Catatan Briefing 19

Desember 2025

Dialog Sosial

Mendorong Dialog antara Pekerja dan Pengusaha di Indonesia

Poin Utama

1. Kebebasan Berserikat (FoA) dan Perundingan Bersama (CB) merupakan hal yang esensial untuk mempromosikan kondisi kerja yang layak, sebagaimana didefinisikan oleh ILO, dan dilindungi oleh dua konvensi ILO (87 dan 98). Hak-hak ini memungkinkan pekerja untuk membentuk serikat pekerja, menegosiasikan kondisi kerja, dan berkontribusi dalam dialog di tempat kerja. Namun, pemahaman yang belum sepenuhnya tepat terhadap hak-hak ini dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran dalam pelaksanaannya.

2. Dialog Sosial adalah proses yang melibatkan negosiasi, konsultasi, atau pertukaran informasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Ini merupakan alat untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, meningkatkan kondisi kerja serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang berkelanjutan. Di Indonesia, dialog sosial masih kurang dimanfaatkan, dan perjanjian perundingan kolektif (CBA) dengan serikat pekerja belum umum diketahui atau diimplementasikan.

3. Baik pekerja maupun perusahaan seringkali menghadapi tantangan dalam menerapkan hak kebebasan berserikat (FoA) melalui dialog sosial. Hambatan yang sering muncul antara lain kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, hambatan administratif, serta rendahnya tingkat saling percaya karena perusahaan terkadang memandang serikat pekerja sebagai pihak yang berseberangan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pelatihan yang lebih efektif, penguatan kapasitas, serta komitmen dari semua pihak untuk berpartisipasi dalam dialog yang terbuka, konstruktif, dan bermakna di seluruh rantai pasokan.

Pengantar

Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama adalah hak serikat pekerja. Keduanya merupakan pilar penting dari pekerjaan yang layak sebagaimana didefinisikan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan membentuk dasar hubungan industrial untuk menetapkan upah dan kondisi kerja yang adil, berbagi informasi, berkonsultasi dengan karyawan, dan mengelola konflik di tempat kerja. Hak-hak ini diatur oleh dua konvensi inti ILO (87 dan 98). Negara-negara yang meratifikasi konvensi ini diharapkan menerapkan konvensi tersebut dalam legislasi dan praktik hubungan industrial nasional. Selain pemerintah, pembeli dan produsen juga diharapkan menghormati hak-hak ini dalam rantai pasok mereka. Pedoman internasional, termasuk Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional dan Prinsip Panduan PBB untuk Bisnis dan Hak Asasi Manusia, telah ditetapkan untuk memantau dan melindungi proses-proses ini. Namun, standar-standar ini seringkali dilanggar.

Di sepanjang rantai pasok, industri minyak sawit tidak terkecuali, pemangku kepentingan dan aktor rantai pasok masih kesulitan memahami nilai kebebasan berserikat, apa arti hak-hak tersebut bagi mereka, dan bagaimana mereka dapat berperan dalam mewujudkan dan mengimplementasikannya.

Bagi perusahaan barang konsumsi (FMCG) yang menggunakan produk kelapa sawit, seringkali mereka tidak mengetahui peran mereka dalam mendukung Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama melalui rantai pasok mereka. Sementara bagi perusahaan yang ada di hulu, pabrik dan perkebunan kelapa sawit, mereka sering merasa keberadaan serikat pekerja tidak menguntungkan bagi bisnis mereka, dan terdapat banyak ketidakpercayaan. Bagi pekerja, hak-hak dasar ini seringkali tidak jelas bagi mereka karena mereka sering tidak menyadari hak-hak mereka. Implementasi dialog sosial merupakan praktik terbaik saat ini bagi perusahaan untuk memenuhi persyaratan hukum dan sosial ini.

