pekerja akan menerima upah sebesar Rp [Jumlah Upah] per hari kerja.
2. Upah akan dibayarkan setiap [Minggu/Bulan], melalui transfer bank atau tunai sesuai kesepakatan.

Pasal 4: Hak dan Kewajiban

1. Pemberi kerja menyediakan peralatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai standar keselamatan.
2. Pekerja berkewajiban menjaga kinerja yang baik dan mematuhi peraturan perusahaan.

Pasal 5: Jaminan Sosial

Pekerja akan didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Penutup

Perjanjian ini berlaku sejak [Tanggal Mulai] sampai dengan [Tanggal berkahir], dengan ketentuan jumlah hari kerja kurang dari 21 hari dalam sebulan.

CONTOH SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
Nomor: [NomorPerjanjian Kerja]

Pada hari ini, [Tanggal], telah disepakati antara:
Nama Perusahaan: PT [Nama Perusahaan]
Alamat: [Alamat Perusahaan]
Selanjutnya disebut sebagai **Pemberi Kerja**.

dan

Nama Pekerja: [Nama Pekerja]
Alamat: [Alamat Pekerja]
Nomor KTP: [Nomor KTP]
Selanjutnya disebut sebagai **Pekerja**.

Pasal 1: Status Pekerjaan

Pekerja akan bekerja sebagai [Jabatan Pekerjaan, Misal: Mandor Kebun Kelapa Sawit] dalam status sebagai pekerja tetap (PKWTT) dengan jangka waktu yang tidak ditentukan.

Pasal 2: Waktu Kerja

1. Waktu kerja dimulai pukul [Jam Mulai] hingga [Jam Selesai] sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Pekerja akan bekerja 5-6 hari dalam seminggu, sesuai dengan ketentuan jam kerja normal.

Pasal 3: Upah dan Tunjangan

1. Pekerja akan menerima gaji bulanan sebesar Rp [Jumlah Gaji] yang dibayarkan setiap tanggal [Tanggal Pembayaran].
2. Selain upah pokok, Pekerja berhak atas tunjangan seperti berikut:
   - Tunjangan transportasi: Rp [Jumlah Tunjangan]

- Tunjangan makan: Rp [Jumlah Tunjangan]
- Tunjangan kesehatan dan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Pasal 4: Cuti dan Hari Libur

1. Pekerja berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 hari per tahun.
2. Pekerja juga berhak atas cuti khusus sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, seperti cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti keagamaan, dan lain-lain.

Pasal 5: Hak dan Kewajiban

1. Pemberi Kerja wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan standar K3.
2. Pekerja wajib mematuhi peraturan internal perusahaan, menjaga kinerja, dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Pasal 6: Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbaharui dengan UU No 8 Tahun 2023.
2. Pekerja berhak atas pesangon sesuai dengan peraturan yang berlaku jika terjadi PHK.

Penutup

Perjanjian ini berlaku efektif sejak [Tanggal Mulai]. Pemberi kerja dan pekerja setuju untuk melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian ini.

CONTOH SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU (PKWT)
Nomor: [Nomor Dokumen]

Pada hari ini, [tanggal], kami yang bertanda tangan di bawah ini:
1. Pihak Pertama (Pemberi Kerja):
Nama: [Nama Pemberi Kerja]
Jabatan: [Jabatan Pemberi Kerja]
Alamat: [Alamat Perusahaan]

2. Pihak Kedua (Pekerja):
Nama: [Nama Pekerja]
Alamat: [Alamat Pekerja]
No. KTP: [Nomor KTP Pekerja]
Dengan ini sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 1
Jabatan dan Tugas
Pihak Kedua akan bekerja sebagai [Posisi/Jabatan Pekerja], dengan tugas-tugas yang telah dijelaskan dalam uraian pekerjaan yang dilampirkan dalam perjanjian ini.

Pasal 2
Masa Kerja
Perjanjian ini berlaku mulai [tanggal mulai] sampai dengan [tanggal berakhir] sesuai ketentuan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diperbarui dengan UU No 6 tahun 2023.

Pasal 3
Upah dan Tunjangan
Pihak Kedua akan menerima upah sebesar Rp [jumlah upah] per bulan/minggu/hari, yang akan dibayarkan setiap [periode pembayaran].
Tunjangan yang diberikan (jika ada): [jenis tunjangan, seperti transportasi, makan].

