遣散费储备金（DCP）与油棕园工人的不公处境：当保障无法触及最脆弱群体



2026年第27号《劳动保护法》通过强制设立遣散费储备金（DCP）带来了新的希望。然而，对于油棕种植园工人——尤其是多年来没有正式身份、没有劳动合同也没有社会保障的临时日工（BHL）而言——DCP却可能沦为一纸空文，看似完善，却始终无法真正落到他们手中。

问题背景

2026年第27号法律第253条第（1）款明确规定：“雇主必须提供遣散费储备金，作为支付因解除劳动关系而产生的工人/劳工权益的资金来源。”该笔资金由政府机构管理，并与企业资产相分离，旨在确保当企业陷入经营困难或破产时，遣散费依然有保障。

从原则上讲，这是一项进步。长期以来，许多工人失业后未能拿到遣散费，原因在于企业无力支付、逃避法定义务或宣告破产。DCP有望成为一张安全网，防止工人在失去工作后骤然陷入贫困。

然而，保护力度的衡量标准不应是条文措辞有多漂亮，而在于谁真正得到了保护。如果DCP仅覆盖正式工或签订正式合同的工人，那么辛勤劳作数十年的油棕园临时日工（BHL）仍将被挡在保护体系之外。

油棕园工人用工身份的不公

在西加里曼丹，油棕种植园工人往往长期在园内工作，却始终被贴上临时日工（BHL）的标签。这一标签绝非单纯的行政术语；它直接决定了工人是否有权享有劳动合同、社会保障（BPJS）、宗教节日津贴（THR）、带薪休假、遣散费以及DCP。

印度尼西亚泰拉朱基金会（Lembaga Teraju Indonesia）对西加里曼丹五家油棕企业工人开展的调查发现了多项严重迹象：缺乏书面劳动合同、未为工人登记参保BPJS、扣押身份证件、无明细克扣工资，以及工人连续工作超过一个月却未获发薪。这些调查结果表明，油棕园工人面临的不仅是低薪问题，更是法律与人道保护的全面缺失。

维度	法律规定的理想状态	西加里曼丹油棕园工人的现实处境
用工身份	劳动关系获得法律承认并受法律保护	许多工人工作多年，却仍处于临时日工（BHL）身份
劳动合同	权利与义务以书面形式明确约定	许多工人没有劳动合同
工资	按约定支付，不得无故克扣	存在无明细克扣工资及拖欠发薪现象
社会保障	工人必须纳入BPJS工伤与就业社会保障	许多工人/劳工未被登记参保BPJS
遣散费	在解除劳动合同时根据工龄发放	临时日工（BHL）往往无权享有或难以证明自身权益
DCP	作为解除劳动合同时支付遣散费的资金来源	面临无法覆盖无正式用工身份工人的风险。

2026年第27号法律中的遣散费条款按工龄计算权益：工龄不满一年的工人有权获得至少一个月工资，工龄满八年及以上的工人有权获得至少九个月工资。　这意味着工龄是核心关键。一旦油棕园工人的工龄未被记录、无法举证或不获企业承认，遣散费和DCP权益在实践中便无从兑现。

问题	**对油棕园工人的影响**	**对DCP的影响**
没有劳动合同	工人难以证明存在劳动关系	DCP申领可能因缺乏行政依据而被驳回
临时日工（BHL）身份	工人被排除在遣散费和社会保障权益之外	DCP无法惠及最需要保护的工人
没有工资单	工龄与工资金额难以举证	遣散费核算缺乏确定性
无明细克扣工资	工人收入减少，家庭生计受损	工人对保护制度丧失信任
企业破产	工人同时失去工作与收入来源	若企业未缴存DCP，工人依然拿不到遣散费。

保护失衡

最根本的不公在于，油棕园工人往往承担着繁重、高危且持续的劳动，却未能获得同等的保护。他们在种植园中劳作，直面极端天气、森林和土地火灾（karhutla）浓烟、工伤风险以及产量指标压力，却未必能享有医疗保障、职业安全与健康保护，甚至连基本权利也得不到承认。

油棕园工人被抽调充当森林和土地火灾（karhutla）扑火员的案例，清晰折射出这种失衡。工人们被迫在恶劣空气条件下继续作业，或选择停工却面临被扣发工资的风险。研究还记录到，因工受伤或患病的工人未能获得企业承担医疗保障，甚至有女工在长期患病后遭到解雇。

这一现状表明，油棕园工人的困境绝非单纯的经济问题，而是关乎社会正义、人权与国家治理的问题。国家绝不能任由一个创造巨额创汇的产业，继续建立在毫无保障的工人苦难之上。

欠薪入刑：薪酬违法构成刑事犯罪

2026年第27号法律不仅将薪酬问题视为行政事项，更将其纳入刑事规制。**第287条第（1）款规定：“任何雇主未依照第135条第（3）款所述约定足额向工人/劳工支付工资的，处最高4（四）年监禁，并处最高第四类罚金。”支付低于最低工资标准的薪酬，同样面临最高四年监禁和/或第四类罚金的刑事处罚。**

违法行为	法律条款	刑事处罚
未按约定支付工资	第287条	最高四年监禁并处第四类罚金
支付低于最低工资标准的薪酬	第288条	最高四年监禁和/或第四类罚金
未依照第149条第（2）款支付工资	第289条	最高四年监禁和/或第四类罚金
未支付法定节假日或休息日加班工资	第285条	最高一年监禁并处第二类罚金
故意拒付遣散费	第295条	最高一年监禁并处第二类罚金。

这些条款至关重要，因为工资绝不仅仅是工资单上的数字。工资是孩子的口粮、学费，是年迈父母的药费，是房租，更是工人家庭赖以生存的基本保障。当工资被拖欠或无故克扣时，被剥夺的不仅是个人权利，更是整个家庭乃至社区的经济稳定。

制度性腐败的教训

印度尼西亚的历史经验表明，公共资金并不会仅仅因为由国家管理就自动安全无虞。印度尼西亚银行流动性援助案（BLBI）与电子身份证案（e-KTP）充分说明，腐败往往源于官僚、政客、商人及国家机构之间的勾结，而不仅仅是个别人员的失误。

在BLBI案中，印度尼西亚银行向48家银行发放了高达147.7万亿印尼盾的资金，而最高审计署（BPK）的审计结果指出了高达138万亿印尼盾的违规迹象。在e-KTP案中，一项价值5.9万亿印尼盾的项目据称因监管薄弱、采购不透明以及正式程序背后的私下交易，给国家造成了高达2.3万亿印尼盾的损失。

最深刻的教训在于：腐败不仅关乎被窃取的金钱，更关乎纵容金钱被窃取的制度。如果DCP的管理机构不与政治利益相隔离、不接受独立审计且不对工人公开透明，DCP便极有可能重蹈覆辙。

执法薄弱

最大的问题不仅在于法律文本本身，更在于法律的执行。在西加里曼丹，就工资被克扣提出申诉的油棕园工人，往往会遭遇地方执法部门的阻挠。在瑟卡道（Sekadau）的一起案件中，据报道工人关于工资被克扣的投诉未能得到充分解释；相反，砸毁考勤机的工人却遭到刑事报案并被解雇——尽管自2023年以来工人们便一直在追问工资被克扣的原因，却始终未获任何答复。在警方迅速回应企业报案的过程中，因果关联并未被纳入考量。

这种模式制造了结构性的恐惧。维护自身权益的工人反而面临沦为犯罪嫌疑人的风险，而企业涉嫌违法的行为却未受到同等力度的追究。这一现实表明，警方依然倾向于优先回应管理层的报案，而非保护最脆弱的劳动者群体。

相关方	应尽职责	基层现实情况
乡级警察局（Polsek）	中立受理、调查并跟进工人报案	工人报案往往未获认真对待，企业报案却被优先处理
县级警察局（Polres）	分级督导劳动法律法规的执行	尚未全面纳入工人保护与打击剥削专项行动
印尼国家警察劳工事务服务台（Desk Ketenagakerjaan Polri）	作为工人/劳工的申诉与保护渠道	亟需在地方层面扩大覆盖、强化职能，并升格为劳工/就业专门侦查局
人力局（Disnaker）	监督企业合规情况并调处劳动争议	监管尚未达到最佳状态，偏远地区尤为薄弱
检察院	依法起诉薪酬犯罪与劳动剥削案件	起诉力度仍然有限，尚未成为工作重点
地方政府	保障公共服务与工人/劳工保护	工人获取公共服务仍受制于距离遥远、基础设施不足及官僚程序

与国家警察总长计划的关联

国家警察总长（Kapolri）旨在降低失业率的举措——特别是“警察关怀失业群体计划”（POLIRAN）——在构想上是一步好棋。该计划由国家警察总长苏尤迪·阿里奥·塞托（Suyudi Ario Seto）上将于2026年11月11日通过国家警察治安保卫总局社区指导团（Korbinmas Baharkam Polri）正式启动，联合了地方政府、人力局（Disnaker）、职业培训中心、培训机构及工商界共同参与。