Dialog Sosial dapat menjadi bagian dari proses Uji Tuntas Hak Asasi Manusia dan Lingkungan (HREDD) untuk perusahaan, sebagaimana diatur dalam pedoman OECD dan UNGPs[1]. Karena HREDD mencakup seluruh rantai pasokan, perusahaan hilir dapat mempromosikan Dialog Sosial sebagai pendekatan bagi pemasok mereka untuk menghormati hak-hak pekerja dalam rantai pasokan mereka. Perusahaan hulu, termasuk perkebunan dan pabrik, memiliki kesempatan dan tanggung jawab untuk melibatkan pekerja dan pemangku kepentingan lainnya dalam proses Dialog Sosial di operasi mereka sendiri.

Dialog Sosial juga merupakan proses penting bagi perusahaan yang bertujuan untuk menerapkan transisi yang adil, dalam hal ini berarti pekerja tidak dirugikan oleh upaya untuk mencapai target iklim, dan perubahan di sektor kelapa sawit mencakup penghormatan terhadap hak asasi manusia, pekerjaan yang layak, dan mata pencaharian yang berkelanjutan[2].

Catatan briefing ini ditujukan bagi aktor rantai pasok minyak sawit yang beroperasi di Indonesia atau mengimpor dari Indonesia. Catatan ini menyediakan informasi yang mudah diakses dan praktis untuk memahami mengapa dan bagaimana bertindak dalam Dialog Sosial; informasi lebih rinci tentang implementasi tersedia dalam dokumen panduan kami tahun 2022[3]. Catatan briefing Proforest tahun 2024 tentang Uji Tuntas Hak Asasi Manusia (HRDD) mendukung perusahaan dalam menggunakan pendekatan HRDD untuk menilai risiko.

Apa itu Dialog Sosial?

Dialog Sosial didefinisikan oleh ILO sebagai semua jenis negosiasi, konsultasi, atau pertukaran informasi antara atau di antara perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja, mengenai isu-isu kepentingan bersama yang berkaitan dengan kebijakan ekonomi dan sosial[4]. Pendekatan ini didasarkan pada hak serikat pekerja, khususnya kebebasan berserikat pekerja dan hak untuk perundingan kolektif.

Tujuan utama adalah pembentukan konsensus dan keterlibatan pekerja secara demokratis. Tujuannya adalah memfasilitasi konsultasi dan negosiasi, yang mengarah pada penghormatan terhadap hak-hak dasar di tempat kerja. Dialog Sosial yang sukses dapat mengarah pada hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Persyaratan dasar untuk Dialog Sosial meliputi perwakilan pekerja yang kuat dan independen, organisasi pengusaha, kerangka institusional perusahaan yang mempromosikan dan memfasilitasi Dialog Sosial, serta penghormatan terhadap hak-hak dasar di tempat kerja.

Dialog Sosial Bipartit terjadi di tingkat perusahaan, mencakup perundingan kolektif, bentuk lain perundingan kolektif, konsultasi, dan pertukaran informasi antara pekerja dan perusahaan (misalnya negosiasi dengan komite gender mengenai fasilitas sanitasi di tempat kerja serta pencegahan dan penyelesaian sengketa). Di Indonesia, pembentukan forum dialog sosial bipartit wajib bagi semua perusahaan dengan lebih dari 50 karyawan.

Dialog Sosial Tripartit berlangsung antara organisasi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Ini dapat terjadi di tingkat kabupaten/provinsi atau bahkan di tingkat nasional dan internasional, di mana perwakilan pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja bertemu untuk membahas isu-isu ketenagakerjaan di ILO.

Dialog Sosial Multipihak adalah dialog antara berbagai pemangku kepentingan, seperti inisiatif multipihak, yang melibatkan peserta dari perusahaan dan organisasi nirlaba. Contohnya adalah Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), yang mengumpulkan pemangku kepentingan dari seluruh rantai pasok untuk mengembangkan dan menerapkan standar global dalam produksi dan pengadaan minyak sawit berkelanjutan yang bersertifikat.

