



KERTAS KEBIJAKAN

ISU-ISU GENDER DAN HAM
DI PERKEBUNAN SAWIT

Penulis

AndikHardiyanto, Wiko Saputra, Evarisan, Sekar Askarini Noersyachbana dan Angga Prathama Putra

Kontributor

Nur Laily (Yayasan Sukma – Legal Resources Center untuk Keadilan Jender dan Hak Asasi Manusia (LRC-KJHAM)), Dr. Feybe E.N Lumuru (Lingkar Komunitas Sawit), Sumarjono Saragih (GAPKI) A. Ina Fatinaware (Sawit Watch), Aryo Gustomo (RSPO), Joko Sarjito dan Viola Zianka

Desain dan Tata Letak

Ilham Andriansyah
Tsanaya Devany

Fotografer

Dissy Ekapramudita
Severianus Endi

Diterbitkan oleh

Yayasan WWF-Indonesia, Juni 2021. Setiap reproduksi/reproduksi buku secara keseluruhan atau sebagian harus mencantumkan judul dan kredit penerbit yang disebut di atas sebagai pemilik hak cipta.

KATA PENGANTAR

Sebagai organisasi yang bergerak di isu sosial dan lingkungan, Yayasan WWF Indonesia menyadari pentingnya pengelolaan risiko lingkungan dan sosial, sebagai upaya untuk mencapai hasil konservasi yang lebih baik, terutama dalam hal meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat selaras dengan perlindungan sumber daya alam. Kegiatan pemanfaatan sumber daya alam perlu mempertimbangkan berbagai tantangan dan kebutuhan seluruh pihak yang terlibat, termasuk praktik pengelolaan terbaik yang mengutamakan hak asasi manusia, transparansi, non-diskriminasi, partisipasi publik dan akuntabilitas, selain tujuan-tujuan pemanfaatan lainnya.

Tata kelola perkebunan sawit pun perlu memperhatikan isu-isu sosial selain isu keberlanjutan. Salah satu yang utama adalah pengelola perkebunan sawit terus ditantang untuk memastikan adanya jaminan perlindungan dan tanggung jawab sosial bagi pekerja dan masyarakat disekitarnya. Standar usaha dan produksi industri sawit dalam ISPO maupun RSPO dilaksanakan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pasar, tetapi melakukan tindakan nyata dalam pertanggung jawaban sosialnya, seperti pemenuhan hak asasi manusia dan perwujudan kesetaraan gender.

Dalam diskusi mengenai perlindungan pekerja perkebunan sawit, kami merangkum berbagai masukan dari narasumber dan para ahli yang mewakili unsur pemerintah, perusahaan, pekerja perkebunan dan pasar, bahwa berbagai hal perlu dibenahi dalam kebijakan pengelolaan perkebunan dan produksi kelapa sawit, untuk bisa memenuhi standar-standar keberlanjutan dan perlindungan lingkungan serta sosial. Rangkuman berbagai masukan itu kami wujudkan dalam bentuk kertas kebijakan (*policy paper*).

Policy paper ini menyampaikan temuan bahwa diskriminasi adalah penyebab utama terjadinya kekerasan berbasis gender yang banyak dialami buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit. Pekerja perempuan nyaris tanpa perlindungan hukum dan tidak ada jalan keluar yang mempertimbangkan hak dan kodrat perempuan, sehingga kasus-kasus kekerasan berbasis gender masih menimpa kaum ini. Bukan hanya secara hukum, komitmen dasar dari standar ISPO maupun Prinsip dan Kriteria RSPO juga belum menjangkau secara komprehensif persoalan-persoalan ini.

Di sisi lain, komitmen perusahaan sawit pada isu gender dan hak asasi manusia bisa diperkuat dengan hadirnya kebijakan Pemerintah Daerah dan Pusat untuk perlindungan HAM dan kesetaraan gender, yang terintegrasi dalam Rencana Aksi di bidang Pengarusutamaan Gender, Kelapa Sawit Berkelanjutan, dan SDGs.

Tentu masih banyak hal yang harus dikaji secara mendalam dan dikonfirmasi melalui penelitian lapangan. WWF Indonesia berharap *policy paper* ini dapat menjadi langkah awal yang baik untuk menguatkan upaya perlindungan hak-hak asasi buruh perempuan sebagai hak asasi manusia. Terima kasih pada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan *policy paper* ini.

Jakarta, 30 Oktober 2021

Aditya Bayunanda
CEO Yayasan WWF Indonesia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	4
DAFTAR GAMBAR	5
RINGKASAN EKSEKUTIF	6

BAB 1

Pendahuluan	8
1.1 Latar Belakang	8
1.1 Tujuan	12
1.2 Metode	12

BAB 2

Menangani Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender di Sektor Perkebunan Sawit	14
2.1 Kesetaraan Gender dan Hak Asasi Manusia	15
2.2 Penanganan Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Gender di Indonesia	22
2.3 Pembangunan dan Pemberdayaan Gender di Daerah Sentra Perkebunan Sawit	24
2.4 Intervensi Gender dan HAM dalam Tata Kelola Perkebunan Sawit Berkelanjutan	28

BAB 3

Persoalan Aksesibilitas Pelayanan Publik dan Praktik Diskriminasi terhadap Perempuan di Sektor Perkebunan Sawit	30
3.1 Rendahnya Aksesibilitas Pelayanan Publik sebagai Faktor Utama Kerentanan Kehidupan Perempuan di Perkebunan Sawit	30
3.2 Praktik Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan	35
3.3 Tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan yang belum mengintegrasikan Pengarusutamaan Gender secara nyata/konkrit	41

BAB 4

Strategi dan Rekomendasi	43
4.1 Strategi Mewujudkan Kesetaraan Gender di Sektor Perkebunan Sawit	43
4.2 Rekomendasi	46
Lampiran A	47
Lampiran B	48

LIST OF FIGURES

GAMBAR 1.	Kerangka Konsep Kajian	12
GAMBAR 2.1.	Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kabupaten/Kota yang Memiliki Perkebunan Sawit di Indonesia	26
GAMBAR 2.2.	Indeks Pemberdayaan Gender (IPD) di Kabupaten/Kota yang Memiliki Perkebunan Sawit di Indonesia	26
GAMBAR 2.3.	Kriteria 6.1 dari RSPO	28
GAMBAR 3.1.	Hubungan antara Angka Stunting dan Luas Tutupan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020	32
GAMBAR 3.2.	Hubungan Kontribusi Perempuan dalam Bidang Pekerjaan Profesional dan Luas Tutupan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020	34
GAMBAR 3.3.	Hubungan Kontribusi Pendapatan Perempuan terhadap Total Pendapatan Rumah Tangga dan Luas Tutupan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020	34

RINGKASAN EKSEKUTIF

Perempuan adalah pihak yang paling rentan tereksplorasi di sektor perkebunan sawit. Mereka berisiko terdiskriminasi, baik dalam sistem hubungan kerja dengan perkebunan sawit, maupun akses terhadap hak-hak asasi perempuan, seperti hak kesehatan. Pola hubungan antara pekerja perempuan dan perusahaan tidak pernah terjalin baik.

Pekerja perempuan atau perempuan yang tinggal di konsesi perkebunan sawit sulit mendapatkan hak kesehatan, seperti kesehatan reproduksi. Padahal kita tahu, hak reproduksi perempuan itu merupakan hak esensial yang harus didapatkan oleh semua perempuan, tanpa ada diskriminasi.

Secara global, pengakuan hak-hak perempuan tersebut sudah diatur dalam Konvensi tahun 1976 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan/1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). CEDAW merupakan puncak dari upaya global melindungi dan mempromosikan hak-hak perempuan. Di tingkat nasional, Indonesia sudah meratifikasi CEDAW pada 1984.

Selain itu, berbagai instrumen perlindungan hak-hak perempuan juga sudah banyak diterbitkan oleh pemerintah, baik dalam bentuk regulasi maupun kebijakan. Sedangkan, pada konteks mikro, sistem sertifikasi perkebunan sawit berkelanjutan, seperti Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) dan Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) juga mengatur perlindungan terhadap hak-hak perempuan di sektor perkebunan sawit.

Meski demikian, semua instrumen yang telah ada tersebut belum optimal mencapai perlindungan terhadap perempuan. Praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di sektor perkebunan sawit masih terjadi sampai saat ini.

Kajian ini menemukan bahwa diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan masih terjadi karena masih buruknya sistem tata kelola perkebunan sawit. Memberikan izin-izin perkebunan sawit pada area yang sulit diakses oleh masyarakat menjadi faktor utama timbulnya diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan tersebut. Sulitnya akses tersebut menyebabkan sistem pengawasan tidak berjalan baik.

Faktanya, daerah-daerah yang menjadi sentra perkebunan sawit justru memiliki penilaian yang rendah terhadap Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG). Padahal daerah tersebut sudah memiliki kebijakan dalam perlindungan perempuan, seperti rencana aksi daerah dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) dan rencana aksi daerah dalam pengarusutamaan gender.

Sistem pengawasan ini diperburuk oleh praktik investasi yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak mengadopsi regulasi dan kebijakan perlindungan perempuan. Sistem sertifikasi perkebunan sawit berkelanjutan juga pada level mikro belum optimal mendorong perbaikan terhadap perlindungan perempuan.

Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam menekan praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di sektor perkebunan sawit.

BEBERAPA REKOMENDASI YANG DIPERLUKAN ANTARA LAIN:

1. Kementerian Pertanian perlu membangun sistem zonasi dalam tata kelola perizinan perkebunan sawit dengan mengembangkan indikator kerentanan kehidupan pekerja dan masyarakat terhadap aktivitas perkebunan sawit;
2. Pemerintah Daerah mengintegrasikan RAD TPB, RAD PUG dan RAD PKSB dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran untuk program pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit;
3. Kementerian Keuangan mengembangkan sistem insentif dari dana perkebunan sawit untuk pemerintah daerah yang memiliki kinerja baik dalam penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit;
4. Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang kinerja pembangunannya ditopang oleh sektor perkebunan sawit perlu mengembangkan instrumen transfer anggaran berbasis ekologi (EFT) dengan memasukkan indikator gender dalam formulasinya dan melakukan afirmasi untuk pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit;
5. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memasukkan indikator gender dalam penilaian calon debitur yang layak menerima pembiayaan di sektor perkebunan sawit;
6. Kelembagaan sertifikasi ISPO dan RSPO mengembangkan modul panduan untuk sistem *surveillance* kesehatan reproduksi terhadap pekerja perempuan;
7. Pemerintah Daerah dan kelembagaan sertifikasi ISPO dan RSPO melakukan kerjasama pertukaran data dan informasi terkait diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eksternalitas negatif itu pasti ada dalam investasi.¹ Apalagi, di sektor ekonomi berbasis hutan dan lahan. Khusus di perkebunan sawit, wujudnya tidak hanya kerusakan lingkungan,² tapi juga berupa eksploitasi terhadap manusia, yaitu masyarakat tempatan dan pekerja.³ Perempuan adalah pihak yang paling tereksplorasi dalam hal ini.⁴

Kerentanan kehidupan perempuan di wilayah perkebunan sawit bukan isu baru. Isu ini telah mengemuka sedekade terakhir, terutama dikaitkan dengan hak asasi manusia (HAM).⁵ Di aspek pekerjaan, mereka terdiskriminasi dengan sistem hubungan kerja di perkebunan sawit. Pola hubungan antara pekerja perempuan dan perusahaan tidak pernah terjalin baik.⁶ Tepatnya, tidak memenuhi regulasi ketenagakerjaan di level nasional dan konsensus global. Mereka berpola sendiri, sesuai dengan kepentingan perusahaan.

¹Ziolo M, Filipiak BZ, Bak I et al. 2019. Finance, Sustainability and Negative Externalities: An Overview of the European Context. *Sustainability*, 11, 4249. doi: 10.3390/su11154249.

²Vijay V, Pimm SL, Jenkins CN, et al. 2016. The impacts of oil palm on recent deforestation and biodiversity loss. *PloS one*, 11(7), p.e0159668; Gaveau DL, Sheil D, Salim MA, et al. 2016. Rapid conversions and avoided deforestation: examining four decades of industrial plantation expansion in Borneo. *Scientific reports*, 6, p.32017.

³Wahab AAB. 2019. Business and Human Right in ASEAN: Lessons from the Palm Oil Sector in Malaysia. *Journal of ASEAN Studies*, Vol. 7 No. 1. doi: 10.21512/jas.v7i1.5520; Pasaribu SI, Vanclay F. 2021. Children's Right in the Indonesian Oil Palm Industry: Improving Company Respect for the Right of Child. *Land*, 10, 500. doi: 10.3390/land10050500.