然而，如果县级警察局（Polres）和乡级警察局（Polsek）只专注于就业安置，却不同步维护工人权益，该计划便难以奏效。被拖欠或克扣的工资会直接剥夺工人家庭的购买力，加剧贫困，并削弱地方乃至国家经济。

工人维权诉求的结局往往是被解雇；倘若警方无力保护工人免受剥削，那么减贫与降失业计划便只会流于口号而缺乏实际成效。因此，必须对Polres和Polsek层级的警员开展培训并明确工作导向，严肃查处劳动领域犯罪。如果警方无法保护工人免遭剥削，任何降低失业率的计划都将只是毫无实际影响的空谈。

政策建议

为防止DCP沦为新的歧视工具，政府必须采取更加果断和有力的改革措施。以下建议旨在确保油棕园工人不再被排除在保护体系之外。

1. 承认事实劳动关系作为保护基础。国家必须承认持续工作的临时日工（BHL）为享有完整权利的正式劳动者，包括享有遣散费和DCP权益。
2. 强制要求为所有油棕园工人签订书面劳动合同。绝不允许再出现无合同、无考勤记录、无工资单的用工现象。
3. 将考勤记录、工资单和生产台账作为工龄的合法有效凭证。不得仅因缺乏正式文书而驳回工人的权益申诉。
4. 强制企业自工人入职第一天起缴存DCP。绝不留有任何允许企业拖延或规避缴费义务的制度漏洞。

5. 设立独立且透明的DCP管理机构。该机构必须与国家财政国库相分离，并由包含工人代表的理事会进行监督。
6. 强制实行年度外部审计并公开DCP账户余额。工人有权知晓企业已为其缴存的资金数额。
7. 在乡/镇级（Kecamatan）及种植园现场设立DCP申领服务点。不应让工人为了申领自身法定权益而长途奔波。
8. 推行“主动上门”（jemputbola）式的工人行政服务模式。政府工作人员应深入种植园现场，集中办理身份证（KTP）、BPJS参保登记、劳动合同及DCP申领手续。
9. 组建由人力局（Disnaker）、国家警察（Polri）、检察院、国家人权委员会（Komnas HAM）及工会组成的联合工作组。该专班必须负责处理油棕领域的欠薪、解雇、剥削及侵犯人权案件。
10. 针对薪酬犯罪对Polsek和Polres警员开展专项培训。警方必须明确认识，拖欠工资属于刑事犯罪，而非单纯的民事纠纷。
11. 严禁解雇提出申诉的工人。凡因工人举报违法行为而将其解雇的企业，必须依法追究刑事及行政责任。
12. 严格执行针对拒付工资或遣散费企业的刑事处罚。法律制裁必须真正落地执行，而不能仅仅停留在纸面威慑。
13. 建立针对DCP资金遗失或企业未足额缴存的国家兜底保障机制。即便企业破产，国家也必须确保工人能够领到遣散费。
14. 让工会全面参与DCP的全流程监督。在劳动保护体系中，工人必须成为主动的权利主体，而非被动的客体。

结论

2026年第27号《劳动保护法》既有可能成为社会进步的里程碑，但若执行不公，也有可能演变为新的压迫工具。唯有当多年辛勤劳作的油棕园临时日工（BHL）被承认为享有完整权利的劳动者，而非可被随意使用且毫无保障的廉价劳动力时，DCP才真正具有意义。

如果国家继续放任油棕园工人在无合同、无BPJS、无工资单且缺乏反剥削保护的状态下工作，那么DCP将仅仅成为对已受保护群体的锦上添花，而无法惠及最亟需保护的人。在新增缴存DCP等法定义务之前，国家必须首先证明自身有能力捍卫工人的基本权利——包括工资保障、职业安全与健康、社会保障、结社自由以及免受任意解雇的保护。

结语

如今的问题已不再是是否需要DCP，而是DCP究竟要保护谁。如果劳作多年的油棕园工人依然拿不到遣散费，那么DCP就不是保护，而只是保护的幻象。

国家绝不能等到工人陷入饥饿、重病或被解雇后才采取行动。国家必须真正出现在种植园里、门卫岗哨旁、乡/镇办事处以及谈判桌前，而不仅仅停留在议会大厦的会议厅中。如果工资依然轻易遭到克扣，工人的申诉依然得不到严肃处理，那么DCP便面临沦为保护企业与官僚体系、而非保护工人家庭的制度风险。

正义不能止步于纸面。正义必须落到土地上、落到种植园里、落到工人手中，并端上工人家庭的餐桌。否则，2026年第27号法律便只会是一部写在纸上很美、却无力保护最需要保护群体的法律。

参考文献

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

访问并下载PDF版本文章（印度尼西亚语） >> 此链接 <<