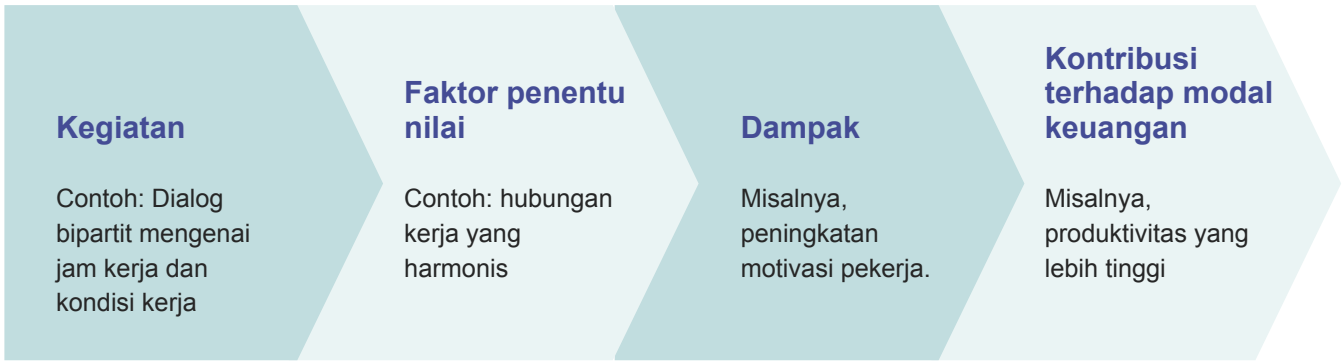
Pentingnya Dialog Sosial

Manfaat Dialog Sosial meliputi penyelesaian masalah ekonomi dan sosial yang penting bagi pekerja, mendorong tata kelola yang baik, mempromosikan perdamaian dan stabilitas sosial serta industri, hingga meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Dialog Sosial merupakan unsur penting untuk memastikan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, salah satu Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB. Ini juga menjadi landasan utama Global Deal, kemitraan multipihak antara pemerintah, bisnis, organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil[5].

Dialog sosial memfasilitasi hak-hak pekerja

Hak serikat pekerja sangat penting untuk peningkatan keberlanjutan karena hak-hak ini juga merupakan ‘hak yang memfasilitasi hak-hak lain’ (enabling rights). Artinya, menghormati hak-hak ini dapat mengarah pada pemenuhan sejumlah hak lain seperti upah layak, jam kerja yang wajar, dan tempat kerja yang sehat dan aman bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Serikat pekerja dapat memfasilitasi pekerja untuk mengumpulkan informasi, bernegosiasi, meningkatkan, dan memantau kondisi kerja mereka sendiri secara berkelanjutan dan memberdayakan. Dengan cara ini, serikat pekerja dapat membantu mengatasi akar penyebab dampak hak asasi manusia yang terkait dengan tempat kerja. Dialog Sosial adalah alat kunci untuk secara berkelanjutan meningkatkan kualitas kerja, kondisi kerja, dan pendapatan pekerja (lihat **Gambar 1**)[6].

Dialog sosial merupakan pendorong nilai



Gambar 1: Dialog Sosial adalah pendorong nilai

Dialog sosial memfasilitasi penanganan risiko ketenagakerjaan

Jika risiko ketenagakerjaan di rantai pasok tidak ditangani, maka akan menimbulkan berbagai risiko berkelanjutan. Perusahaan di sepanjang rantai pasok akan menghadapi sanksi hukum, kerugian bisnis, kerusakan reputasi dan nilai merek (brand) yang permanen, jika risiko ketenagakerjaan tidak ditangani. Kerusakan reputasi dapat mengakibatkan kehilangan kontrak dan peluang bisnis di masa depan, dan tuduhan pelanggaran hak asasi manusia juga mengancam hubungan dengan investor[7]. Dialog Sosial menawarkan cara konstruktif bagi perusahaan dan pekerja untuk mengidentifikasi dan menangani risiko tenaga kerja utama ini.

