

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Provinsi Riau merupakan tempat penghasil kelapa sawit dengan luas mencapai 2.895.083 hektare dan produksi kelapa sawit mencapai 10.270.149 ton di tahun 2021.³ Salah satu kabupaten yang merupakan sentra perkebunan di Provinsi Riau adalah Kabupaten Pelalawan dengan luas areal perkebunan kelapa sawit mencapai 2.052 hektare di perkebunan PT. Inti Indosawit Subur. Terkait pembangunan pada sektor perekonomian, potensi sumber daya alam (SDA) yang bisa diandalkan untuk kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Pelalawan merupakan perkebunan kelapa sawit. Mayoritas masyarakat Riau menggunakan kelapa sawit sebagai sumber penghasilan dengan menjadikan kelapa sawit sebagai lahan yang mereka miliki atau menjadi pengusaha kelapa sawit sendiri. Pengusaha kelapa sawit ini membuka lapangan pekerjaan yang di dalamnya tentu membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja tidak hanya identik dengan tenaga seorang laki-laki, namun tenaga kerja wanita juga dibutuhkan. PT. Inti Indosawit Subur juga memiliki banyak tenaga kerja wanita, hal ini dikarenakan status sosial yang rendah, sehingga banyak tenaga kerja wanita yang bekerja di sektor industri sebagai tenaga kerja pabrik (buruh).⁴

³ Kasdi Subagyo, 2020. *Statistika Perkebunan Unggulan Nasional 2019-2021*. Ministry of Agriculture. Jakarta, hlm. 19

⁴ Sumber data wawancara dari Djuamsyah Purba selaku Manager PT. Inti Indosawit Subur, tanggal 3 Agustus 2022

Pekerja perkebunan kelapa sawit dibagi berdasarkan status pekerjaan, pekerja di perkebunan kelapa sawit yang ada di PT. Inti Indosawit Subur yaitu pekerja tetap dan pekerja harian lepas (*Freelance*). Perbedaan pekerja laki-laki dan wanita di perkebunan kelapa sawit yaitu pada dasarnya laki-laki lebih fokus pada pekerjaannya yaitu sebagai pemanen kelapa sawit, sedangkan wanita fokus pada pekerjaannya yaitu perawatan lahan sawit seperti penyemprotan pestisida, membersihkan semak-semak belukar dan pemupukan. Wanita yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sering sekali dianggap tidak ada, tetapi proses produksinya sangat dipengaruhi oleh pekerja wanita yang bertugas menyemprot dan memupuk. Pekerja wanita di perkebunan kelapa sawit merupakan pekerja harian lepas (*Freelance*) yang masih sering direndahkan.⁵

Pekerja harian lepas (*Freelance*) adalah pekerja yang telah bekerja dengan diikat suatu hubungan kerja guna untuk menerima upah yang sesuai dengan hari kerjanya yang telah dilakukan.⁶ Pekerja harian lepas (*Freelance*) melakukan kegiatan pekerjaan pada suatu perusahaan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang bersifat dapat berubah-ubah waktunya maupun banyaknya pekerjaan dan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Pekerja harian lepas (*Freelance*) bekerja dalam 1 (satu) minggu adalah 6 (enam) hari kerja yaitu senin s/d sabtu dan bekerja tidak lebih

⁵ Ni Nyoman Kembaryana, Ngakan Ketut Dunia, and A.A Ketut Sukranatha, 2016 “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita: Studi Pada Alam Dini Resort Ubud Kabupaten Gianyar,” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 4 (3), hlm. 7.

⁶ Lidia, Febrianti. 2017, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum*, Vol. 01, No.01, hlm. 8

dari 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) bulan. Pekerja wanita tersebut bekerja selama 20 (dua puluh) atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka statusnya menjadi karyawan tetap. Pekerja harian lepas (*Freelance*) diatur dalam Pasal 10 Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004. Jenis pekerjaan pekerja harian lepas (*Freelance*) ini diatur menurut satuan hasil dan satuan waktu. Pekerja harian lepas (*Freelance*) menurut satuan hasil, pada dasarnya terkait hubungan kerja yang langsung berakhir setelah pekerja sudah menyelesaikan pekerjaannya dan tanpa adanya perjanjian kerja. Pekerja harian lepas (*Freelance*) menurut satuan waktu pekerja bekerja pada perusahaan yang diberikan upah sesuai dengan kehadiran.⁷

Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini digunakan di Indonesia mengenai perlindungan bagi para pekerja secara umum yaitu mengatur mengenai perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan terhadap wanita, perlindungan waktu kerja maupun perlindungan dalam hal pengupahan bagi pekerja.⁸ Setiap tenaga kerja wanita di suatu perusahaan berhak mendapatkan perlindungan yang layak sesuai pekerjaan dengan tidak melupakan kodrat wanita yang memiliki sifat lemah lembut, mandiri, teliti namun cenderung lemah. Perlindungan tenaga kerja wanita tentang perangkat hukum dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

⁷ *Ibid*, Lidia, Febrianti, hlm. 9

⁸ *Ibid*, Lidia, Febrianti, hlm. 11

kemanusiaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa tenaga kerja wanita memiliki kedudukan yang sama dibidang ketenagakerjaan dan berbagai aspek baik di bidang ekonomi, politik, sosial dan ilmu pengetahuan.⁹