⁴Li TM. 2015. Social Impact of Oil Palm in Indonesia: Gendered Perspectives from West Kalimantan. Occasional Paper 124. Bogor, Indonesia. CIFOR.

⁵Pradipta L. 2017. Dealing with Discrimination: Women Labor and Oil Palm Plantation Expansion in Indonesia. *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities*, Vol. 7 Issue 1. hlm.19-28.

⁶NEPCon. 2017. Palm Oil Risk Management: Kalimantan – Indonesia. Research Report Version 1.2. Dapat diakses pada: https://preferredbynature.org/sites/default/files/library/2017-11/NEPCon-PALMOIL-Indonesia-Kalimantan-Risk-Assessment-EN-V2_o.pdf.

Tidak itu saja, hak-hak dasar perempuan yang seharusnya dilindungi, seperti hak kesehatan seringkali tidak terpenuhi.⁷ Pekerja perempuan atau perempuan yang tinggal di konsesi perkebunan sawit sulit mendapatkan hak kesehatan, seperti kesehatan reproduksi. Padahal kita tahu, hak reproduksi perempuan itu merupakan hak esensial yang harus didapatkan oleh semua perempuan, tanpa ada diskriminasi.

Bahkan jauh sebelum isu perempuan dan HAM di perkebunan sawit ini menggema, konsensus global sudah menyebutkan bahwa hak kesehatan reproduksi perempuan itu bagian dari HAM, yang harus dilindungi. Itu telah dirumuskan dalam Women Conference di Beijing pada 1995, disebutkan: *“The human rights of women include their right to have control over and decide freely and responsibly on matters related to their sexuality, including sexual and reproductive health, free of coercion, discrimination and violence.”* Ini direspon oleh Badan Kesehatan Dunia (WHO) dengan memperkuat keberadaan kesehatan reproduksi sebagai bagian dari hak asasi manusia yang wajib dilindungi dalam konvensi hukum internasional dan nasional.⁸

Pada aspek yang lebih luas, persoalan diskriminasi terhadap perempuan ini telah ditetapkan sebagai konvensi internasional: Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan/Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Konvensi ini telah diratifikasi oleh banyak negara, termasuk Indonesia. CEDAW merupakan puncak dari upaya global melindungi dan mempromosikan hak-hak perempuan.⁹

Adanya berbagai instrumen perlindungan HAM perempuan tersebut tidak lantas berakhirnya kasus diskriminasi kepada perempuan. Di perkebunan sawit, diskriminasi terhadap perempuan masih terjadi dan berbagai kasus telah ditemukan. Investigasi yang dilakukan oleh Associated Press pada 2020 mengungkap berbagai kasus kekerasan terhadap pekerja perempuan, mulai dari kasus pemerkosaan, upah yang tidak dibayar sampai beban kerja yang berat bagi pekerja perempuan yang berisiko pada kematian.¹⁰

⁷Amnesty International. 2016. The Great Palm Oil Scandal: Labor Abuse behind Big Brand Names. Report. London, UK. Dapat diakses pada: <https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2021/05/ASA2151842016ENGLISH.pdf>.

⁸World Health Organization. 2015. State of inequality: Reproductive, maternal, newborn and child health. Geneva: World Health Organization.

⁹Assessing the Status of Women, A Guide to Reporting Under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Update by the Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs, United Nations 2000.

¹⁰The Associated Press. 2020. AP Investigation: Female Palm Oil Workers Face Abuse, No Pay. Dapat diakses pada: <https://apnews.com/article/female-palm-oil-workers-abuse-no-pay-ea0cd414af01d009fa678fo50152728f>.

Resiko kekerasan tersebut dapat terjadi karena keberadaan perkebunan sawit yang terpencil dan jauh dari akses publik. Sehingga, pengawasan praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan menjadi sulit dilakukan oleh pemerintah dan penegak hukum. Kasus-kasus diskriminasi dan kekerasan itu telah menjadi ‘gunung es’, tidak banyak terungkap ke publik.

Buruknya aksesibilitas perkebunan sawit dari fasilitas publik juga berimplikasi terjadinya kerentanan perempuan terhadap penghidupan yang layak. Berbagai persoalan terjadi, seperti minimnya fasilitas kesehatan, minimnya fasilitas pendidikan, buruknya sumber air bersih dan sanitasi, pemukiman (barak) yang tidak layak huni, risiko terkontaminasi dengan limbah perkebunan sawit, dan buruknya infrastruktur jalan.¹¹ Semua kondisi tersebut, sebenarnya, daerah ini tidak layak dihuni oleh perempuan dan anak.

Persoalan-persoalan di atas belum banyak diintervensi oleh pemerintah. Meski, secara regulasi dan kebijakan, sangat banyak sekali bertujuan untuk perlindungan perempuan dalam berbagai aspek tetapi, implementasinya di sektor perkebunan sawit sangat lemah. Misalnya, Pemerintah sudah mempunyai strategi pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/*Sustainable Development Goals* (TPB), pedoman pengarusutamaan gender dan Rencana Aksi Nasional Kelapa Sawit Berkelanjutan, yang semuanya memiliki indikator gender. Tapi semuanya tumpul ketika masuk ke ranah perkebunan sawit.

Begitu juga dengan prinsip keberlanjutan yang digagas oleh Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), mencakup pengakuan atas hak dan kebutuhan perempuan sebagai pekerja. Prinsip & kriteria (P&C) RSPO mengambil pendekatan yang lebih inklusif yang mengharuskan anggotanya untuk mengembangkan sistem yang mencegah pelecehan seksual dan potensi bahaya lain yang sangat rentan dialami perempuan di tempat kerja. Kembali lagi, pada tataran implementasinya masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan sawit yang sudah memiliki sertifikat RSPO.¹²

Menghadapi semua persoalan ini, butuh pemahaman yang lebih komprehensif terkait gender dan HAM di sektor perkebunan sawit. Menyelesaikan persoalan ini dari kasus per kasus, bukan solusi terbaik. Satu kasus selesai, muncul lagi kasus lainnya. Oleh karena itu, perlu kebijakan strategis yang dilakukan. Kebijakan itu tidak sebatas sebagai ‘pemadam kasus’, tapi lebih pada melakukan mitigasi terhadap persoalan dan merumuskan strategi yang tepat. Karena itu, intervensi pada aspek hulu dari persoalan ini bisa menjadi solusi yang perlu dirumuskan.

Indonesia telah banyak meratifikasi instrumen HAM internasional yang kemudian telah pula diadopsi ke dalam hukum nasional. Konsekuensi logis ketika telah diatur di dalam hukum nasional, maka haruslah diimplementasikan secara maksimal. Dalam konteks HAM ada tiga kewajiban negara (*state obligation*), yakni menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), menegakkan (*to fulfil*). Negara wajib memastikan hak asasi manusia warga negaranya terlindungi dan terpenuhi tanpa terkecuali, termasuk dalam hal ini buruh perempuan pada perkebunan sawit.

¹¹Sheil D., Casson A., Meijaard E. et al. 2009. The Impact and Opportunities of Oil Palm in Southeast Asia: What do We Know and What do We Need to Know? Occasional Paper No. 51. Bogor, Indonesia. CIFOR.

¹²Basnett BS, Gnych S, Anandi CAM. 2016. Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for Greater Gender Equality and Women’s Empowerment. Info Brief No. 166. Bogor, Indonesia. CIFOR.

Keuntungan ekonomi dari sektor industri sawit sudah seharusnya pula dinikmati oleh mereka yang berada di paling hulu, yakni para buruh perempuan yang selama ini menjadi penopang utama perkebunan sawit. Namun, pada faktanya selama ini merekalah yang paling dikorbankan dalam rantai produksi minyak sawit ini.

BERBAGAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN SEBAGAI DASAR PEMENUHAN HAK BURUH PEREMPUAN DI PERKEBUNAN SAWIT SEBENARNYA TELAH TERSEDIA, DIANTARANYA:

- A. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 5 dan Pasal 6: Kesempatan kerja dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, Pasal 81 : Tidak wajib bekerja pada masa haid, Pasal 82 : Cuti melahirkan, Pasal 83 : Menyusui anak di waktu kerja.
- B. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan International tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya: Persamaan Hak antara laki-laki dan perempuan.
- C. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW).
- D. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 1999 tentang HAM dalam Pasal 49: Hak perempuan mendapatkan pekerjaan dan perlindungan dalam pelaksanaan pekerjaannya.
- E. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- F. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 128: fasilitas untuk ibu menyusui, Pasal 164-166 : Pemeliharaan kesehatan pekerja.

Selain undang-undang tersebut di atas, kesetaraan gender juga telah ditetapkan menjadi salah satu TPB yang harus dicapai pada tahun 2030. Selain tujuan ke (5) Kesetaraan Gender, erat kaitannya pula dengan tujuan (1) Tanpa Kemiskinan; tujuan (2) Menghapuskan Kelaparan; tujuan (3) Kehidupan Sehat dan Sejahtera; tujuan (4) Pendidikan Berkualitas; tujuan (6) Air Bersih dan Sanitasi Layak.

Kerangka TPB tersebut di atas memperoleh momentum dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2020 Tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (ISPO) dan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia. Namun, masalah gender dan HAM tidak dinyatakan secara eksplisit sebagai salah satu indikator atau kriteria penting dalam sertifikasi ISPO. Ketika tidak diatur secara eksplisit terkait permasalahan gender dan HAM ke dalam kriteria ISPO, setiap perkebunan sawit dapat melakukan pelanggaran dan tidak dianggap sebagai bentuk diskriminasi. Padahal selama ini diskriminasi gender dan HAM banyak terjadi dalam pengelolaan perkebunan sawit.

1.2 Tujuan

Tujuan kajian ini adalah:

- Mengidentifikasi persoalan gender dan HAM yang terjadi di sektor perkebunan sawit;
- Memetakan dan menganalisis persoalan-persoalan diskriminasi yang terjadi terhadap perempuan dalam multi aspek, seperti ketenagakerjaan, kesehatan, dan lingkungan;
- Menganalisis aktor-aktor yang terlibat dalam persoalan gender dan HAM di sektor perkebunan sawit;
- Merumuskan strategi dan rekomendasi terhadap perbaikan pengarusutamaan gender dan HAM di sektor perkebunan sawit.

1.3 Metode

A. Kerangka Konsep

Kajian ini menganalisis kebijakan tata kelola sawit berkelanjutan dalam aspek pengarusutamaan gender dan HAM. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, praktik diskriminasi terhadap perempuan sering terjadi di sektor ini. Kajian ini akan melihat di awal, bagaimana persoalan gender dan HAM tersebut terjadi dalam tata kelola sawit. Baik secara internasional dan nasional, praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan sudah menjadi konsensus bersama, setiap pihak harus patuh terhadap konsensus tersebut. Kajian ini akan dibuka dengan model penanganan kekerasan pada gender yang telah menjadi konsensus global dan nasional.



Gambar 1. Kerangka Konsep Kajian

Pada bagian berikutnya, akan dianalisis permasalahan-permasalahan gender dan HAM yang terjadi dalam tata kelola sawit. Ada tiga aspek permasalahan yang akan diangkat dari bagian ini, yaitu permasalahan hak atas pekerjaan, permasalahan hak atas kesehatan dan permasalahan hak atas lingkungan. Tiga aspek ini menjadi sangat krusial untuk dibahas, karena begitu banyak pelanggaran yang terjadi dari tiga aspek tersebut.

Selanjutnya, dianalisis beberapa intervensi yang sudah dilakukan dalam penanganan masalah gender dan HAM tersebut di sektor perkebunan sawit. Intervensi tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu intervensi di level internasional dan intervensi di level nasional. Intervensi di level internasional, diangkat dari prinsip dan kriteria dari RSPO terkait gender dan HAM. Sedangkan, di level nasional, dianalisis beberapa kebijakan pemerintah terkait sawit berkelanjutan, gender dan HAM. Terakhir, kajian ini memberikan rumusan strategi dan rekomendasi dalam perbaikan tata kelola sawit berkelanjutan yang responsif terhadap isu gender dan HAM.

