遣散費儲備金（DCP）與油棕產業工人的不公處境：當保障無法觸及最脆弱群體



《2026年第27號勞動保護法》透過強制設立遣散費儲備金（DCP）帶來了新的希望。然而，對於油棕種植園工人——尤其是多年來沒有正式身分、沒有勞動契約也沒有社會保障的臨時日工（BHL）而言——DCP卻可能淪為一紙空文，看似完善，卻始終無法真正落到他們手中。

問題背景

《2026年第27號法》第253條第（1）項明確規定：「雇主必須提供遣散費儲備金，作為支付因終止勞動關係而產生的勞工/工人權益之資金來源。」該筆資金由政府機構管理，並與企業資產相分離，旨在確保當企業陷入經營困難或破產時，遣散費依然有保障。

從原則上講，這是一項進步。長期以來，許多勞工失業後未能拿到遣散費，原因在於企業無力支付、逃避法定義務或宣告破產。DCP有望成為一張安全網，防止工人在失去工作後驟然陷入貧困。

然而，保護力度的衡量標準不應是條文措辭有多漂亮，而在于誰真正得到了保護。如果DCP僅覆蓋正式工或簽訂正式契約的勞工，那麼辛勤勞作數十年的油棕產業臨時日工（BHL）仍將被擋在保護體系之外。

油棕產業工人用工身分的不公

在西加里曼丹，油棕種植園工人往往長期在園內工作，卻始終被貼上臨時日工（BHL）的標籤。這一標籤絕非單純的行政術語；它直接決定了工人是否有權享有勞動契約、社會保障（BPJS）、宗教節日津貼（THR）、帶薪休假、遣散費以及DCP。

印度尼西亞泰拉朱基金會（Lembaga Teraju Indonesia）對西加里曼丹五家油棕企業工人開展的調查發現了多項嚴重跡象：缺乏書面勞動契約、未為工人登記參保BPJS、扣押身分證件、無明細克扣薪資，以及工人連續工作超過一個月卻未獲發薪。這些調查資料顯示，油棕產業工人面臨的不僅是低薪問題，更是法律與人道保護的全面缺失。

面向	法律規定的理想狀態	西加里曼丹油棕產業工人的現實處境
用工身分	勞動關係獲得法律承認並受法律保護	許多工人工作多年，卻仍處於臨時日工（BHL）身分
勞動契約	權利與義務以書面形式明確約定	許多勞工沒有勞動契約
薪資	按約定支付，不得無故克扣	存在無明細克扣薪資及延遲發薪現象
社會保障	勞工必須納入BPJS就業社會保障	許多工人/勞工未被登記參保BPJS
遣散費	在終止勞動關係時根據年資發放	臨時日工（BHL）往往無權享有或難以證明自身權益
DCP	作為終止勞動關係時支付遣散費的資金來源	面臨無法覆蓋無正式用工身分工人的風險。

《2026年第27號法》中的遣散費條款按年資計算權益：年資不滿一年的勞工有權獲得至少一個月薪資，年資滿八年及以上的勞工有權獲得至少九個月薪資。　這意味著年資是核心關鍵。一旦油棕產業工人的年資未被記錄、無法舉證或不獲企業承認，遣散費和DCP權益在實踐中便無從兌現。

問題	**對油棕產業工人的影響**	**對DCP的影響**
沒有勞動契約	工人難以證明存在勞動關係	DCP申領可能因缺乏行政依據而被駁回
臨時日工（BHL）身分	工人被排除在遣散費和社會保障權益之外	DCP無法惠及最需要保護的勞工
沒有薪資單	年資與薪資金額難以舉證	遣散費核算缺乏確定性
無明細克扣薪資	工人收入減少，家庭生計受損	工人對保護制度喪失信任
企業破產	工人同時失去工作與收入來源	若企業未繳存DCP，工人依然拿不到遣散費。

保護失衡

最根本的不公在於，油棕產業工人往往承擔著繁重、高危且持續的勞動，卻未能獲得同等的保護。他們在種植園中勞作，直面極端天氣、森林和土地火災（karhutla）濃煙、工傷風險以及產量指標壓力，卻未必能享有醫療保障、職業安全與健康保護，甚至連基本權利也得不到承認。

油棕產業工人被抽調充當森林和土地火災（karhutla）撲火員的案例，清晰折射出這種失衡。工人們被迫在惡劣空氣條件下繼續作業，或選擇停工卻面臨被扣發薪資的風險。研究亦記錄到，因工受傷或患病的工人未能獲得企業承擔醫療保障，甚至有女工在長期患病後遭到解僱。

這一現狀表明，油棕產業工人的困境絕非單純的經濟問題，而是關乎社會正義、人權與國家治理的問題。國家絕不能任由一個創造巨額外匯的產業，繼續建立在毫無保障的工人苦難之上。