Kotak 1.

STUDI KASUS: Dialog Sosial di Indonesia di berbagai tingkatan

Di Indonesia, konsultasi tripartit umumnya dilakukan di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten. Konsultasi ini juga dapat dilakukan berdasarkan sektor dan di lembaga-lembaga seperti Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengawas Ketenagakerjaan, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Produktivitas Nasional, dan Pengadilan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial[8].

- **Dialog Sosial Tripartit di Tingkat Nasional**
  Organisasi Dialog Sosial Tripartit paling penting di Indonesia adalah Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit). LKS Tripartit sebagian besar berfungsi sebagai forum pertukaran informasi mengenai kebijakan dan rencana, bukan sebagai forum konsultasi bersama. Lembaga ini terdiri dari 45 perwakilan, dengan jumlah yang sama dari serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan pemerintah. Selain itu, dalam Dewan Pengupahan Nasional, saran dan pertimbangan diberikan kepada pemerintah pusat dalam merumuskan kebijakan upah dan mengembangkan sistem upah nasional[9].

- **Dialog Sosial Tripartit di Tingkat Provinsi / Kabupaten**
  Sejak tahun 2000, dengan implementasi Undang-Undang Otonomi Daerah, fungsi Departemen Tenaga Kerja diintegrasikan ke dalam struktur pemerintah provinsi dan kabupaten. Tidak ada struktur dialog tripartit yang seragam di semua provinsi dan kabupaten – hal ini bergantung pada kebutuhan masing-masing pemerintah daerah. Namun, dalam banyak kasus, terdapat tiga badan tripartit: badan tripartit umum, badan upah, dan badan keselamatan dan kesehatan kerja.

- **Dialog Sosial Bipartit di Tingkat Perusahaan**
  Dialog Sosial di tingkat perusahaan diwujudkan dalam komite bipartit (LKS Bipartit) yang dibentuk oleh organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Komite bipartit ini merupakan langkah awal untuk memulai negosiasi menuju Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut undang-undang, setiap perusahaan yang mempekerjakan setidaknya 50 pekerja wajib membentuk LKS bipartit. Meskipun tidak ada data nasional tentang jumlah LKS, berdasarkan pemetaan di Kabupaten Siak dan Pelalawan, dalam praktiknya jumlah LKS masih relatif rendah[10].

Dialog sosial membangun kepercayaan antara perusahaan dan pekerja

Membangun kepercayaan antara perusahaan dan serikat pekerja dapat memakan waktu lama, sehingga dapat menghambat terjadinya Dialog Sosial yang baik yang merupakan prasyarat untuk terciptanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berkualitas. Namun, serikat pekerja tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran anggota tentang pentingnya PKB untuk melindungi hak-hak mereka, tetapi juga tentang pentingnya mengubah paradigma cara perusahaan memandang serikat pekerja. Serikat pekerja di tingkat atas (kabupaten, provinsi, dan nasional) dapat berperan proaktif dalam hal ini, dengan menginisiasi dialog konstruktif dengan Perusahaan. Tujuannya untuk memastikan bahwa Dialog Sosial di tingkat perkebunan dihormati demi kepentingan semua pihak.

Federasi serikat pekerja (serikat pekerja tingkat kabupaten/provinsi/nasional) dapat mendukung anggotanya di tingkat perusahaan dalam melaksanakan Dialog Sosial dengan manajemen – terutama jika serikat pekerja tingkat perusahaan masih baru dan kurang pengalaman atau keterampilan.

Peningkatan kapasitas antara perusahaan dan serikat pekerja dapat membantu mengatasi berbagai masalah mendasar, seperti ketidakseimbangan kapasitas dan kompetensi dalam dialog, kurangnya pemahaman tentang nilai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta isu utama dalam membangun kepercayaan.

Dialog Sosial pada dasarnya merupakan praktik baik dalam keterlibatan pekerja untuk memastikan hak-hak pekerja dan bagaimana cara mengelolanya secara sehat, di mana manajemen, pekerja, dan serikat pekerja dapat membahas isu-isu yang mengarah pada kepuasan dan produktivitas pekerja yang lebih lebih baik. Oleh karena itu, ini dapat menjadi tindakan yang sangat direkomendasikan sebagai hasil dari penilaian Uji Tuntas Hak Asasi Manusia dan Lingkungan (HREDD) untuk meningkatkan hak dan kondisi pekerja di berbagai tingkatan rantai pasok. Bagi perusahaan hilir, mendukung proses Dialog Sosial di rantai pasok mereka dapat menjadi kontribusi penting untuk meningkatkan penghormatan terhadap hak-hak pekerja di rantai pasok. Dialog Sosial juga dapat menjadi alat penting untuk keterlibatan pemangku kepentingan dengan pekerja perusahaan -- bagian penting dari penilaian risiko serta pemantauan/pelacakan dalam HREDD untuk mengetahui isu-isu yang ada (mendengarkan suara pekerja) dan memantau apakah tindakan yang diambil efektif dalam praktiknya.

Peluang dan Prospek

Mengingat peluang, tantangan, dan permintaan yang semakin meningkat (secara internasional) terhadap Dialog Sosial, pertanyaannya adalah: apa yang dapat dilakukan oleh perusahaan hilir untuk mempromosikan dan mendukung praktik Dialog Sosial sebagai bagian dari tanggung jawab rantai pasok mereka?

Dalam rantai pasok perusahaan

Dalam rantai pasok mereka, perusahaan hilir dapat bertindak secara individu dan bekerja sama dengan perusahaan rantai pasok lainnya untuk melibatkan pemasok dan menangani masalah di rantai pasok. Hal ini dapat mendorong pemasok untuk mengizinkan serikat pekerja di perkebunan atau pabrik mereka, atau memeriksa apakah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sudah ada. Organisasi seperti Proforest, CNV Internationaal, dan Daemeter dapat mendukung perusahaan dalam melibatkan pemasok untuk membangun sistem Dialog Sosial yang kuat dengan tenaga kerja pemasok mereka.

Inisiatif lanskap atau sektoral

Perusahaan hilir juga dapat mendukung inisiatif lanskap atau sektoral di daerah asal produksi, seperti yang ada dalam Program Lanskap Siak Pelalawan (Kotak 2). Hal ini melibatkan kerja sama dengan perusahaan lain, serta pemangku kepentingan lain termasuk pemerintah dan organisasi masyarakat sipil, secara pra-kompetitif untuk meningkatkan standar di seluruh lanskap produksi, bukan hanya di basis pasokan spesifik satu perusahaan.

Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan insentif untuk penggunaan Dialog Sosial dengan pemasok langsung mereka sambil juga mendukung lingkungan yang memfasilitasi implementasi dan normalisasi praktik-praktik tersebut di lapangan.

Kotak 2.

Dialog Sosial dalam Program Lanskap Siak Pelalawan

Program Lanskap Siak Pelalawan (SPLP) adalah inisiatif sektor swasta yang difasilitasi oleh Proforest dan Daemeter yang bertujuan untuk mencapai produksi minyak sawit berkelanjutan di Kabupaten Siak dan Pelalawan, Riau, Indonesia. Kabupaten-kabupaten penghasil minyak sawit utama ini menampung lebih dari 200 desa, dengan 700.000 hektar perkebunan kelapa sawit tersebar di 2 juta hektar.