B. Data dan Analisis

Kajian ini merupakan desk study. Data dikumpulkan adalah data sekunder yang didapat dari berbagai publikasi, seperti jurnal, laporan penelitian, regulasi, dan lainnya yang relevan dengan tema kajian. Dalam merumuskan analisis, peneliti melakukan focus group discussion (FGD) dengan berbagai pihak yang memahami isu gender dan HAM dalam aspek tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan. Analisis dalam kajian ini dilakukan secara kualitatif berdasarkan data dan informasi yang didapat dalam proses kajian

BAB 2

MENANGANI DISKRIMINASI DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER DI SEKTOR PERKEBUNAN SAWIT

Diskriminasi merupakan akar masalah terjadinya Kekerasan Berbasis Gender (KBG). Hal ini diakui dalam CEDAW yang sudah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984. Diskriminasi menunjuk pada perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin. Praktik diskriminasi mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penghormatan, dan penikmatan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang ekonomi, sosial, politik, budaya, terlepas dari status perkawinan mereka.¹³ Diskriminasi dan KBG masih dan terus berlangsung di sektor perkebunan sawit. Menghapus diskriminasi dan KBG telah menjadi agenda nasional dan global. Upaya tersebut dijalankan bersama dengan menguatkan perlindungan atas hak-hak asasi perempuan, meningkatkan akses perempuan terhadap keadilan, dan pengarusutamaan gender untuk mencapai kesetaraan gender.

Pengarusutamaan gender, selanjutnya disebut PUG, merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan kesetaraan gender dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan. PUG berdaya guna untuk mempercepat laju pembangunan.¹⁴ Pemberian akses kepada perempuan dalam berbagai aspek pembangunan terbukti secara empiris memperbaiki kinerja pembangunan. Dengan demikian, menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan bukan sekadar bertujuan melindungi hak asasi, tetapi harus menjadi program utama pembangunan nasional.

Perempuan di perkebunan sawit meliputi perempuan buruh dan atau istri buruh, istri dan anak perempuan petani sawit, perempuan di sekitar perkebunan (bukan buruh, bukan petani),¹⁵ istri para pegawai perkebunan kelapa sawit. Temuan Sawit Watch dari beberapa investigasi dan penelitian mengungkap bahwa perempuan dan anak adalah kelompok yang paling rentan.¹⁶

¹³Pasal 1 CEDAW.

¹⁴Agarwal B, Humphries J, Robeyns I (editors). 2004. *Capabilities, Freedom, and Equality: Amartya Sen's Work from A Gender Perspective*. Oxford University Press. Agarwal B, Humphries J, Robeyns I (editors). 2004. *Capabilities, Freedom, and Equality: Amartya Sen's Work from A Gender Perspective*. Oxford University Press.

¹⁵Sawit Watch, "Buruh Perempuan di Perkebunan Sawit: Rantai Produksi yang Dikorbankan", bahan diskusi 21 Oktober 2021.

¹⁶Ibid.

Kondisi kesehatan dan kesehatan reproduksi, pemukiman atau tempat tinggal yang tidak sehat adalah beberapa aspek permasalahan mendasar yang dialami buruh perempuan di perkebunan sawit. Akses layanan kesehatan terbatas. Puskesmas berada di Kecamatan dan Rumah Sakit Umum Daerah berada di Kabupaten yang sangat jauh dari lokasi perkebunan.

2.1. Kesetaraan Gender dan Hak Asasi Manusia

Indonesia memiliki berbagai peraturan perundang-undangan yang menjamin penghormatan dan perlindungan hak asasi perempuan sebagai hak asasi manusia, sebagai berikut:

(a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945)

UUD 1945 menjamin perlindungan hak-hak asasi manusia, laki-laki maupun perempuan. Pembukaan UUD 1945 menegaskan komitmen negara melindungi segenap bangsa Indonesia, dalam alenia keempat yang berbunyi sebagai berikut: “...*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.*” Semua masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

Jaminan perlindungan terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan hak setiap warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak, dan diperkuat dengan Pasal 28D Ayat (2) yang menyatakan hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ditegaskan pula dalam Pasal 28A dimana setiap orang berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya. Anak dan perempuan juga dilindungi dari diskriminasi sebagaimana mandat Pasal 28B ayat (2) dan Pasal 28I ayat (2). Terlebih, kesehatan merupakan hak asasi manusia yang telah dijamin di dalam Konstitusi, sebagaimana diatur di dalam Pasal 28H (1) “*Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.*”

Jaminan dalam Konstitusi inilah yang harus diwujudkan di lapangan dan dikuatkan secara administratif dan legislatif. Peraturan perundang-undangan yang mengupayakan penghormatan dan perlindungan hak-hak asasi perempuan dapat dipahami dalam konteks ini.

(b) Convention on the Elimination of all Forms Discrimination Against Women 1979 diratifikasi melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)

Payung hukum perlindungan bagi perempuan didasarkan pada Pasal 1 CEDAW, yang mendefinisikan diskriminasi sebagai *"segala perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan dan penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan."* Pasal 2 CEDAW memberikan mandat kewajiban negara untuk membuat kebijakan dan penghapusan praktik diskriminasi terhadap perempuan.

Perusahaan industri sawit memiliki peran menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, termasuk KBG. Sehingga, standar produk perusahaan harus memastikan tidak terjadi KBG, seperti menegaskan para pekerjanya agar tidak melakukan kekerasan dalam rumah tangga/KDRT, kekerasan seksual maupun kekerasan lainnya terhadap perempuan. Perusahaan juga harus membangun sistem yang memudahkan para korban membuat pelaporan dan menyediakan mekanisme investigasi di internal perusahaan untuk membuka ruang yang memudahkan para istri ataupun anak perempuan maupun buruh perempuan membuat laporan, ataupun memberikan ruang bagi informasi pada masyarakat mengenai perilaku pekerjanya yang melakukan kekerasan terhadap perempuan. Perjanjian kerja bisa berdaya guna dan mensyaratkan pegawainya tidak melakukan kekerasan terhadap perempuan. Perjanjian kerja tersebut merupakan bagian upaya yang dapat dilakukan dalam membangun kondisi yang kondusif dalam mewujudkan jaminan penegakan dan pemajuan kesetaraan gender sejak dari relasi rumah tangga atau domestik.



Sesuai konteks pekerjaan buruh perempuan sawit, CEDAW menjamin hak-hak asasi perempuan atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan. Negara peserta memiliki kewajiban untuk melindungi perempuan dalam segi kesehatan yaitu dengan membuat peraturan-peraturan yang:

- 1) memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka;¹⁷
- 2) menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang pemeliharaan kesehatan dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.¹⁸

Selebihnya, Indonesia sebagai negara peserta wajib menjamin kepada perempuan pelayanan yang layak berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan masa sesudah persalinan, dengan memberikan pelayanan cuma-cuma dimana perlu, serta pemberian makanan bergizi yang cukup selama kehamilan dan masa menyusui.¹⁹

Tidak hanya hak-hak dasar perempuan yang disebutkan diatas, Negara melalui Pemerintah wajib memperhatikan masalah khusus yang dihadapi perempuan pedesaan dan peran penting perempuan pedesaan pada kelangsungan hidup ekonomi keluarga. Negara juga wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan pedesaan, khususnya wajib menjamin perempuan hak untuk menikmati kondisi kehidupan yang layak, khususnya yang berhubungan dengan perumahan, sanitasi, listrik dan penyediaan air bersih, transportasi dan komunikasi.²⁰

¹⁷Pasal 11 ayat (2) huruf d CEDAW.

¹⁸Pasal 12 ayat (1) CEDAW.

¹⁹Pasal 12 ayat (2) CEDAW.

²⁰Pasal 14 CEDAW.

(c) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Tentang Pengupahan yang Sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama

Selain dari Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951, terdapat beberapa konvensi penting terkait dengan perlindungan hak-hak perempuan yang yang belum diratifikasi yaitu:

- 1) Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas (*Maternity Protection*) yang menegaskan perlindungan bagi buruh perempuan hamil dan janin yang dikandungnya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat. Sekalipun Pemerintah belum meratifikasi, namun Rekomendasi ILO No. 191 Tahun 2000 memerintahkan negara anggota untuk menilai resiko yang akan dihadapi perempuan hamil.
- 2) Konvensi ILO Tahun 2019 tentang Penghapusan kekerasan dan Pelecehan seksual di Dunia Kerja, melindungi terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dan menyediakan langkah-langkah khusus untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

(d) UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM)

Pasal 3 UU HAM menjamin hak setiap orang atas perlindungan HAM tanpa diskriminasi. Kelompok rentan dalam masyarakat berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya,²¹ termasuk kelompok tersebut adalah setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.²² Terkait kesetaraan gender, Pasal 38 ayat (3) menjamin setiap orang, laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. Pasal 45 UU HAM secara khusus menegaskan Hak Perempuan sebagai hak asasi manusia. Kemudian ditegaskan bahwa Perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan²³ serta hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.²⁴

²¹Pasal 5 ayat (3) UU HAM.

²²Penjelasan Pasal 5 ayat (3) UU HAM.

²³Pasal 49 ayat (2) UU HAM.

²⁴Pasal 49 ayat (3) UU HAM.

(e) UU Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Right (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) (ICESCR)

Pasal 3 ICESCR menegaskan bahwa Negara peserta menjamin persamaan hak pria dan wanita dalam menikmati hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Dalam konteks lingkungan kerja, Pasal 7 menegaskan bahwa Negara peserta mengakui hak seluruh individu untuk keadaan kerja yang adil dan menyenangkan, yang memastikan, antara lain, gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan,²⁵ aserta kondisi kerja yang aman dan sehat.²⁶ Selain dari itu, Pasal 12 juga menentukan bahwa Negara peserta mengakui hak setiap orang untuk menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai.

(f) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) jo UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU CK)

UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU CK telah mengatur hak-hak perempuan di lingkungan kerja, yang meliputi:

Istirahat melahirkan dan keguguran: Ketentuan Pasal 82 ayat (1) memberikan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan. Pasal 82 ayat (2) mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam hal ini pengusaha wajib membayar penuh upah pekerja yang tidak masuk bekerja karena melaksanakan hak istirahat tersebut.²⁷ Jika pengusaha tidak memberikan hak istirahat sebelum dan setelah melahirkan kepada buruh/pekerja perempuan maka menurut Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) maka dikenai sanksi pidana.

Larangan mempekerjakan perempuan hamil pada kondisi berbahaya: Pasal 76 ayat (2) melarang pengusaha mempekerjakan pekerja hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja di pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut akan dikenakan sanksi pidana.

²⁵ Pasal 7 (a)(i) ICESCR.

²⁶ Pasal 7 (b) ICESCR.

²⁷ Pasal 93 ayat (2) huruf g UU Ketenagakerjaan.

Istirahat haid: Pasal 81 ayat (1) jo Pasal 84 jo Pasal 93 ayat (2) huruf b melindungi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan mendapat upah penuh dan pengusaha wajib membayarkannya. Kemudian, Pasal 186 ayat (1) dan ayat (2) menghukum pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid dikenai sanksi pidana.

Perlindungan Perempuan Pekerja dari KBG (pelecehan dan diskriminasi): Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c menyatakan setiap pekerja/buruh mendapat perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui: Pasal 153 ayat (1) huruf e melarang pengusaha melakukan PHK pekerja perempuan karena alasan hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui. PHK yang dilakukan karena alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.²⁸

Kesempatan perempuan untuk menyusui anaknya: Pasal 83 menegaskan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya jika harus dilakukan selama waktu kerja, termasuk memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

(g) UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) jo Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

Sesuai dengan UU Kesehatan, yang dimaksud dengan Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan Kesehatan Reproduksi adalah *“keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial secara utuh, tidak semata-mata bebas dari penyakit atau kecacatan yang berkaitan dengan sistem, fungsi, dan proses reproduksi pada laki-laki dan perempuan”*. Kesehatan reproduksi meliputi saat sebelum hamil, hamil, melahirkan, dan sesudah melahirkan; pengaturan kehamilan, alat kontrasepsi, dan kesehatan seksual; dan kesehatan sistem reproduksi. Pasal 72 UU Kesehatan mengatur bahwa setiap orang berhak untuk:

1) menjalani kehidupan reproduksi dan kehidupan seksual yang sehat, aman, serta bebas dari paksaan dan/atau kekerasan dengan pasangan yang sah.