欠薪入刑：薪資違法構成刑事犯罪

《2026年第27號法》不僅將薪資問題視為行政事項，更將其納入刑事規制。**第287條第（1）項規定：「任何雇主未依照第135條第（3）項所述約定足額向勞工/工人支付薪資者，處最高4（四）年有期徒刑，並科最高第四類罰金。」支付低於最低薪資標準的薪酬，同樣面臨最高四年有期徒刑和/或第四類罰金的刑事處罰。**

違法行為	法律條款	刑事處罰
未按約定支付薪資	第287條	最高四年有期徒刑並科第四類罰金
支付低於最低薪資標準的薪酬	第288條	最高四年有期徒刑和/或第四類罰金
未依照第149條第（2）項支付薪資	第289條	最高四年有期徒刑和/或第四類罰金
未支付法定節假日或休息日加班費	第285條	最高一年有期徒刑並科第二類罰金
故意拒付遣散費	第295條	最高一年有期徒刑並科第二類罰金。

這些條款至關重要，因為薪資絕不僅僅是薪資單上的數字。薪資是孩子的口糧、學費，是年邁父母的藥費，是房租，更是工人家庭賴以生存的基本保障。當薪資被拖欠或無故克扣時，被剝奪的不僅是個人權利，更是整個家庭乃至社區的經濟穩定。

制度性腐敗的教訓

印度尼西亞的歷史經驗表明，公共資金並不會僅僅因為由國家管理就自動安全無虞。印度尼西亞銀行流動性援助案（BLBI）與電子身分證案（e-KTP）充分說明，腐敗往往源於官僚、政客、商人及國家機構之間的勾結，而不僅僅是個別人員的失誤。

在BLBI案中，印度尼西亞銀行向48家銀行發放了高達147.7兆印尼盾的資金，而最高審計署（BPK）的審計結果指出了高達138兆印尼盾的違規跡象。在e-KTP案中，一項價值5.9兆印尼盾的計畫據稱因監管薄弱、採購不透明以及正式程序背後的私下交易，給國家造成了高達2.3兆印尼盾的損失。

最深刻的教訓在於：腐敗不僅關乎被竊取的金錢，更關乎縱容金錢被竊取的制度。如果DCP的管理機構不與政治利益相隔離、不接受獨立審計且不對工人公開透明，DCP便極有可能重蹈覆轍。

執法薄弱

最大的問題不僅在於法律文本本身，更在於法律的執行。在西加里曼丹，就薪資被克扣提出申訴的油棕產業工人，往往會遭遇地方執法部門的阻撓。在瑟卡道（Sekadau）的一起案件中，據報導工人關於薪資被克扣的投訴未能得到充分解釋；相反，砸毀考勤機的工人卻遭到刑事報案並被解僱——儘管自2023年以來工人們便一直在追問薪資被克扣的原因，卻始終未獲任何答覆。在警方迅速回應企業報案的過程中，因果關聯並未被納入考量。

這種模式製造了結構性的恐懼。維護自身權益的工人反而面臨淪為犯罪嫌疑人的風險，而企業涉嫌違法的行為卻未受到同等力度的追究。這一現實表明，警方依然傾向於優先回應管理層的報案，而非保護最脆弱的勞動者群體。

相關方	應盡職責	基層現實情況
鄉級警察局（Polsek）	中立受理、調查並跟進工人報案	工人報案往往未獲認真對待，企業報案卻被優先處理
縣級警察局（Polres）	分級督導勞動法律法規的執行	尚未全面納入勞工保護與打擊剝削專項計畫
印尼國家警察勞工事務服務台（Desk Ketenagakerjaan Polri）	作為工人/勞工的申訴與保護管道	亟需在地方層面擴大覆蓋、強化職能，並升格為勞工/就業專門偵查局
人力局（Disnaker）	監督企業合規情況並調處勞動爭議	監管尚未達到最佳狀態，偏遠地區尤為薄弱
檢察院	依法起訴薪資犯罪與勞動剝削案件	起訴力度仍然有限，尚未成為工作重點
地方政府	保障公共服務與工人/勞工保護	工人獲取公共服務仍受制於距離遙遠、基礎設施不足及官僚程序

與國家警察總長計畫的關聯

國家警察總長（Kapolri）旨在降低失業率的舉措——特別是「警察關懷失業群體計畫」（POLIRAN）——在構想上是一步好棋。該計畫由國家警察總長蘇尤迪・阿里奧・塞托（Suyudi Ario Seto）上將於2026年11月11日透過國家警察治安保衛總局社區指導團（Korbinmas Baharkam Polri）正式啟動，聯合了地方政府、人力局（Disnaker）、職業培訓中心、培訓機構及工商界共同參與。