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 menjelaskan pengertian dari pekerja yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Payaman Simanjuntak menjelaskan bahwa tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup masyarakat yang sudah bekerja, mencari pekerjaan dan yang sedang melakukan pekerjaan lainnya seperti menuntut ilmu atau sebagai ibu rumah tangga (IRT).¹⁰

Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Tenaga kerja wanita memiliki arti yang sangat penting bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat, maka perlu dilakukan suatu perlindungan hukum. Bentuk perlindungan hukum terhadap wanita dapat berupa materi dan pencegahan terhadap terjadinya kecelakaan kerja, karena itu merupakan suatu hal yang

⁹ Kanyaka Prajnaparamita, 2019, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 (1), hlm. 2.

¹⁰ Ni Nyoman Kembaryana, Ngakan Ketut Dunia, and A.A Ketut Sukranatha, 2016 “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita: Studi Pada Alam Dini Resort Ubud Kabupaten Gianyar,” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol. 4 (3), hlm. 8.

penting agar pekerja bisa menjaga kesehatan dan keselamatannya saat bekerja. Pernyataan tersebut pada akhirnya akan memberi keuntungan kepada pekerja dan juga menguntungkan perusahaan karena keberlangsungan pada produksi dan produktivitas yang terjamin.¹¹

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap wanita merupakan tanggungjawab perusahaan jika ada kelalaian dalam pengawasan terhadap keselamatannya.¹² Berdasarkan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perusahaan juga harus menyediakan kesempatan bekerja secara adil di lapangan dengan memahami hak asasi manusia (HAM) dan hak kewajibannya selama bekerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memupuk budaya keberagaman, terutama memperdayakan wanita.¹³

Pekerja wanita perkebunan kelapa sawit memiliki target kerja yang tinggi, mengandalkan fisik, rentan terpapar zat aktif pestisida (*paraquat* dan *glyphosate*) dan pupuk (Urea, KCL/ MOP, CRV Dolomit, Poskabu dan Kisrit).¹⁴ PT. Inti Indosawit Subur sebagai perusahaan besar yang bergerak dibidang kelapa sawit di area perkebunan mayoritas dengan tenaga kerja

¹¹ Zaeni Asyhadi, 2014, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 6.

¹² Lalu Husni, 2011, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 152.

¹³ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 13.

¹⁴ Nurhaimah Purba, 2020 "Kondisi Umum Buruh Perempuan Di Perkebunan Kelapa Sawit Sumatera," *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2 (7), hlm.7.

wanita. Djuamsyah Purba selaku Manager PT. Inti Indosawit Subur menjelaskan bahwa perusahaan ini mempekerjakan tenaga kerja wanita yang statusnya yaitu pekerja harian lepas (*Freelance*) maupun laki-laki di area perkebunan. Pekerja wanita harian lepas bekerja lebih ke perawatan tanaman dengan menyemprot dan memupuk lahan sawit sedangkan laki-laki hanya bekerja memanen sesuai jadwal yang ditentukan. Pekerjaan di kebun kelapa sawit PT. Inti Indosawit Subur mayoritas dikerjakan oleh pekerja wanita dengan status pekerja harian lepas (PHL). PT. Inti Indosawit Subur mempekerjakan tenaga kerja wanita sebanyak 170 (seratus tujuh puluh) orang. Tahun 2022 pekerja wanita yang berstatus pekerja sebagai karyawan tetap sebanyak 3 (tiga) orang, sedangkan pekerja wanita yang berstatus pekerja harian lepas (*Freelance*) sebanyak 167 (seratus enam puluh tujuh) orang¹⁵

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, menyebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3). PT. Inti Indosawit Subur mempekerjakan wanita di kebun sawit selama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari. Sering terjadinya

¹⁵ Suber data dari Djuamsyah Purba selaku Manager PT. Inti Indosawit Subur, tanggal 3 Agustus 2022

kecelakaan kerja pada pekerja di kebun sawit karena rata-rata pekerja wanita yang ada di kebun tidak memakai alat pelindung saat bekerja dikarenakan fasilitas yang kurang memadai di tempat kerja. Terkait hal tersebut, adanya kecelakaan kerja seperti tertusuk duri pelepah sawit maupun buah sawit, jatuh atau tergelincir di kebun maupun tertimpa pelepah sawit.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pekerja Wanita Harian Lepas Di Kebun Sawit PT. Inti Indosawit Subur, Pelalawan, Riau”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja wanita harian lepas di kebun sawit PT. Inti Indosawit Subur?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja wanita harian lepas di kebun sawit PT. Inti Indosawit Subur yang mengalami kecelakaan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mengkaji dan menganalisis implementasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerja wanita harian lepas di kebun sawit PT. Inti Indosawit Subur.

2. Mengkaji dan menganalisis pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja wanita harian lepas di kebun sawit PT. Inti Indosawit Subur yang mengalami kecelakaan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian, adapun manfaat yang diperoleh, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan suatu ide atau pemikiran dalam masyarakat dan digunakan sebagai sumber pembelajaran mengenai penerapan keselamatan dan Kesehatan (K3) kerja di lapangan, khususnya di kebun sawit.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini.