DCP dan Ketidakadilan terhadap Buruh Sawit: Ketika Jaminan Tak Menjangkau Mereka yang Paling Rentan



Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan menghadirkan harapan baru melalui kewajiban Dana Cadangan Pesangon (DCP). Namun, bagi buruh perkebunan sawit terutama buruh harian lepas yang bekerja bertahun-tahun tanpa status, kontrak, dan jaminan sosial DCP berisiko menjadi jaminan yang indah di atas kertas, tetapi tidak pernah sampai ke tangan mereka.

Latar belakang masalah

Pasal 253 ayat (1) UU No. 27/2026 menegaskan: “Pengusaha wajib menyediakan dana cadangan pesangon sebagai sumber pembayaran hak Pekerja/Buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja.” Dana tersebut dikelola oleh lembaga pemerintah dan ditempatkan terpisah dari kekayaan perusahaan, dengan tujuan memastikan pesangon tetap tersedia ketika perusahaan mengalami kesulitan atau pailit.

Secara prinsip, ini adalah kemajuan. Selama ini, banyak pekerja kehilangan pekerjaan tanpa menerima pesangon karena perusahaan tidak mampu membayar, menghindar dari kewajiban, atau mengalami pailit. DCP berpotensi menjadi jaring pengaman yang mencegah buruh jatuh miskin mendadak setelah kehilangan pekerjaan.

Namun, perlindungan tidak boleh diukur dari keindahan pasalnya, melainkan dari siapa yang benar-benar dilindungi. Jika DCP hanya menjangkau pekerja tetap atau pekerja dengan kontrak formal, buruh sawit harian lepas yang bekerja puluhan tahun tetap berada di luar sistem perlindungan.

Ketidakadilan status buruh sawit

Di Kalimantan Barat, buruh perkebunan sawit sering bekerja dalam jangka panjang, tetapi tetap dilabeli sebagai buruh harian lepas. Label ini bukan sekadar istilah administratif; ia menentukan apakah buruh berhak atas kontrak, BPJS, THR, cuti, pesangon, dan DCP.

Investigasi Lembaga Teraju Indonesia terhadap lima pekerja perusahaan sawit di Kalimantan Barat menemukan indikasi serius: tidak adanya kontrak kerja tertulis, pekerja tidak didaftarkan BPJS, dokumen identitas ditahan, upah dipotong tanpa rincian, dan pekerja bekerja lebih dari satu bulan tanpa menerima pembayaran. Temuan ini menunjukkan bahwa persoalan buruh sawit bukan hanya soal upah rendah, melainkan soal hilangnya perlindungan hukum dan manusiawi.

Aspek	Kondisi Ideal Menurut UU	Realitas buruh sawit Kalbar
Status kerja	Hubungan kerja diakui dan dilindungi hukum	Banyak buruh berkerja bertahun-tahun tetapi berstatus buruh harian lepas
Kontrak kerja	Hak dan kewajiban tertulis serta jelas	Banyak pekerja tidak memiliki kontrak kerja
Upah	Dibayar sesuai kesepakatan dan tidak boleh dipotong tanpa dasar	Terdapat pemotongan upah tanpa rincian dan keterlambatan pembayaran
Jaminan sosial	Pekerja waijib dilindungin BPJS ketenagakerjaan	Banyak buruh/ pekerja tidak didaftarkan BPJS
Pesangon	Diberikan berdasarkan masa kerja saat terjadi PHK	Buruh harian lepas sering tidak berhak atau sulit membuktikan haknya
DCP	Disiapkan sebagai sumber pembayaran pesangon saat PHK	Beresiko tidak menjangkau buruh tanpa status kerja formal.

DCP dan risiko eksklusi

DCP hanya akan melindungi buruh bila negara mengakui hubungan kerja faktual, bukan sekadar status administratif yang ditentukan perusahaan. Jika perusahaan terus menempatkan buruh sebagai harian lepas meskipun mereka bekerja terus-menerus, maka DCP justru dapat memperkuat diskriminasi: pekerja formal mendapat jaminan, sementara buruh sawit yang paling rentan tetap tidak mendapatkan apa-apa.

Ketentuan pesangon dalam UU No. 27/2026 menghitung hak berdasarkan masa kerja. Pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun berhak minimal satu bulan upah, sedangkan pekerja dengan masa kerja delapan tahun atau lebih berhak minimal sembilan bulan upah. Artinya, masa kerja adalah kunci utama. Bila masa kerja buruh sawit tidak tercatat, tidak

dibuktikan, atau diakui oleh perusahaan, maka hak pesangon dan DCP praktis tidak dapat ditegakkan.

Masalah	Dampak terhadap buruh sawit	Dampak terhadap DCP
Tidak ada kontrak kerja	Buruh sulit membuktikan hubungan kerja	Klaim DCP dapat ditolak karena tidak ada dasar administratif
Status buruh harian lepas	Buruh dikeluarkan dari hak pesangon dan jaminan sosial	DCP tidak menjangkau pekerja yang paling membutuhkan perlindungan
Tidak ada slip gaji	Masa kerja dan besaran upah sulit dibuktikan	Perhitungan pesangon menjadi tidak pasti
Pemotongan upah tanpa rincian	Pendapatan buruh berkurang dan ekonomi keluarga terganggu	Buruh kehilangan kepercayaan terhadap sistem perlindungan
Perusahaan pailit	Buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sekaligus	Bila DCP tidak disetorkan, buruh tetap tidak dapat pesangon.

Ketimpangan perlindungan

Ketidakadilan utama terletak pada kenyataan bahwa buruh sawit sering menanggung pekerjaan berat, berisiko, dan berkelanjutan, tetapi tidak memperoleh perlindungan yang setara. Mereka bekerja di kebun, menghadapi cuaca ekstrem, asap karhutla, risiko cedera, dan tekanan target produksi, tetapi tidak selalu mendapatkan jaminan kesehatan, keselamatan kerja, maupun pengakuan atas hak mereka.

Kasus buruh sawit yang dialihkan menjadi petugas pemadam karhutla memperlihatkan ketimpangan ini dengan jelas. Buruh dihadapkan pada pilihan antara tetap bekerja dalam kondisi udara buruk atau tidak masuk kerja dan berisiko kehilangan upah. Riset juga mencatat buruh yang cedera atau sakit akibat pekerjaan tidak ditanggung perusahaan, bahkan ada buruh perempuan yang di-PHK setelah sakit berkepanjangan.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa persoalan buruh sawit bukan hanya persoalan ekonomi, tetapi juga persoalan keadilan sosial, HAM, dan tata kelola negara. Negara tidak boleh membiarkan sektor yang menyumbang devisa besar tetap berdiri di atas penderitaan buruh yang tidak dilindungi.

Pengupahan sebagai tindak pidana

UU No. 27/2026 menempatkan pengupahan bukan hanya sebagai persoalan administratif, tetapi juga sebagai persoalan pidana. **Pasal 287 ayat (1) menyatakan: “Setiap Pemberi Kerja yang tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 ayat (3), dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan denda paling banyak kategori IV.” Membayar upah di bawah upah minimum juga diancam pidana penjara maksimal empat tahun dan/atau denda**

kategori IV.

Pelanggaran	Ketentuan	Ancaman Pidana
Tidak membayar upah sesuai kesepakatan	Pasal 287	Penjara maksimal empat tahun dan denda kategori IV
Membayar dibawah upah minimum	Pasal 288	Penjara maksimal empat tahun dan/atau denda kategori IV
Tidak membayar upah sesuai Pasal 149 ayat (2)	Pasal 289	Penjara maksimal empat tahun dan/ atau denda kategori IV
Tidak membayar upah lembur pada hari libur atau hari istirahat	Pasal 285	Penjara maksimal satu tahun dan denda kategori II
Tidak membayar pesangon secara sengaja	Pasal 295	Penjara maksimal satu tahun dan denda kategory II.

Ketentuan ini penting karena upah bukan sekadar angka di slip gaji. Upah adalah nasi bagi anak, biaya sekolah, obat bagi orang tua, sewa rumah, dan kebutuhan hidup keluarga buruh. Ketika upah tidak dibayar atau dipotong tanpa dasar, yang dirampas bukan hanya hak individu, tetapi juga stabilitas ekonomi keluarga dan masyarakat.

Pelajaran dari korupsi kelembagaan

Pengalaman Indonesia menunjukkan bahwa dana publik tidak otomatis aman hanya karena dikelola oleh negara. Kasus BLBI dan e-KTP memperlihatkan bahwa korupsi dapat terjadi melalui kolusi antara birokrat, politisi, pengusaha, dan lembaga negara; bukan hanya akibat kesalahan individual.

Dalam kasus BLBI, Bank Indonesia menyalurkan dana hingga Rp147,7 triliun kepada 48 bank, sementara hasil audit BPK mengindikasikan penyimpangan sebesar Rp138 triliun. Dalam kasus e-KTP, proyek senilai Rp5,9 triliun diduga menimbulkan kerugian negara hingga Rp2,3 triliun karena lemahnya pengawasan, pengadaan yang tidak transparan, dan kesepakatan informal di balik proses formal.

Pelajaran utamanya, Korupsi Bukan hanya soal uang yang dicuri, tetapi soal system yang membiarkan uang dicuri. Bila pengelola DCP tidak dipisahkan dari kepentingan politik, tidak diaudit dan tidak terbuka kepada buruh, maka DCP berisiko mengulangin kesalahan yang sama.

Lemahnya penegakan hukum

Masalah terbesar bukan hanya pada teks undang-undang, melainkan pada implementasinya. Di Kalimantan Barat, buruh sawit yang mengadu mengenai pemotongan upah kerap menghadapi hambatan dari aparat setempat. Dalam kasus di Sekadau, pengaduan buruh mengenai pemotongan upah dilaporkan tidak mendapat penjelasan memadai, sementara buruh yang memecahkan alat absensi justru dilaporkan pidana dan di PHK, walau dari tahun

2023 Buruh bertanya tentang upah yang dipotong, dan tak mendapatkan penjelasan. Hukum kausalitas tidak menjadi ajuan dalam merespon cepat laporan perusahaan.

Pola seperti ini menciptakan ketakutan struktural. Buruh yang memperjuangkan haknya berisiko menjadi tersangka, sedangkan dugaan pelanggaran perusahaan tidak ditindak dengan keberanian yang setara. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepolisian masih cenderung merespons laporan manajemen, bukan melindungi warga buruh yang paling rentan.

Pihak	Peran yang seharusnya	Realitas di lapangan
Polsek	Menerima, memeriksa, dan menindaklanjuti laporan buruh secara netral	Laporan buruh sering tidak ditindak serius, sementara laporan perusahaan lebih diprioritaskan
Polres	Mengawal penegakan hukum ketenagakerjaan secara berlapis	Belum sepenuhnya tersentuh program perlindungan buruh dan pemberantasan eksploitasi
Desk ketenaga kerjaan Polri	Menjadi kanal pengaduan dan perlindungan buruh/ pekerja	Perlu diperluas dan diperkuat di daerah dan menjadi dirsus buruh/ ketenagakerjaan.
Disnaker	Mengawasi kepatuhan perusahan dan menyelesaikan perselisihan	Pengawasan belum optimal, terutama didaerah terpencil
Kejaksaan	Menindak pidana pengupahan dan eksploitasi	Penindakan masih terbatas dan belum menjadi prioritas
Pemerintah daerah	Menjamin layanan publik dan perlindungan buruh/ pekerja	Akses buruh ke layanan masih terhambat jarak, infrastruktur dan birokrasi

Kaitan dengan program Kapolri

Program Kapolri untuk mengurangi pengangguran, Khususnya Polisi Peduli Pengangguran (POLIRAN) adalah langkah yang baik secara konsep. Program ini diluncurkan Kapolri Jenderal Suyudi Ario Seto pada 11 November 2026 melalui Korbinmas Bahakam Polri, Dengan melibatkan pemerintah daerah, Disnaker, Balai pelatihan Kerja, Lembaga Pelatihan dan Dunia Usaha.