²⁸ Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

- 2) menentukan kehidupan reproduksinya dan bebas dari diskriminasi, paksaan, dan/atau kekerasan yang menghormati nilai-nilai luhur yang tidak merendahkan martabat manusia sesuai dengan norma agama.
- 3) menentukan sendiri kapan dan berapa sering ingin bereproduksi sehat secara medis serta tidak bertentangan dengan norma agama.
- 4) memperoleh informasi, edukasi, dan konseling mengenai kesehatan reproduksi yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pemerintah dalam hal ini memiliki kewajiban untuk menjamin ketersediaan sarana informasi dan sarana pelayanan kesehatan reproduksi yang aman, bermutu, dan terjangkau masyarakat, termasuk keluarga berencana.

(h) Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia

Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 44 Tahun 2020 mengatur mengenai Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia yang selanjutnya diikuti dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 38 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia (ISPO). ISPO tidak mengatur secara eksplisit terkait dengan aspek perlindungan hak-hak wanita. does not explicitly regulate aspects related to the protection of women's rights.

Terdapat beberapa prinsip yang diatur dalam ISPO untuk melindungi para pekerja di perkebunan sawit. Pasal 3 ayat (2) huruf d Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2020 menyebutkan bahwa sertifikasi ISPO kepada Perusahaan Perkebunan dilakukan dengan menerapkan prinsip tanggung jawab ketenagakerjaan. Kriteria untuk prinsip tersebut meliputi:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- b. persyaratan administrasi terkait hubungan kerja;
- c. peningkatan kesejahteraan dan kemampuan pekerja;
- d. penggunaan pekerja anak dan diskriminasi dalam pekerjaan;
- e. fasilitasi pembentukan serikat pekerja; dan
- f. fasilitasi pembentukan koperasi pekerja dan karyawan.

Selebihnya, terdapat Prinsip tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi masyarakat tertuang dalam Pasal 3 ayat (2), yang mana meliputi:

- tanggung jawab sosial kemasyarakatan;
- pemberdayaan masyarakat hukum adat/penduduk asli; dan
- pengembangan usaha lokal.

Namun, ketentuan tersebut di atas sangat sumir dan tidak mengakomodir kondisi aktual pekerja perempuan di perkebunan sawit. Berdasarkan hal tersebut penting kiranya memasukkan secara eksplisit kesetaraan gender dan perlindungan hak asasi perempuan ke dalam salah satu kriteria ISPO.

2.2. Penanganan Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Gender di Indonesia

CEDAW mengakui bahwa ketimpangan relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan adalah akar masalah terjadinya kekerasan terhadap perempuan. Melalui UU No. 7 tahun 1984, Indonesia dituntut menjalankan mandat melakukan penghapusan diskriminasi dan penanganan korban. Munculnya diskriminasi karena adanya prasangka-prasangka dan kebiasaan-kebiasaan yang berdasarkan peran stereotip laki-laki dan perempuan.²⁹

Beberapa undang-undang dilahirkan untuk mengimplementasikan CEDAW dan penanganan korban, seperti:

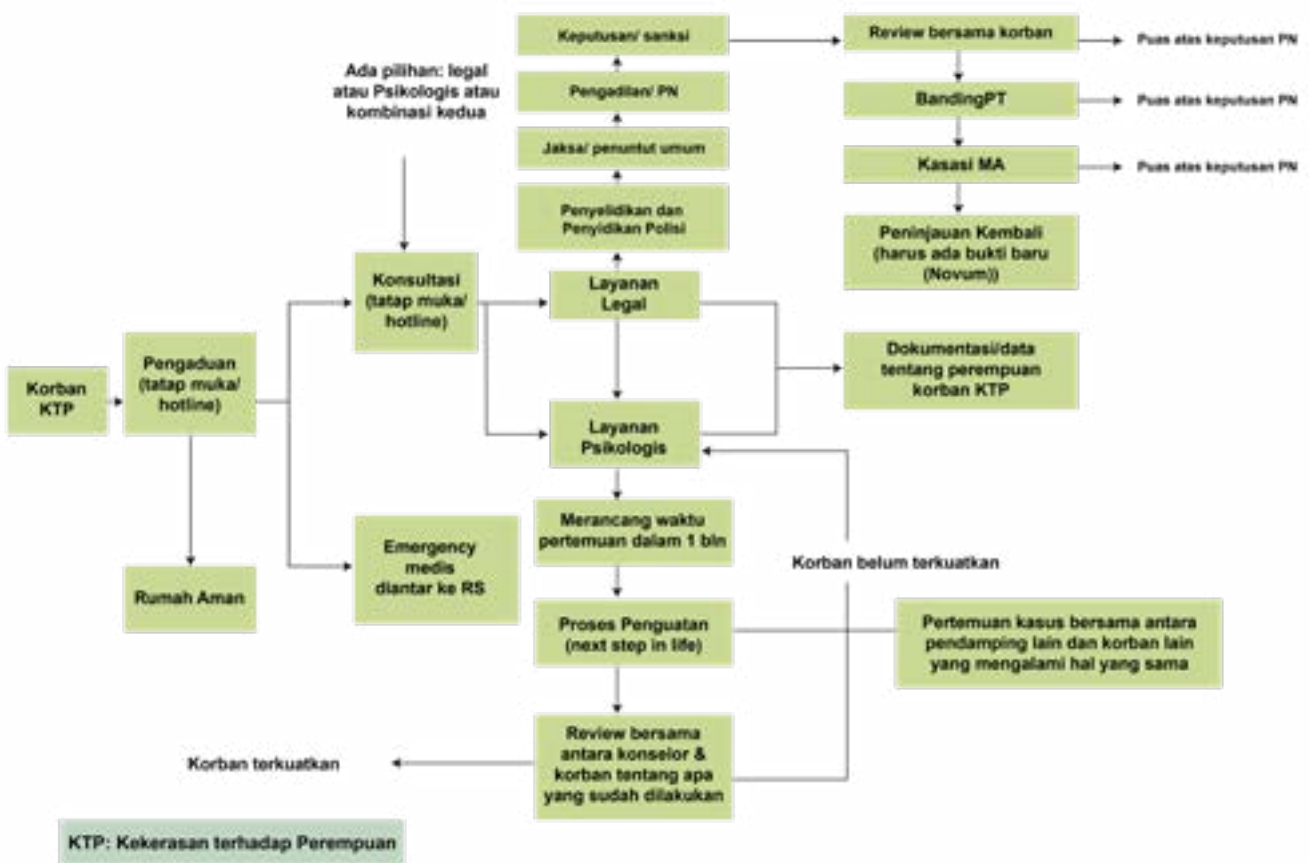
- 1) UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan KDRT yang merupakan pembaharuan hukum dalam melindungi kelompok rentan yaitu perempuan dan anak di wilayah domestik;
- 2) UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) yang melindungi korban perdagangan orang terutama perempuan dan anak dengan hukum acara yang khusus menghindarkan korban dari kriminalisasi dan hak korban dengan membentuk Gugus Tugas TPPO;
- 3) UU No. 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas UU No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan yang melindungi hak perempuan dari diskriminasi diantaranya, perempuan yang menikah dengan warga negara asing tidak otomatis mengikuti kewarganegaraan suaminya, pengaturan akta perkawinan yang melindungi perempuan dari praktik perkawinan tidak tercatat.

Dalam penegakan hukum saat ini, institusi penegak hukum mengeluarkan aturan internal dalam mengupayakan penanganan kasus KBG terhadap perempuan. Kepolisian telah memiliki unit khusus penanganan kasus yang melibatkan perempuan dan anak melalui Unit Pelayanan Perempuan dan Anak (UPPA) berdasarkan Perka Kepolisian No. 10 Tahun 2007 tentang Organisasi Tata Kerja Unit Pelayanan Perempuan dan Anak, serta adanya Subdirektorat Remaja, Anak dan Wanita pada Polda sebagaimana tertuang dalam Peraturan Kepolisian No. 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

²⁹ Pasal 5 CEDAW, penting dipahami penegasan prinsip persamaan itu dengan menyadari bahwa perbedaan laki-laki dan perempuan itu akibat konstruksi budaya diskriminatif sejak lama dan berdampak pada tidak dihargainya peran reproduksi perempuan.

Berikut ini adalah contoh dari alur pelayanan bagi perempuan dan anak korban kekerasan:

ALUR LAYANAN BAGI PEREMPUAN DAN ANAK KORBAN KEKERASAN



Perempuan dan anak merupakan korban terbanyak dan paling minim mendapatkan akses keadilan sehingga membutuhkan layanan khusus yang disediakan baik oleh pemerintah maupun NGO, begitu juga di sektor perkebunan sawit.

2.3 Pembangunan dan Pemberdayaan Gender di Daerah Sentra Perkebunan Sawit

Diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di perkebunan sawit tidak terbantahkan. Banyak studi yang telah menemukan hal tersebut. Studi yang dilakukan oleh Julia dan White (2012) di komunitas Dayak, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat menemukan kerentanan perempuan terhadap pengembangan perkebunan sawit, seperti hilangnya posisi perempuan sebagai pemilik lahan dan terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan.³⁰

Hal yang sama juga ditemukan di Papua, dimana sebuah studi yang dilakukan oleh Down to Earth (2014) menyebutkan pengembangan perkebunan sawit di Papua telah menimbulkan akses yang buruk terhadap perempuan, seperti hilangnya akses perempuan terhadap tanah dan sumber daya hutan, meningkatnya biaya hidup bagi perempuan, dan banyaknya kekerasan pada perempuan yang dilakukan oleh para suami yang bekerja di perkebunan sawit.³¹

Studi yang dilakukan oleh Tania Li di Kalimantan Barat (2015) juga menemukan adanya praktik diskriminasi terhadap perempuan di perkebunan sawit. Studi ini menemukan banyaknya pekerja perempuan yang tereksplotasi dalam hubungan kerja dengan perusahaan sawit. Mereka hanya dijadikan pekerja lepas dengan upah murah dan tanpa adanya jaminan ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan. Pada aspek lain, beban kerja yang dihadapi perempuan sangat berisiko tinggi.³²

Kasus diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di perkebunan sawit yang sangat tersorot dan menyita perhatian publik adalah liputan investigasi yang dilakukan oleh Associated Press (2020). Investigasi independen ini mampu mengungkap berbagai kasus kekerasan terhadap pekerja perempuan, mulai dari kasus perkosaan, upah yang tidak dibayar sampai beban kerja yang berat bagi pekerja perempuan yang berisiko pada kematian. Menariknya, kejadian tersebut terjadi pada perusahaan sawit terbesar di dunia, yang mengaku berkomitmen terhadap perlindungan perempuan.³³

³⁰ Julia and White B. 2012. Gendered Experience of Dispossession: Oil Palm Expansion in A Dayak Hibun Community in West Kalimantan. *Journal of Peasant Studies* 39(3-4):995-1016.

³¹ Down to Earth. 2014. Women and oil palm in an investment region. DTE 99-100.

³² Li TM. 2015. Social Impact of Oil Palm in Indonesia: Gendered Perspectives from West Kalimantan. Occasional Paper 124. Bogor, Indonesia. CIFOR.

³³ The Associated Press. 2020. AP Investigation: Female Palm Oil Workers Face Abuse, No Pay. Dapat diakses pada: <https://apnews.com/article/female-palm-oil-workers-abuse-no-pay-ea0cd414af01d009fa678f050152728f>

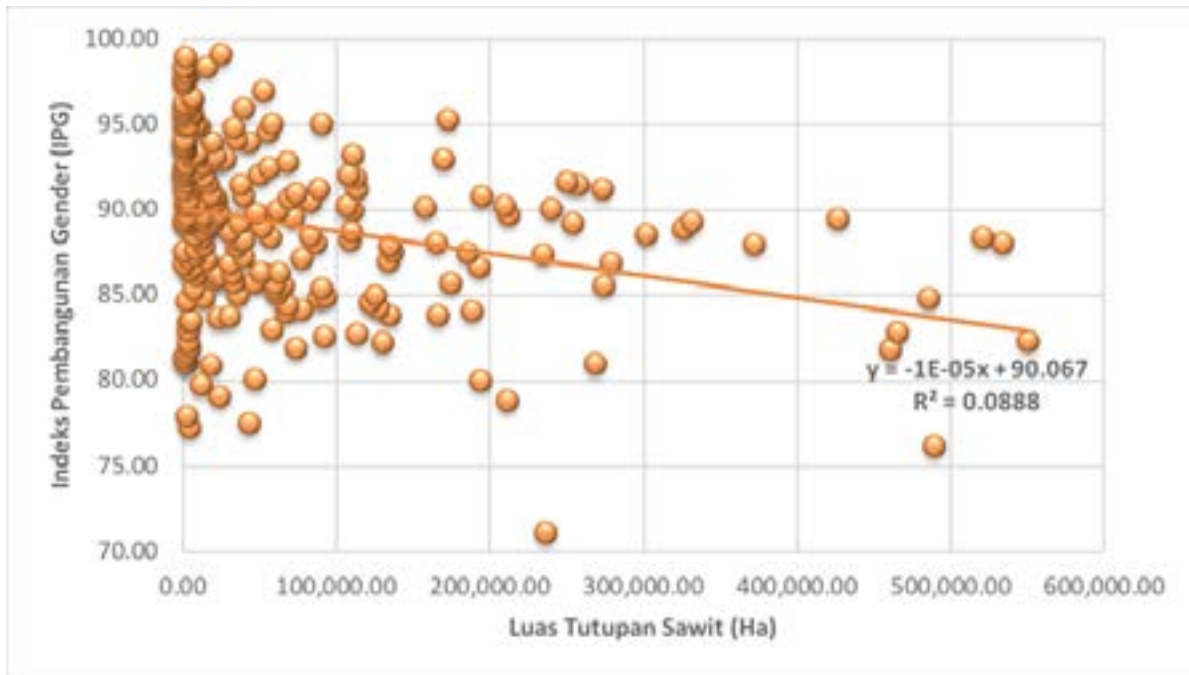


Semua fakta lapangan ini menunjukkan begitu rentannya masalah diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di sektor perkebunan sawit. Keadaan ini bukan sekadar sebuah insiden, tetapi praktik diskriminasi dan KBG ini masif terjadi di wilayah yang memiliki area perkebunan sawit. Fakta tersebut telah dibuktikan dengan hasil interpretasi data antara daerah yang memiliki perkebunan sawit dan Indeks Pembangunan Gender (IPG)³⁴ dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG).³⁵ Hasil dari kedua data tersebut menemukan bahwa semakin luas area perkebunan sawit di sebuah kabupaten/kota semakin rendah IPG dan IDG dari daerah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas pembangunan daerah yang digerakan oleh sektor perkebunan sawit justru menyuburkan praktik diskriminasi dan KBG. Pengarusutamaan gender tidak berlangsung secara baik di daerah tersebut.

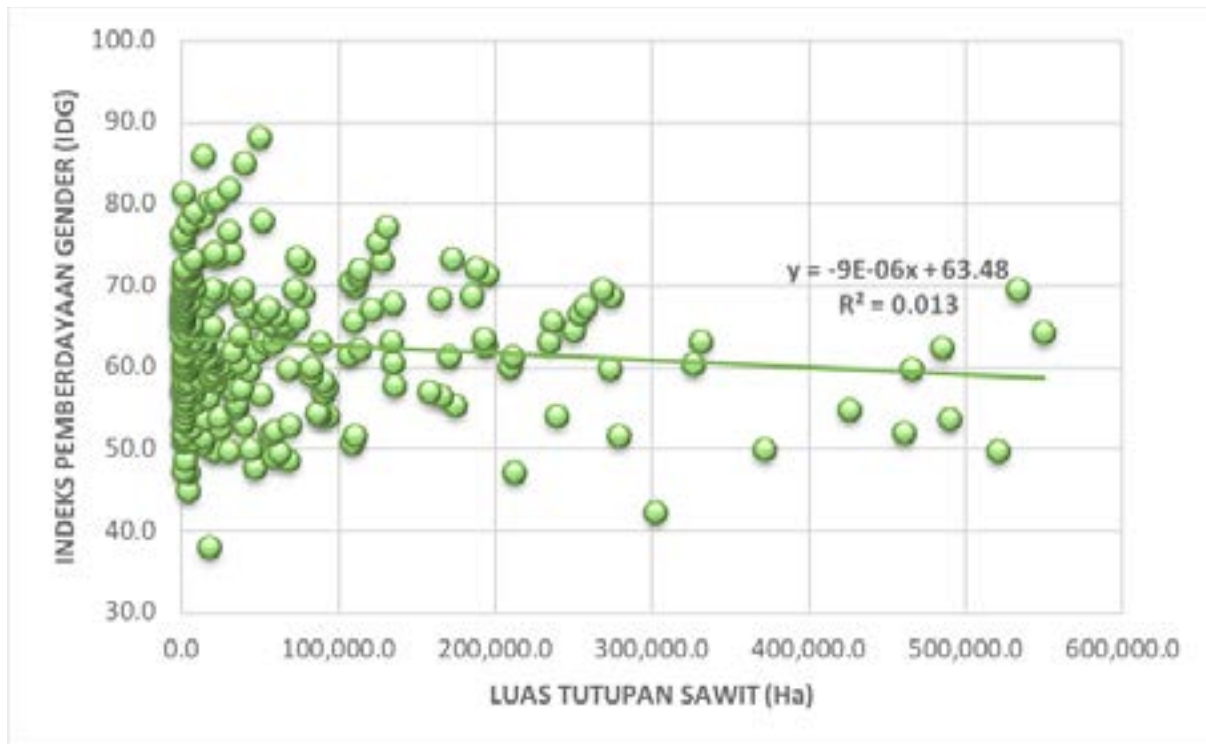
Misalnya, di Kabupaten Kutai Timur, kabupaten ini memiliki luas tutupan sawit terluas keempat di Indonesia, dengan luas 488.927 hektar, tetapi IPG kabupaten ini terendah kedua dengan nilai indeks sebesar 76,3. Begitu juga Kabupaten Ketapang, kabupaten ini memiliki luas tutupan sawit terbesar ketiga di Indonesia dengan luas 520.133 hektar, tapi IDG berada paling rendah di Indonesia, yaitu posisi ketiga belas, dengan nilai indeks sebesar 49,9.

³⁴IPG digunakan untuk mengukur pencapaian dimensi dan variabel yang sama seperti Indeks Pembangunan Manusia (IPM), tetapi IPG mengungkapkan ketidakadilan pencapaian antara laki-laki dan perempuan. Indikatornya adalah (1) Angka Harapan Hidup, (2) Harapan Lama Sekolah, (3) Rata-rata Lama Sekolah, dan (4) Perkiraan Pendapatan. Lihat: <https://www.bps.go.id/subject/40/gender.html#subjekViewTab2>.

³⁵IDG menunjukkan apakah perempuan dapat memainkan peranan aktif dalam kehidupan ekonomi dan politik. Indikatornya adalah (1) Proporsi Keterwakilan Perempuan di Parlemen, (2) Proporsi Perempuan yang menjadi Manajer, Staf Administrasi, Pekerja Profesional dan Teknisi, dan (3) Upah Buruh Perempuan Non Pertanian. Lihat: <https://www.bps.go.id/subject/40/gender.html#subjekViewTab2>.



Gambar 2.1. Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kabupaten/Kota yang Memiliki Perkebunan Sawit di Indonesia
(Sumber: BPS, 2020 dan Auriga, 2019)



Gambar 2.2. Indeks Pemberdayaan Gender (IPD) di Kabupaten/Kota yang Memiliki Perkebunan Sawit di Indonesia
(Sumber: BPS, 2020 dan Auriga, 2019)

Sektor perkebunan sawit yang digadang-gadangkan sebagai sektor strategi nasional dan daerah, justru sangat tidak responsif terhadap persoalan gender dan HAM. Tak hanya itu, tingkat kemiskinan, ketimpangan dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang menjadi indikator kinerja pemerintah dan pembangunan juga bermasalah di daerah perkebunan sawit. Jadi pertanyaan: untuk siapa ekonomi sawit ini sebenarnya?

2.4 Intervensi Gender dan HAM dalam Tata Kelola Perkebunan Sawit Berkelanjutan

Pemangku kepentingan sektor perkebunan sawit telah menyadari banyak persoalan gender dan HAM yang terjadi di area perkebunan sawit. Bahkan, isu ini ikut memberikan andil terhadap pandangan negatif pasar terhadap komunitas minyak sawit. Konsumen yang sensitif terhadap isu ini menolak peredaran minyak sawit dan ikut aktif menyuarakan penghapusan diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan dalam rantai bisnis minyak sawit.

Pelaku usaha di sektor perkebunan sawit ikut merespon hal tersebut agar pasar produk mereka tidak tergerus oleh stigma gender dan HAM. Beberapa perusahaan mengembangkan protokol perlindungan perempuan di area perkebunan sawit dan memasukkannya dalam bagian laporan keberlanjutan perusahaan (*sustainable report*).

Isu ini juga mendapat respon oleh sistem sertifikasi sawit berkelanjutan. *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) sebagai standar yang diakui secara global telah secara tegas mengatur perlindungan hak-hak perempuan sebagai pekerja dalam prinsip dan kriterianya. Terdapat Prinsip 6 yakni Menghormati Hak-Hak dan Kondisi Pekerja Perempuan.³⁶ Pada kriteria 6.1 menyatakan bahwa bentuk apa pun dari diskriminasi dilarang, dan kriteria 6.1.1 ditekankan adanya kebijakan yang menerapkan tidak adanya praktik diskriminasi terhadap aspek apa pun, termasuk diskriminasi terhadap gender.

³⁶Lihat: <https://rspo.org/principles-and-criteria-review>.

Selain itu, pada kriteria 6.1.4 terdapat perlindungan terhadap perempuan, yaitu tes kehamilan tidak dilakukan secara diskriminatif dan hanya diperbolehkan jika secara hukum diamanatkan, dan pekerjaan bagi ibu hamil disesuaikan dengan kondisinya. Selibhnya, dimasukan kriteria 6.1.5 mengenai adanya sebuah Komite Gender yang khusus menangani permasalahan gender di perusahaan perkebunan sawit. Dalam konteks ini, RSPO mengambil pendekatan yang lebih inklusif yang mengharuskan anggotanya untuk mengembangkan sistem yang mencegah pelecehan seksual dan potensi bahaya lain yang sangat rentan dialami perempuan di tempat kerja.



Gambar 2.3. Kriteria 6.1 dari RSPO

Harus diakui, penanganan isu gender dan HAM dalam RSPO lebih maju dibanding sistem sertifikasi lainnya, termasuk Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO).

Prinsip dan kriteria ISPO memang mengatur larangan praktik diskriminasi dan kekerasan dalam aktivitas produksi di perkebunan sawit. Namun demikian, itu tidak spesifik ditujukan kepada perempuan, dan sifatnya lebih umum terhadap semua jenis kelamin. Intervensi lewat mekanisme sertifikasi sawit berkelanjutan sebenarnya bisa efektif menekan praktik diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan. Saat ini, kapasitas sistem sertifikasi melakukan pengawasan dan monitoring terhadap praktik tersebut masih belum optimal. Terbukti, masih banyak pelanggaran yang terjadi, meski perusahaan tersebut sudah memiliki sertifikasi RSPO.

Persoalan diskriminasi, KBG dan HAM merupakan suatu hal yang kompleks. Tidak hanya terjadi akibat hubungan kerja antara pekerja perempuan dan perusahaan, tapi juga menyangkut aspek budaya, sosial dan ekonomi. Sistem sertifikasi tidak bisa menjangkau aspek tersebut. Sehingga, penanganan diskriminasi, KBG dan HAM juga harus menggunakan berbagai pendekatan. Pada kondisi tersebut, peranan pemerintah dan masyarakat penting untuk mengintervensi dan menangani persoalan diskriminasi dan kekerasan tersebut.

BAB 3

PERSOALAN AKSESIBILITAS PELAYANAN PUBLIK DAN PRAKTIK DISKRIMINASI TERHADAP PEREMPUAN DI SEKTOR PERKEBUNAN SAWIT

3.1 Rendahnya Aksesibilitas Pelayanan Publik sebagai Faktor Utama Kerentanan Kehidupan Perempuan di Perkebunan Sawit

Diskriminasi terhadap perempuan terjadi karena ada permasalahan akses pada kesehatan, pendidikan, lingkungan dan ketenagakerjaan. Perempuan di perkebunan sawit ditempatkan pada kondisi sulit mengakses semua fasilitas tersebut. Hal ini, terutama terjadi pada area perkebunan sawit yang jauh dari pusat ibu kota kabupaten/kota.³⁸

Jauhnya akses tersebut berimplikasi pada minimnya akses publik yang tersedia di lokasi perkebunan sawit. Selain itu, pengawasan dan monitoring yang dilakukan oleh penanggung jawab sektor perkebunan sawit, dalam hal ini adalah Dinas Perkebunan tidak optimal menjangkau area tersebut.³⁹ Akibatnya, perempuan sebagai kelompok yang rentan terhadap praktik diskriminasi dan kekerasan berisiko tereksplorasi dari kondisi tersebut.⁴⁰

³⁷Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). 2011. Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship. OECD Report. Paris, France. Dapat diakses pada: <https://www.oecd.org/social/48111145.pdf>; Mihrete Ag, Bayu EK. 2021. Challenge and Opportunities of Gender Mainstreaming Strategy Implementation in Public Sector: The Case of Women and Children Affairs Office, Bahir Dar City Administration, Amhara Region, Ethiopia. Sexuality, Gender and Policy. Pertama Terbit 20 Agustus 2021.

³⁸Sheil D., Casson A., Meijaard E. et al. 2009. The Impact and Opportunities of Oil Palm in Southeast Asia: What do We Know and What do We Need to Know? Occasional Paper No. 51. Bogor, Indonesia. CIFOR.

³⁹Dharmawan AH, Yulian BE, Nasdian FT et al. 2021. Peta Permasalahan Sawit Indonesia di Aras Mikro dan Keberterimaan Pasar Uni Eropa. Policy Brief No. 2. FEMA IPB. Dapat diakses pada: <https://skpm.ipb.ac.id/storage/publication/September2021/7IMiXmbwBaOIqfMgFoTx.pdf>; Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). 2016. Kajian Sistem Pengelolaan Komoditas Kelapa Sawit di Indonesia. Laporan Kajian. Direktorat Penelitian dan Pengembangan, Kedepuitan Pencegahan, KPK.

⁴⁰Li TM. 2015. Social Impact of Oil Palm in Indonesia: Gendered Perspectives from West Kalimantan. Occasional Paper 124. Bogor, Indonesia. CIFOR.

Munculnya berbagai kasus diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di area perkebunan sawit bukan sekadar sebuah insiden biasa. Ini merupakan implikasi sebuah sistem tata kelola yang lemah, terutama dalam mengatur zonasi yang layak untuk pengembangan perkebunan sawit. Ketika izin perkebunan sawit diberikan pada lokasi yang sulit dijangkau dan jauh dari pusat infrastruktur publik, maka risiko diskriminasi dan kekerasan tersebut akan terus terjadi. Apalagi sistem monitoring dan pengawasannya lemah, maka resiko tersebut semakin besar. Karena itu, intervensi terhadap perbaikan sistem tata kelola sawit adalah kunci dalam menekan terjadinya diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan.

A. Akses terhadap Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Perempuan memiliki kondisi kesehatan yang berbeda dibanding laki-laki, terutama dalam aspek kesehatan reproduksi.⁴¹ Mereka memiliki periode tertentu mengalami gangguan pada aspek reproduksinya, seperti saat menstruasi, kehamilan, dan nifas. Ketika gangguan itu terjadi, secara fisik dan mental perempuan mengalami permasalahan.⁴² Therefore, the protection of women's reproductive health rights is important, not only for Karena itu, perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi perempuan itu menjadi penting, tidak hanya bagi pekerja perempuan, tapi juga perempuan yang hidup di area perkebunan sawit.

Tingginya angka kematian ibu terjadi karena pendarahan. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti jauhnya akses terhadap fasilitas kesehatan, minimnya pemeriksaan kehamilan, hipertensi, anemia dan faktor kemiskinan.⁴³ Indikator penyebab tersebut berisiko terjadi terhadap perempuan yang tinggal dan bekerja di sektor perkebunan sawit.

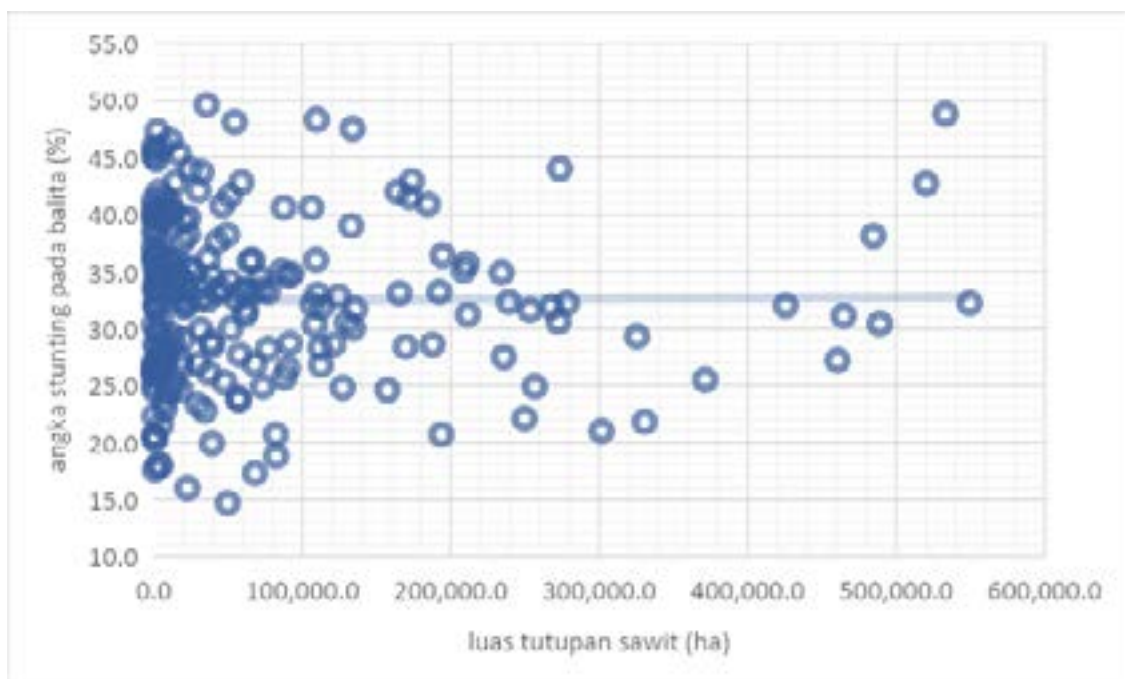
⁴¹Fathalla MF & Fathalla MMF.2017. Sexual and reproductive health: Overview. In: Quah SR & Cockerham WC (eds). The international encyclopedia of public health, 2nd edition. Vol. 6, p.481-490. Oxford: Academic Press.

⁴²Crays Al. 2020. Menstrual Equity and Justice in the United States. Sexuality, Gender and Policy. First Published 19 October 2020; Glasier A, Gulmezoglu AM, Schmid GP et al. 2006. Sexual and reproductive health: A matter of life and death. The Lancet Sexual and Productive Health Series.

⁴³Prasetyo B, et.al. 2018. Maternal Mortality Audit based on District Maternal Health Performance in East Java Province, Indonesia. Bali Medical (Bali Med J), Volume 7, Number 1: 61-67; Saputra W, Nurriszka R. 2014. Strategi Menurunkan Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Anak di Indonesia. Depok: Prakarsa; Nurriszka RH, Wahyono TYM. 2018. Disparitas Kematian Maternal di Indonesia: Studi Ekologi dengan Analisis Spasial. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia (MKMI), Vol. 12 No. 2.

Selain dari kurang gizi, kehamilan yang berisiko tinggi juga bisa menyebabkan terjadinya stunting pada anak. Kita mengetahui periode emas dari tumbuh kembang anak itu berada pada 1.000 hari pertama kehidupan, yaitu pada saat dalam kandungan sampai usia 2 tahun. Ketika periode tersebut terjadi masalah kesehatan dan kekurangan asupan nutrisi yang berkualitas, maka anak akan berisiko mengalami stunting.⁴⁴

Persoalan stunting ini telah menjadi perhatian khusus Pemerintah Indonesia, karena masih tingginya angka stunting pada anak balita, yaitu 27,6%. Khusus di wilayah yang memiliki karakteristik perkebunan sawit, persoalan stunting ini juga terjadi. Masih banyak kabupaten/kota yang pembangunannya ditopang oleh sektor perkebunan sawit memiliki angka stunting yang tinggi (lihat Gambar 3.1).



Gambar 3.1. Hubungan antara Angka Stunting dan Luas Tutupan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020

⁴⁴NurriZka RH, Wenny DM, Agustina. 2020. Comparison Study about Determinant of Children Under Five Years Malnutrition between Indigenous and Non-indigenous Communities in Indonesia. *Malaysian Journal of Public Health*. Vol. 20 (1): 22-29.

⁴⁵Izwardy D. 2020. Studi Kasus Gizi Balita Terintegrasi Susenas. Dipresentasikan pada Rekerkesnas. Dapat diakses pada: <https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/11/event8-02.pdf>.

Intervensi persoalan stunting ini harus dimulai dari ibu hamil. Karena itu, intervensi kepada pekerja perempuan saat masa kehamilan harus dilakukan oleh perusahaan sawit, agar tidak terjadi permasalahan kesehatan pada masa kehamilan.⁴⁶ Selain itu, perusahaan sawit juga perlu memperhatikan aspek nutrisi pada ibu hamil dengan memberikan insentif asupan gizi dan memantau perkembangan status kehamilan secara periodik.

B. Akses terhadap Pekerjaan yang Layak

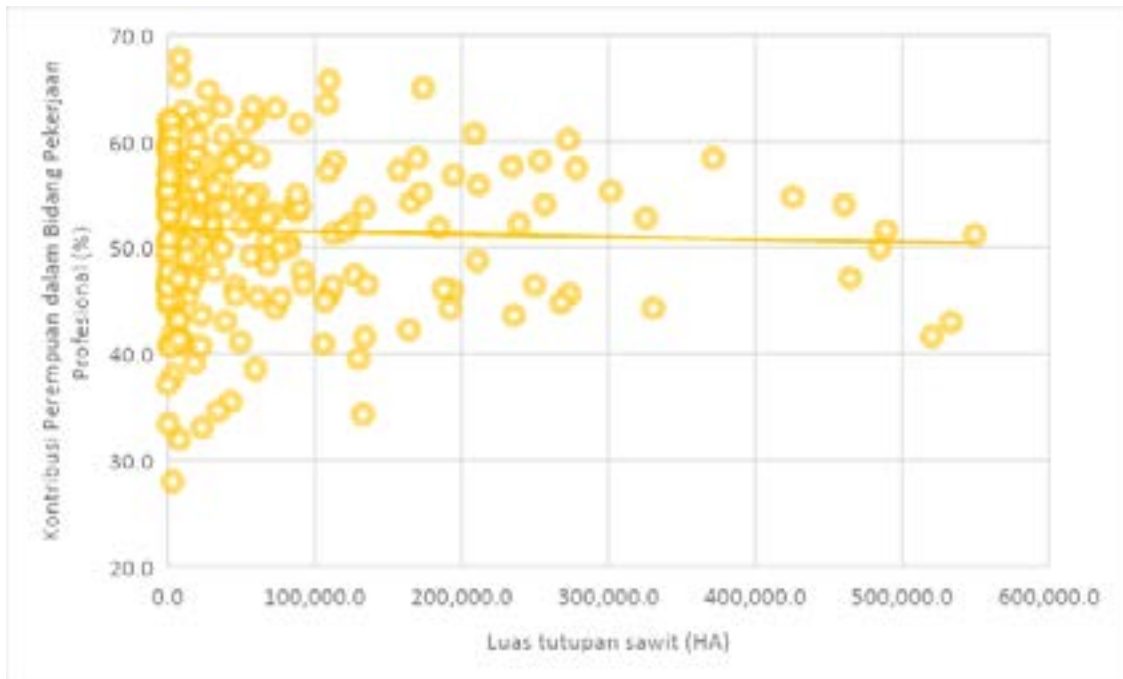
Sektor perkebunan sawit merupakan sektor yang padat tenaga kerja. Setiap rantai proses produksi, dari pembibitan, budidaya, pemanenan, pengolahan menjadi CPO sampai pekerjaan administratif dan manajerial memerlukan tenaga kerja yang banyak. Ruang bagi perempuan untuk mengakses pekerjaan di sektor perkebunan sawit cukup terbuka. Meski demikian, masih ada diskriminasi yang membedakan jenis pekerjaan tertentu bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Bahkan, polanya sudah terbentuk dan mengarah kepada pekerjaan spesifik perempuan, seperti pemupukan dan perawatan tanaman.⁴⁷

Diskriminasi terhadap pekerja perempuan terjadi juga dalam sistem hubungan kerja. Kebanyakan pekerja perempuan di perkebunan sawit berstatus pekerja harian lepas yang tidak memiliki status yang jelas. Mereka hanya dibayar berdasarkan hasil pekerjaan dan tanpa adanya jaminan ketenagakerjaan. Bahkan, pada kondisi tertentu perempuan dipaksa bekerja untuk membantu suami, agar target pekerjaan suami bisa dicapai, itu sifatnya sukarela.⁴⁸ Secara umum, kita bisa lihat minimnya kontribusi perempuan dalam bidang pekerjaan profesional di daerah yang perekonomiannya ditopang oleh perkebunan sawit (lihat Gambar 3.2.).

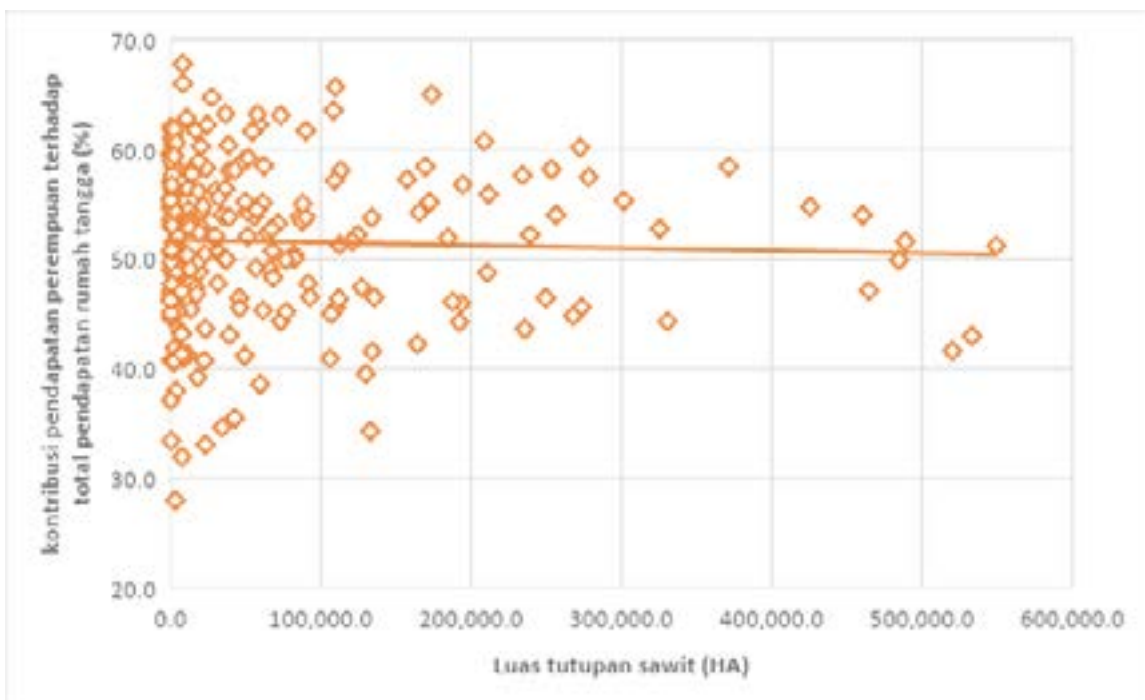
⁴⁶UNICEF. 2016. Palm Oil and Children in Indonesia: Exploring the Sector's Impact in Children's Right. UNICEF Report. Jakarta, Indonesia. Dapat diakses pada: <https://www.unicef.org/indonesia/media/4391/file>.

⁴⁷Li TM. 2015. Social Impact of Oil Palm in Indonesia: Gendered Perspectives from West Kalimantan. Occasional Paper 124. Bogor, Indonesia. CIFOR.

⁴⁸Julia and White B. 2012. Gendered Experience of Dispossession: Oil Palm Expansion in A Dayak Hibun Community in West Kalimantan. *Journal of Peasant Studies* 39(3-4):995-1016.



Gambar 3.2. Hubungan Kontribusi Perempuan dalam Bidang Pekerjaan Profesional dan Luas Tutupan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020
(Sumber: BPS, 2020 dan Auriga, 2019)



Gambar 3.3. Hubungan Kontribusi Pendapatan Perempuan terhadap Total Pendapatan Rumah Tangga dan Luas Tutupan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020
(Sumber: BPS, 2020 dan Auriga, 2019)

Diskriminasi terhadap pekerja perempuan ini berimbas terhadap kemampuan perempuan berkontribusi terhadap pendapatan rumah tangga. Pada Gambar 3.3. dapat dilihat kondisi pendapatan perempuan yang semakin rendah, ketika berada di daerah yang menjadi sentra perkebunan sawit di Indonesia. Artinya, semakin perekonomian daerah ditopang oleh sektor perkebunan sawit, semakin kecil kontribusi pendapatan perempuan terhadap total pendapatan rumah tangga. Hubungan ini menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan dalam hal pekerjaan terjadi masif di wilayah yang menjadi sentra perkebunan sawit.

C. Akses terhadap Air Bersih dan Sanitasi yang Layak

Perempuan yang bekerja dan tinggal di area perkebunan sawit juga mengalami persoalan buruknya akses air bersih dan sanitasi yang layak. Banyak ditemukan kondisi pemukiman yang disediakan oleh perusahaan tidak memiliki sumber air bersih dan sanitasi yang layak. Buruknya fasilitas tersebut berdampak pada kualitas kesehatan, terutama pada perempuan.

Pada kondisi tertentu, sumber air bersih yang dipakai untuk kebutuhan minum, memasak, mencuci, mandi dan sebagainya sering terkontaminasi dengan limbah perkebunan, seperti pestisida. Sehingga, air tersebut tidak aman dan layak digunakan. Persoalan sanitasi juga sering menjadi masalah di pemukiman pekerja. Banyak sanitasi yang tidak layak, sehingga berdampak buruk pada kualitas lingkungan di sekitar pemukiman. Perempuan menjadi pihak yang sangat rentan menghadapi risiko buruknya sumber air bersih dan sanitasi. Karena di saat terjadi gangguan kesehatan reproduksi, seperti menstruasi, kehamilan dan nifas, perempuan membutuhkan sumber air bersih yang layak dan sanitasi yang baik.

3.2. Praktik Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan

a. **Rendahnya jaminan ketenagakerjaan dan kesehatan.** Buruh perempuan di perkebunan sawit berstatus hubungan kerja Prekarius (tidak tetap dengan kondisi kerja di bawah standar dan seringkali eksploitatif dalam segala bentuknya adalah melemahkan hak-hak pekerja, upah dan kondisi kerja)⁴⁹ dalam bentuk: Buruh Harian Lepas (BHL), *Outsourcing*, Kernet, Buruh Borongan Tanpa Kepastian Kerja, Kepastian Upah, dan tidak terakomodasi oleh jaminan kesehatan dan sosial.⁵⁰ Dalam sistem kerja lepas jelas tidak ada jaminan pada perlindungan terhadap buruh perempuan.

⁴⁹Lihat: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_bahasa_1.pdf.

⁵⁰Sawit Watch, "Buruh Perempuan di Perkebunan Sawit: Rantai Produksi yang Dikorbankan", bahan diskusi WWF tanggal 21 Oktober 2021.

- b. **Beban kerja buruh perempuan dalam aspek kesehatan dan kesehatan reproduksi.** Pekerja perempuan pada umumnya mengerjakan penyemprotan (terkait pemupukan dan pestisida), membersihkan rumput di parit dan sekitar tanaman sawit, membersihkan piringan sawit, membersihkan jalan kebun serta melintring (membuat jarak tanam) di perkebunan sawit, namun tidak mendapatkan upah yang layak.⁵¹ Beban kerja yang berat tidak layak dilakukan oleh pekerja perempuan karena ada aspek-aspek kesehatan yang perlu diperhatikan, terutama soal kesehatan reproduksi. Selain itu, jenis pekerjaan tersebut sangat rentan dengan paparan bahan kimia berbahaya, yang dampaknya tidak dirasakan langsung pada saat itu.
- c. **Sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan regulasi.** Buruh perempuan hanya digaji harian atau mingguan dengan gaji yang sangat rendah. Keadaan ini dijalankan oleh perusahaan sawit yang menggunakan sistem subkontraktor. Selain itu, berbagai sumber studi menyatakan bahwa mayoritas dari pekerja perempuan tidak difasilitasi dengan lima program dari BPJS Ketenagakerjaan.⁵² Sistem upah yang tidak pasti disebabkan oleh pengupahan berdasarkan satuan hasil kerja, dimana jika buruh perempuan tidak bisa mencapai target (hasil) maka akan mengurangi upah yang diterima.
- d. **Beban ganda.** Beban ganda perempuan (ibu rumah tangga dan buruh) berisiko terhadap penurunan kualitas hidup. Selain bekerja sebagai buruh di perkebunan juga harus mengerjakan pekerjaan domestik dan merawat anak. Hal ini mengakibatkan buruh perempuan tidak memiliki waktu untuk dirinya sendiri dan secara fisik pasti akan sangat kelelahan.
- e. **Minimnya pelatihan dan edukasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi buruh perempuan.** Mayoritas buruh perempuan dipekerjakan pada sektor-sektor yang membahayakan kesehatan dan jiwa. Sebagai contoh, buruh perempuan diberi tanggung jawab untuk melakukan pemupukan dan penyemprotan, padahal tidak dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti alat pelindung diri (sarung tangan, apron zat kimia, sepatu boot, baju lengan panjang) sehingga rentan terpapar bahan kimia berbahaya.

⁵¹Ibid.

⁵²Richaldo Hariandja, 'Kondisi Buruh Sawit Memprihatinkan', 26 Mei 2021 (<https://www.mongabay.co.id/2021/05/26/kondisi-buruh-sawit-memprihatinkan/>).

- f. **Minimnya suara buruh perempuan dalam serikat kerja.** Banyak perkebunan sawit yang tidak ada serikat buruh, sehingga para buruh perempuan tidak punya ruang untuk menyampaikan pendapat, usulan ataupun keluhannya atas penderitaan yang mereka alami. Padahal perempuan menjalankan jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat serta beban ganda. Faktor-faktor tersebut menambah minimnya suara buruh perempuan dalam memperjuangkan hak-haknya melalui serikat buruh. Terkadang faktor relasi kuasa tidak hanya dengan perusahaan/perkebunan yang lemah akan tetapi relasi kuasa dengan suami yang berposisi sebagai mandor juga berkontribusi membuat buruh perempuan sulit untuk menentang kebijakan perkebunan yang tidak adil tersebut.
- g. **Kekerasan berbasis gender.** Buruh perempuan di perkebunan sawit mengalami banyak ancaman kekerasan berbasis gender diantaranya KDRT, kekerasan seksual dan *trafficking* (perdagangan) perempuan. Perdagangan perempuan, termasuk dijadikannya buruh perempuan sebagai objek seksual oleh para laki-laki pekerja perkebunan sawit serta korban perbudakan (situasi kerja yang sangat buruk tanpa digaji atau digaji dengan gaji yang tidak manusiawi).

NASIB KEJI BURUH PEREMPUAN DI KEBUN SAWIT

Investigasi Associate Press melaporkan kasus kekerasan seksual dan kondisi kesehatan yang dialami buruh perempuan di perkebunan sawit di Sumatera.

Salah satu kasus yang diungkap adalah kasus perkosaan yang dilakukan oleh atasan/bos terhadap buruh perempuan berusia 16 tahun. Kedua lengannya diikat dan mulutnya dibekap untuk mencegahnya berteriak. Anak perempuan tersebut diperkosa oleh bosnya di tengah kebun sawit. Kekejangan tersebut baru berakhir ketika pelaku melukai dengan kampak dan mengancam menebas leher korban jika melapor.

Betapa buruh perempuan rentan menjadi korban delik kejahatan seksual, mulai dari pelecehan verbal hingga perkosaan. Korban biasanya menutup mulut. Jikapun bersuara, perusahaan cenderung mendiamkan atau mencari “solusi damai” dengan membayar uang ganti rugi. Dalam kasus perkosaan, korban juga dipaksa menikahi pelaku oleh keluarga untuk menangkai aib, terlebih jika korban hamil. “Hampir setiap kebun punya masalah dengan buruh,” kata Hotler Parsaoran, pegiat dari LSM Sawit Watch, yang melakukan investigasi lapangan. “Tapi kondisi yang dihadapi buruh perempuan jauh lebih parah ketimbang laki-laki.”

Buruh perempuan juga seringkali mendapat beban kerja paling berat di kebun. Mereka kebanyakan dipekerjakan sebagai penyemprot pestisida, atau sebagai buruh angkut. Berbagai masalah kesehatan seperti keracunan atau hernia terpaksa diabaikan lantaran tidak adanya jaminan kesehatan dari perusahaan.