Pasal 4
Hak dan Kewajiban Pihak Kedua
Pihak Kedua wajib melaksanakan tugas sesuai instruksi Pihak Pertama.
Hak-hak seperti cuti dan jaminan sosial (BPJS) diatur sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 5
Pengakhiran Perjanjian
Perjanjian ini akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati atau karena adanya alasan-alasan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Pasal 6
Penyelesaian Perselisihan
Segala perselisihan yang timbul akan diselesaikan melalui musyawarah. Jika tidak tercapai, akan diselesaikan sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku.

Tanda Tangan
Pihak Pertama,
[Nama dan Tanda Tangan]
Pihak Kedua,
[Nama dan Tanda Tangan]

Referensi

Badan Pusat Statistik (BPS). (2024, February). Palm oil industry performance in 2023: Prospects for 2024. GAPKI. Retrieved on July 18, 2024, from https://gapki.id/en/news/2024/02/28/palm-oil-industry-performance-in-2023-prospects-for-2024/

Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Ekspor pertanian Januari 2024 naik pada saat sektor lainnya turun. Kementerian Pertanian RI. Retrieved on July 18, 2024, from https://psp.pertanian.go.id/berita/bps-ekspor-pertanian-januari-2024-naik-pada-saat-sektor-lainnya-turun

Pemerintah Indonesia. (2023). Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Retrieved from https://bpk.go.id/

Kementerian Pertanian RI. (2020). Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2020 tentang Sistem Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (Indonesian Sustainable Palm Oil Certification System /ISPO). Retrieved from https://rspo.org/wp-content/uploads/indonesia-ni-april-2020-bahasa-indonesia.pdf

Rully, S., et al. (2024). Precarious and neglected: Indonesia's oil palm workers ten years after the UNGPs. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, 23(1). Print ISSN: 1544-0036; Online ISSN: 1544-0044. Retrieved on September 12, 2024, from https://www.abacademies.org/articles/precarious-and-neglected-indonesias-oil-palm-workers-ten-years-after-the-ungps-11078.html

Rhephi. (2007, October 28). Sejarah Kelapa Sawit. Retrieved on September 25, 2024, from https://rhephi.wordpress.com/2007/10/28/sejarah-kelapa-sawit/

Tricahyono, D. (2020). Buruh dalam sejarah Indonesia: Studi tentang aktivitas buruh pada masa pemerintah kolonial Belanda periode 1870-1942. Jurnal Pendidikan dan Sejarah, 16 (2), 4. Retrieved on August 16, 2024, from https://journal.uny.ac.id/index.php/istoria

Sinaga, H. (2020). Buruh Siluman: The making and maintaining of cheap and disciplined labor on oil palm plantations in Indonesia, p. 4.

Sabar, L., & Zubir, Z. (2017). Jalan terjal membentuk karakter bangsa: Dialektika petani versus pengusaha dan penguasa di Sumatera Barat, Riau, dan Jambi 1970-2010. Jurnal Analissi Sejarah, 6(2). Universitas Andalas. Retrieved on September 12, 2024, from http://repo.unand.ac.id/9538/1/ARTIKEL%20JURNAL%20ANALISIS%20SEJARAH.pdf

SPN.or.id. (2024). Kebebasan berserikat. Retrieved on September 25, 2024, from https://spn.or.id/kebebasan-berserikat/

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2004). Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Retrieved on October 8, 2024, from https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-287-KEPUTUSAN%20MENTERI.html

Wirata 49. (2024). Kebijakan Ketenagakerjaan Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan RI. Retrieved on May 7, 2024, from https://kemnaker.go.id/

Environmental Indonesia. (2024). Mengenal ESG (Environmental, Social, and Governance). Retrieved on August 16, 2024, from https://environment-indonesia.com/mengenal-esg-environmental-social-and-governance/

https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5996/integrasi-kebijakan-tata-kelola-kelapa-sawit-yang-berkelanjutan

JAPBUSI
Jl. Cipinang Muara Raya No.33
Cipinang, Jakarta Timur,
Phone : +62 857 7614 5857
Email : japbusisekber@gmail.com

GAPKI
Rukan Sudirman Park, Blok B 18
Jl. KH Mas Mansyur Kav 35
Jakarta 10220 Indonesia
Phone : +62-21-57943871
Email : gapki@gapki.or.id
gapkipusat@yahoo.com

Earthworm Foundation
Dea Tower 1, Level 8,
Kawasan Mega Kuningan
Jl. Mega Kuningan Barat Kav E4.3 No 1-2,
Jakarta - Indonesia
Phone : +62 21 5761011
Email : info@earthworm.org