Namun, program tersebut tidak akan efektif bila jajaran Polres dan Polsek tidak hanya berfokus pada penyaluran kerja, tetapi juga menegakan hak buruh. Upah yang tidak di bayar atau dipotong lansung merampaas daya beli keluarga buruh, memperbesar kemiskinan dan merampas daya beli keluarga buruh, memperbesar kemiskinan dan memperlemah ekonomi lokal maupun nasional.

Ujung dari tuntutan Buruh biasanya Adalah PHK, nah jika kepolisian tidak mampu melindungin buruh dari eksploitasi, maka program pengurangan pengangguran hanya akan menjadi wacana tanpa dampak nyata. Oleh karena itu polisi Tingkat polres dan polsek dilatih serta diarahkan untuk menangani kejahatan ketenagakerjaan secara serius. Jika kepolisian tidak mampu melindungi buruh dari eksploitasi, maka program pengurangan pengangguran hanya akan menjadi wacana tanpa dampak nyata.

Rekomendasi

Agar DCP tidak menjadi alat diskriminasi baru, pemerintah perlu melakukan perubahan yang lebih tegas dan berani. Rekomendasi berikut dirancang untuk memastikan buruh sawit tidak lagi berada di luar sistem perlindungan.

1. Akui hubungan kerja faktual sebagai dasar perlindungan. Negara harus mengakui buruh harian lepas yang bekerja terus-menerus sebagai pekerja dengan hak penuh, termasuk pesangon dan DCP.
2. Wajibkan kontrak kerja tertulis bagi seluruh buruh sawit. Tidak ada lagi pekerja yang bekerja tanpa kontrak, absensi, dan slip gaji.
3. Jadikan absensi, slip gaji, dan catatan produksi sebagai bukti sah masa kerja. Buruh tidak boleh ditolak klaimnya hanya karena tidak memiliki dokumen formal.
4. Wajibkan perusahaan menyetor DCP sejak hari pertama buruh bekerja. Tidak boleh ada celah bagi perusahaan untuk menunda atau menghindari kewajiban.
5. Bentuk lembaga pengelola DCP yang independen dan transparan. Lembaga harus dipisahkan dari kas negara dan diawasi oleh dewan yang memuat perwakilan buruh.
6. Wajibkan audit eksternal tahunan dan publikasi saldo DCP. Buruh berhak mengetahui berapa dana yang telah disetor untuk dirinya.
7. Sediakan layanan klaim DCP di tingkat kecamatan dan lokasi kebun. Buruh tidak boleh harus menempuh perjalanan jauh hanya untuk mengurus haknya.
8. Terapkan model "jemput bola" untuk layanan administrasi buruh. Petugas pemerintah harus mendatangi kebun untuk mengurus KTP, BPJS, kontrak, dan klaim DCP.
9. Bentuk satgas gabungan Disnaker,Polri–Kejaksaan–Komnas HAM–serikat buruh. Tim ini wajib menangani kasus upah, PHK, eksploitasi, dan pelanggaran HAM di sektor sawit.
10. Latih Polsek dan Polres mengenai tindak pidana pengupahan. Polisi harus memahami bahwa upah tidak dibayar adalah tindak pidana, bukan sekadar persoalan sipil.
11. Larang PHK terhadap buruh yang mengadu. Perusahaan yang mem-PHK buruh karena melapor harus dikenai sanksi pidana dan administratif.
12. Tegakkan sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak membayar upah atau pesangon. Sanksi harus benar-benar dijalankan, bukan hanya menjadi ancaman di atas kertas.
13. Tetapkan jaminan negara untuk DCP yang hilang atau tidak disetor. Negara harus menjamin buruh tetap menerima pesangon meskipun perusahaan pailit.
14. Libatkan serikat buruh dalam seluruh proses pengawasan DCP. Buruh harus menjadi subjek, bukan objek, dalam sistem perlindungan ketenagakerjaan.