SPLP mengumpulkan koalisi sembilan perusahaan terkait kelapa sawit dari berbagai tahap rantai pasok, mulai dari tingkat produksi hingga produsen barang konsumen hilir. Dipimpin oleh CNV Internationaal, Dialog Sosial telah ditetapkan sebagai mekanisme kunci dalam SPLP untuk memfasilitasi pertukaran informasi, konsultasi, negosiasi, dan penyelesaian sengketa dengan tujuan menciptakan dan mempertahankan platform bipartit untuk diskusi antara perusahaan kelapa sawit dan serikat pekerja. Sejak 2020, Dialog Sosial Bipartit telah diterapkan di 22 perusahaan, menguntungkan lebih dari 10.000 partisipasi pekerja dengan perjanjian perundingan kolektif yang ditingkatkan. Karena tidak selalu ada daya tawar untuk mendorong pabrik hulu untuk menetapkan proses Dialog Sosial, melibatkan pemerintah kabupaten dan perusahaan pengolahan dapat membantu mempengaruhi pabrik untuk mengadopsi proses tersebut.

Proses dialog sosial ini telah menyoroti kurangnya representasi perempuan dalam proses dialog, serta kebutuhan akan ruang diskusi mengenai isu-isu perempuan, baik di kalangan pekerja sawit maupun komunitas lokal. Sebagai hasilnya, komite gender telah dibentuk di beberapa perusahaan. Meskipun hal ini tidak diwajibkan dalam undang-undang Indonesia, komite tersebut diwajibkan sebagai bagian dari sertifikasi RSPO.

“Dialog Sosial bukanlah tujuan itu sendiri; itu adalah proses. SPLP dan CNV Internationaal memfasilitasi Dialog Sosial sebagai bagian dari Program Lanskap Siak Pelalawan, untuk menjadikan diskusi sebagai kebiasaan, mengatasi tantangan hak tenaga kerja, dan mencegah konflik di masa depan.”
Samuel Gultom, CNV Internationaal

Lihat Program Lanskap Siak Pelalawan Dialog Sosial Indonesia

Catatan Briefing ini diadaptasi dari publikasi tahun 2022 'Dialog Sosial, Kebebasan Berserikat, dan Perundingan Kolektif: Wawasan dari Sektor Minyak Sawit di Indonesia', yang dikembangkan oleh CNV Internationaal, Daemeter Consulting, dan Proforest.

proforest

Proforest is a global organisation with a single mission: To ensure agricultural and forestry production that delivers positive outcomes for people, nature and climate. We have more than twenty years of practical experience in supporting companies, governments, communities and partners, to establish responsible production and sourcing practices in Asia, Africa, Latin America and the Caribbean, Europe and North America. We work within and beyond supply chains: with technical expertise in implementation of responsible sourcing and production, collaboration, landscape and multi-stakeholder initiatives, capacity building, tools and training.

www.proforest.net

Catatan kaki

1 Untuk informasi lebih lanjut tentang HREDD, lihat Alat dan Panduan Penilaian HREDD Terintegrasi
2 Untuk informasi lebih lanjut, lihat Transisi yang Adil menuju Pertanian Regeneratif
3 Lihat Dokumen Panduan tentang Dialog Sosial, Kebebasan Berserikat, dan Perundingan Bersama di Sektor Minyak Sawit di Indonesia
4 ILO - Dialog Sosial dan Tripartisme | Organisasi Buruh Internasional
5 Lihat Kemitraan Perjanjian Global
6 Lihat Membangun Aliansi untuk Perubahan Melalui Dialog Sosial, CNV Internationaal 2021
7 Lihat Verite Toolkit untuk Produsen Minyak Sawit tentang Hak Tenaga Kerja
8 Lihat Contoh Dialog Sosial di Indonesia (2004-2015) dan Kontribusinya terhadap Pembangunan
9 Lihat Gaji, Upah Minimum, dan Gaji Tetap pada Upah Minimum - Indonesia - WageIndicator.org
10 Lihat Pemetaan Dialog Sosial di Siak dan Pelalawan, CNV 2022

Gambar sampul: Hak cipta - CNV Internationaal di PT Adei Plantation