然而，如果縣級警察局（Polres）和鄉級警察局（Polsek）只專注於就業安置，卻不同步維護工人權益，該計畫便難以奏效。被拖欠或克扣的薪資會直接剝奪工人家庭的購買力，加劇貧困，並削弱地方乃至國家經濟。

工人維權訴求的結局往往是被解僱；倘若警方無力保護工人免受剝削，那麼減貧與降失業計畫便只會流於口號而缺乏實際成效。因此，必須對Polres和Polsek層級的警員開展培訓並明確工作導向，嚴肅查處勞動領域犯罪。如果警方無法保護工人免遭剝削，任何降低失業率的計畫都將只是毫無實際影響的空談。

政策建議

為防止DCP淪為新的歧視工具，政府必須採取更加果斷和有力的改革措施。以下建議旨在確保油棕產業工人不再被排除在保護體系之外。

1. 承認事實勞動關係作為保護基礎。國家必須承認持續工作的臨時日工（BHL）為享有完整權利的正式勞動者，包括享有遣散費和DCP權益。
2. 強制要求為所有油棕產業工人簽訂書面勞動契約。絕不允許再出現無契約、無考勤記錄、無薪資單的用工現象。
3. 將考勤記錄、薪資單和生產台帳作為年資的合法有效憑證。不得僅因缺乏正式文書而駁回工人的權益申訴。
4. 強制企業自工人入職第一天起繳存DCP。絕不留有任何允許企業拖延或規避繳費義務的制度漏洞。

5. 設立獨立且透明的DCP管理機構。該機構必須與國家財政國庫相分離，並由包含工人代表的理事會進行監督。
6. 強制實行年度外部審計並公開DCP帳戶餘額。工人有權知曉企業已為其繳存的資金數額。
7. 在鄉/鎮級（Kecamatan）及種植園現場設立DCP申領服務點。不應讓工人為了申領自身法定權益而長途奔波。
8. 推行「主動上門」（jemputbola）式的工人行政服務模式。政府工作人員應深入種植園現場，集中辦理身分證（KTP）、BPJS參保登記、勞動契約及DCP申領手續。
9. 組建由人力局（Disnaker）、國家警察（Polri）、檢察院、國家人權委員會（Komnas HAM）及工會組成的聯合工作組。該專班必須負責處理油棕產業領域的欠薪、解僱、剝削及侵犯人權案件。
10. 針對薪資犯罪對Polsek和Polres警員開展專項培訓。警方必須明確體認，拖欠薪資屬於刑事犯罪，而非單純的民事糾紛。
11. 嚴禁解僱提出申訴的工人。凡因工人舉報違法行為而將其解僱的企業，必須依法追究刑事及行政責任。
12. 嚴格執行針對拒付薪資或遣散費企業的刑事處罰。法律制裁必須真正落地執行，而不能僅僅停留在紙面威懾。
13. 建立針對DCP資金遺失或企業未足額繳存的國家兜底保障機制。即便企業破產，國家也必須確保工人能夠領到遣散費。
14. 讓工會全面參與DCP的全流程監督。在勞動保護體系中，工人必須成為主動的權利主體，而非被動的客體。

結論

《2026年第27號勞動保護法》既有可能成為社會進步的里程碑，但若執行不公，也有可能演變為新的壓迫工具。唯有當多年辛勤勞作的油棕產業臨時日工（BHL）被承認為享有完整權利的勞動者，而非可被隨意使用且毫無保障的廉價勞動力時，DCP才真正具有意義。

如果國家繼續放任油棕產業工人在無契約、無BPJS、無薪資單且缺乏反剝削保護的狀態下工作，那麼DCP將僅僅成為對已受保護群體的錦上添花，而無法惠及最亟需保護的人。在新增繳存DCP等法定義務之前，國家必須首先證明自身有能力捍衛工人的基本權利——包括薪資保障、職業安全與健康、社會保障、結社自由以及免受任意解僱的保護。

結語

如今的問題已不再是是否需要DCP，而是DCP究竟要保護誰。如果勞作多年的油棕產業工人依然拿不到遣散費，那麼DCP就不是保護，而只是保護的幻象。

國家絕不能等到工人陷入飢餓、重病或被解僱後才採取行動。國家必須真正出現在種植園裡、門衛崗哨旁、鄉/鎮辦事處以及談判桌前，而不僅僅停留在議會大廈的會議廳中。如果薪資依然輕易遭到克扣，工人的申訴依然得不到嚴肅處理，那麼DCP便面臨淪為保護企業與官僚體系、而非保護工人家庭的制度風險。

正義不能止步於紙面。正義必須落到土地上、落到種植園裡、落到工人手中，並端上工人家庭的餐桌。否則，《2026年第27號法》便只會是一部寫在紙上很美、卻無力保護最需要保護群體的法律。

參考文獻

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

存取並下載PDF版本文章（印度尼西亞語） >> 此連結 <<