Kesimpulan

UU No. 27/2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan berpotensi menjadi kemajuan, tetapi juga berpotensi menjadi alat penindasan baru bila tidak diterapkan secara adil. DCP hanya akan bermakna bila buruh sawit harian lepas yang bekerja bertahun-tahun diakui sebagai pekerja yang memiliki hak penuh, bukan sebagai tenaga kerja murah yang dapat dipakai tanpa jaminan.

Jika negara terus membiarkan buruh sawit bekerja tanpa kontrak, tanpa BPJS, tanpa slip gaji,

dan tanpa perlindungan dari eksploitasi, maka DCP hanya akan menjadi jaminan bagi mereka yang sudah dilindungi, bukan bagi mereka yang paling membutuhkan perlindungan. Negara harus membuktikan bahwa ia mampu menegakkan hak dasar buruh upah, K3, jaminan sosial, kebebasan berserikat, dan perlindungan dari PHK sewenang-wenang sebelum menambah kewajiban baru berupa penyetoran DCP.

Penutup

Pertanyaannya bukan lagi apakah DCP diperlukan, melainkan siapa yang akan dilindungi oleh DCP. Jika buruh sawit yang bekerja bertahun-tahun tetap tidak mendapatkan pesangon, maka DCP bukanlah perlindungan, melainkan ilusi perlindungan.

Negara tidak boleh menunggu buruh mati kelaparan, sakit, atau di-PHK sebelum bertindak. Negara harus hadir di kebun, di pos jaga, di kantor kecamatan, dan di meja perundingan bukan hanya di ruang sidang parlemen. Jika upah masih mudah dipotong dan pengaduan buruh tidak ditindak serius, maka DCP berisiko menjadi sistem yang melindungi perusahaan dan birokrasi, bukan keluarga buruh.

Keadilan tidak boleh berhenti di atas kertas. Keadilan harus turun ke tanah, ke kebun, ke tangan buruh, dan ke meja makan keluarga buruh. Jika tidak, maka UU No. 27/2026 hanya akan menjadi undang-undang yang indah di atas kertas, tetapi gagal melindungi mereka yang paling membutuhkan perlindungan.

Daftar referensi

Republik Indonesia. (2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. JDIH Kementerian Ketenagakerjaan. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2026uu027.pdf

JDIH Kementerian Ketenagakerjaan. (2026). Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/3126/undang-undang-nomor-27-tahun-2026

CNBC Indonesia. (2026, 16 November). Tok! Tak Bayar Pesangon Buruh—Penjara 4 Tahun Menanti, Ini Aturannya. https://www.cnbcindonesia.com/news/20261116125409-4-785561/tok-tak-bayar-pesangon-buruh-penjara-4-tahun-menanti-ini-aturannya

CNBC Indonesia. (2026, 17 November). Ternyata Upah Buruh Bisa Tak Dibayar, Ini Aturan Berlaku di UU Baru. https://www.cnbcindonesia.com/news/20261117170546-4-786050/ternyata-upah-buruh-bisa-tak-dibayar-ini-aturan-berlaku-di-uu-baru

Kompas. (2026, 6 November). Aturan Pesangon dalam UU Pelindungan Ketenagakerjaan Terbaru, Ini Ketentuannya. https://nasional.kompas.com/read/2026/11/06/14451241/aturan-pesangon-dalam-uu-pelindungan-ketenagakerjaan-terbaru-ini

Kompas. (2026, 6 November). UU Pelindungan Ketenagakerjaan: Perusahaan dan Pemerintah Wajib Cegah PHK. https://nasional.kompas.com/read/2026/11/06/15082551/uu-pelindungan-ketenagakerjaan-perusahaan-dan-pemerintah-wajib-cegah-phk

CNN Indonesia. (2026, 9 November). Poin Penting UU Pelindungan Ketenagakerjaan: Upah hingga Pesangon PHK. https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20261109102720-92-1424841/poin-penting-uu-pelindungan-ketenagakerjaan-upah-hingga-pesangon-phk

RRI.co.id. (2026, 4 Agustus). Teraju Indonesia Temukan Dugaan Eksploitasi Buruh Sawit di Kalbar. https://rri.co.id/entikong/hukum/hukum/2624569/teraju-indonesia-temukan-dugaan-eksploitasi-buruh-sawit-di-kalbar

RRI.co.id. (2026, 4 Agustus). Lima Perusahaan Sawit di Kalbar Terindikasi Eksploitasi Pekerja. https://rri.co.id/entikong/regional/2625216/lima-perusahaan-sawit-di-kalbar-terindikasi-eksploitasi-pekerja

Borneo Review. (2026, 1 Agustus). Kerja Paksa di Balik Perusahaan Sawit Bersertifikasi di Kalbar. https://borneoreview.co/kerja-paksa-di-balik-perusahaan-sawit-bersertifikasi-di-kalbar/

Pontianak Post. (2025, 20 Desember). Buruh Sawit Kalbar Rentan Jadi Korban TPPO, Banyak Direkrut Agen Ilegal. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2512200011/buruh-sawit-kalbar-rentan-jadi-korban-tppo-banyak-direkrut-agen-ilegal

Pontianak Post. (2026, 24 September). Buruh Sawit Kalbar Hadapi Risiko K3 Saat Dialihkan Menjadi Pemadam Karhutla di Area Konsesi. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2609240113/buruh-sawit-kalbar-hadapi-risiko-k3-saat-dialihkan-menjadi-pemadam-karhutla-di-area-konsesi

RRI.co.id. (2026, 17 November). 73.744 Pekerja Sawit Kalbar Masuk Perlindungan BPJS. https://rri.co.id/pontianak/regional/2903729/73744-pekerja-sawit-kalbar-masuk-perlindungan-bpjs

Antara News Kalbar. (2026, 16 Oktober). Kalbar Dorong Perusahaan Sawit Patuhi Norma Ketenagakerjaan. https://kalbar.antaranews.com/berita/636801/kalbar-dorong-perusahaan-sawit-patuhi-norma-ketenagakerjaan

Iniborneo. (2026, 18 Oktober). Ketika Buruh Ditanya Soal Upah, Negara Harus Bertanya Soal Keadilan. https://iniborneo.com/2026/10/18/ketika-buruh-ditanya-soal-upah-negara-harus-bertanya-soal-keadilan/

Nusantara Post. (2026, 6 Oktober). Dipolisikan Terkait Perusakan Mesin Absensi, Serikat Buruh

Sawit Sekadau Tuntut Transparansi Upah. https://www.nusantarapost.news/nusantara/dipolisikan-terkait-perusakan-mesin-absensi-serikat-buruh-sawit-sekadau-tuntut-transparansi-upah

Pontianak Post. (2025, 18 September). Komisi V DPRD Kalbar Fasilitasi Aduan Buruh Sawit soal Upah. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/2509180070/komisi-v-dprd-kalbar-fasilitasi-aduan-buruh-sawit-soal-upah-tak-sesuai-targetkan-tuntas-akhir-2025

Kepolisian Daerah Kalimantan Barat. (n.d.). Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!). https://www.lapor.go.id/instansi/kepolisian-daerah-kalimantan-barat/crc32

HaiSawit. (n.d.). Pekerja Sawit di Kawasan Terpencil Berau Kini Bisa Dapat Dokumen Resmi Tanpa Harus ke Kantor Dukcapil. https://haisawit.co.id/news/detail/pekerja-sawit-di-kawasan-terpencil-berau-kini-bisa-dapat-dokumen-resmi-tanpa-harus-ke-kantor-dukcapil

Akses dan unduh artikel versi PDF (Bahasa Indonesia) >> Tautan Ini <<