Ironisnya, praktik kekerasan seksual juga terjadi di kebun-kebun yang menyandang sertifikat sawit berkelanjutan dari RSPO/Roundtable on Sustainable Palm Oil.

Di kebun lain, seorang perempuan mengeluhkan demam, batuk dan mimisan. Kondisinya memburuk karena bekerja menyemprotkan pestisida tanpa baju pengaman selama bertahun-tahun. Upah harian yang tak lebih dari Rp. 30.000 membuatnya tidak mampu membiayai pengobatan dokter. Serangkaian gangguan kesehatan akibat bekerja di kebun sawit berupa rasa pusing untuk waktu lama, mimisan, kesulitan nafas atau pandangan yang kabur. Sejumlah buruh bahkan dikabarkan mengalami kehilangan penglihatan atau keguguran kandungan.

Kejadian ini terjadi pada salah satu perusahaan perkebunan sawit bernama LS, yang akhirnya mengundurkan diri dari keanggotaan RSPO. Dalam beberapa kasus, buruh perempuan mengaku dipaksa bersembunyi di hutan jika mendapat kunjungan dari auditor.

Catatan bea cukai dan distributor Amerika Serikat yang diperiksa oleh AP mengungkapkan bahwa perkebunan sawit bermasalah ikut menyuplai industri kosmetika internasional yang bernilai USD 530 miliar per tahun. Perkebunan sawit tersebut memiliki sertifikasi RSPO sehingga mampu mengakses industri kosmetika internasional.

Perusahaan besar seperti L'Oréal, Unilever, Procter & Gamble, Avon dan Johnson & Johnson tercatat menggunakan hasil dari perkebunan di mana perempuan mengaku mengalami pelecehan seksual, ungkap AP. Semua perusahaan mengaku menerapkan standar tinggi dalam mencari penyuplai, di antaranya melalui skema RSPO yang seharusnya menjamin produksi sawit berkelanjutan.
rzn/hp (Associated Press)

Sumber: <https://www.dw.com/id/investigasi-ap-temukan-budaya-kekerasan-seksual-di-industri-sawit/a-55663891>

Praktik-praktik diskriminasi dan kekerasan berbasis gender tersebut diatas bertentangan dengan ketentuan-ketentuan CEDAW serta hukum HAM nasional dan internasional, sebagaimana berikut:

1. Pasal 11 ayat (1) CEDAW, yang menegaskan bahwa “negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:

(a) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;

(b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;

(c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk dipromosikan, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan;

(d) Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;

(e) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;

(f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

2. Pasal 6 CEDAW menyebutkan “Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat, termasuk pembuatan undang-undang, untuk memberantas segala bentuk perdagangan perempuan dan eksploitasi pelacuran.”

3. Undang-undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang melalui UU No. 21 Tahun 2007.

4. Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c UU Ketenagakerjaan menyatakan setiap pekerja/buruh mendapat perlindungan atas moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

5. Pasal 76 ayat (3) huruf b UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 224 Tahun 2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 wajib menjaga keamanan dan kesusilaan dan SE Menakertrans Nomor SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja jo. Permen KPPPA Nomor 1 Tahun 2020 tentang penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan (RP3) di tempat kerja.

3.3. Tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan yang belum mengintegrasikan Pengarusutamaan Gender secara nyata/konkrit

Pada aspek kebijakan, Pemerintah telah mempunyai beberapa instrumen dalam pengarusutamaan gender. Selain termaktub dalam berbagai regulasi di tingkat nasional, seperti yang dijelaskan pada Bab 2.1, Pemerintah telah menyusun strategi dalam pengarusutamaan gender secara nasional. Terdapat Instruksi Presiden No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional serta Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 tahun 2008 sebagaimana diubah oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 67 tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Permendagri No. 15/2008). Permendagri No. 15/2008 mengatur bahwa Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan Rencana Kerja SKPD. Selanjutnya, Kelompok Kerja pengarusutamaan gender Provinsi dibentuk di seluruh SKPD Provinsi dan memiliki tugas antara lain untuk menyusun Rencana Aksi Daerah pengarusutamaan gender (RAD PUG) di Provinsi. Ketentuan ini juga berlaku untuk Kabupaten/Kota. Pelaksanaan dari rencana tersebut dipantau dan dievaluasi pencapaiannya setiap tahun.

Selebihnya, Peraturan Presiden No. 59 tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian TBP telah menegaskan Tujuan 5 “Kesetaraan Gender” dalam sasaran nasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019. Persoalan kesetaraan gender terus diangkat dalam RPJMN 2020-2024⁵³ yang mengintegrasikan strategi pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan dalam pembangunan nasional. Perpres ini juga mengamanatkan penyusunan RAD TPB dalam mendukung pencapaian TPB yang sesuai dengan sasaran pembangunan daerah.

Di sektor perkebunan sawit, terdapat Rencana Aksi Nasional Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan 2019-2024 (RAN PKSB) sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden No. 6 tahun 2019. Tujuan dari RAN PKSB adalah untuk mewujudkan tata kelola sawit berkelanjutan. Isu gender tentu menjadi salah satu isu penting dalam tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan. Salah satu instruksi dalam RAN PKSB adalah kepada Menteri Ketenagakerjaan untuk melakukan review regulasi ketenagakerjaan dan diseminasi terkait pengawasan atas pelaksanaan sistem K3 dan jaminan sosial tenaga kerja dalam usaha perkebunan sawit. Selebihnya, Pemerintah Daerah diinstruksikan untuk menyiapkan Rencana Aksi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan (RAD PKSB) pada tingkat provinsi atau kabupaten/kota penghasil kelapa sawit.

⁵³Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

Sistem sertifikasi ISPO yang didorong dalam RAN PKS telah memasukan isu kesetaraan gender dalam prinsip dan kriteria, walaupun tidak diatur secara eksplisit seperti halnya dalam RSPO. Kriteria dan indikator sertifikasi sering kali tidak jelas dan konkrit, terdapat klausul larangan pelecehan/kekerasan tetapi rincian dan ketentuannya tidak dijelaskan. ISPO memiliki indikator larangan melakukan diskriminasi berbasis gender dengan mewajibkan perusahaan memiliki dokumen kebijakan, tetapi tidak ada standar perlindungan khusus untuk perempuan seperti hak reproduksi.⁵⁴

Jika merujuk pada berbagai instrumen di atas, terlihat bahwa pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit tersebut sudah menjadi konsen utama. Tetapi faktanya, kasus diskriminasi dan KBG masih terjadi di sektor perkebunan sawit. Artinya, implementasi berbagai kebijakan di atas masih belum optimal dan efektif.

Terdapat persoalan sektoral yang perlu diselesaikan dalam urusan pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit. Semua instrumen kebijakan tidak saling terintegrasi dan melengkapi, namun terkesan jalan terpisah - sendiri. Intervensi dilakukan secara parsial oleh masing-masing institusi yang diberikan kewenangan. Banyak program di tingkat nasional dan daerah yang tumpang tindih dan tidak fokus kepada persoalan di tingkat tapak. Khusus di sektor perkebunan sawit, persoalannya semakin kompleks, karena fungsi pengawasan tidak berjalan baik, karena kendala akses, terutama di area perkebunan sawit yang jauh dari pusat pemerintahan. Instrumen penegakan hukum juga tidak efektif karena dari aspek pengawasan juga tidak efektif.

Padahal, jika semua instrumen kebijakan ini terintegrasi dalam suatu sistem perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan maka kapasitas program baik yang dilakukan pemerintah dan kelembagaan sertifikasi akan efektif dilakukan. Sayangnya, integrasi tersebut tidak terjadi dan kasus-kasus diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit semakin berkembang luas.

⁵⁴Berdasarkan studi yang dilakukan oleh LPEM FEB UI (2021). Dapat diakses pada: https://auriga.or.id/resource/reference/2021-03-25_presentasi%20basg_sertifikasi%20sawit%20berkelanjutan.pdf.

BAB 4

STRATEGI DAN REKOMENDASI

4.1. Strategi Mewujudkan Kesetaraan Gender di Sektor Perkebunan Sawit

Penyelesaian diskriminasi dan kekerasan berbasis gender harus dilaksanakan secara komprehensif. Tidak hanya melibatkan perusahaan dan kelembagaan sertifikasi sawit berkelanjutan, tetapi perlu menguatkan peranan Pemerintah, terutama Pemerintah Daerah.

Berdasarkan temuan kajian ini, instrumen regulasi dan kebijakan, baik yang dikeluarkan oleh perusahaan, kelembagaan sertifikasi dan pemerintah dalam mengatasi praktik diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit sudah tersedia. Namun, instrumen ini tidak berjalan secara efektif karena lemahnya fungsi pengawasan dan penegakan hukum. Sehingga, diperlukan strategi inovatif dan efektif untuk memperkuat pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit.

A. Pengaturan terkait sistem zonasi dalam mekanisme perizinan perkebunan sawit

Kelemahan utama dalam sistem pengawasan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan sawit, terutama terkait diskriminasi dan kekerasan berbasis gender adalah banyak perusahaan perkebunan sawit beroperasi di wilayah yang sulit terjangkau, seperti pulau-pulau kecil, daerah perbatasan, dan area yang jauh dari pusat ibu kota kabupaten/kota dan dengan infrastruktur jalannya sulit diakses. Daerah ini rentan ditempati oleh perempuan, apalagi bila perusahaan tidak menyediakan pemukiman dan sarana pelayanan publik yang layak bagi perempuan.

Penerapan sistem zonasi dalam mekanisme perizinan perkebunan sawit adalah solusi dalam memperbaiki fungsi pengawasan dalam tata kelola sawit di Indonesia. Izin usaha perkebunan tidak hanya diterbitkan berdasarkan daya dukung dan daya tampung lingkungan serta lahan atau tata ruang, tapi harus memasukkan indikator kerentanan wilayah terhadap kualitas kehidupan pekerja, terutama pekerja perempuan. Zona wilayah yang memiliki tingkat kerentanan tinggi, seperti pulau-pulau kecil, wilayah perbatasan, wilayah yang sulit diakses oleh moda transportasi, dan wilayah yang jauh dari pusat pelayanan publik harus menjadi zona yang tidak bisa diberikan izin perkebunan sawit. Adanya kebijakan ini, dapat memperkuat fungsi pengawasan oleh pemerintah dan menekan terjadinya praktik diskriminasi dan kekerasan berbasis gender.

B. Penguatan peranan Pemerintah Daerah dalam penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender dengan mengintegrasikan RAD TPB, RAD PUG dan RAD PKSB dalam program kerja Pemerintah Daerah

Perangkat kebijakan dalam penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di level Pemerintah Daerah sudah cukup banyak. Pemerintah Daerah memiliki RAD TPB, RAD PUG dan RAD PKSB, yang dalam rencana aksinya termaktub aspek pengarusutamaan gender. Namun demikian, tiga rencana aksi ini tidak saling terintegrasi dalam program kerja pemerintah daerah.

Terutama di daerah yang kinerja pembangunannya didukung oleh perkebunan sawit, integrasi ini menjadi solusi dalam memperkuat tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan, terutama dalam hal pengarusutamaan gender. RAD PKSB harus diintegrasikan dengan RAD TPB dan RAD PUG. Integrasi ini harus diturunkan menjadi rencana kerja Pemerintah Daerah untuk penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit. Sehingga, kapasitas Pemerintah Daerah dalam menangani permasalahan krusial ini menjadi kuat.

C. Menyusun dan menerapkan skema insentif terhadap praktik pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit oleh Pemerintah Daerah melalui *Ecological Fiscal Transfer* (EFT) dan mekanisme dana sawit (Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit/BPDPKS)

Penguatan peranan Pemerintah Daerah harus didukung dengan penguatan kapasitas anggaran. Fungsi pengawasan Pemerintah Daerah akan efektif bila sistemnya berjalan baik. Sistem pengawasan ini harus didukung oleh kapasitas kelembagaan dan kapasitas pendanaan. Selama ini, fungsi pengawasan tidak berjalan baik karena keterbatasan anggaran.

Karena itu, untuk memperkuat fungsi pengawasan terhadap praktik diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit perlu membangun skema insentif bagi Pemerintah Daerah yang aktif melakukan pengawasan. Saat ini kinerja Pemerintah Daerah dalam penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender belum masuk kategori perhitungan pemberian Dana Insentif Daerah (DID). Instrumen fiskal yang sedang dikembangkan di Indonesia dengan dasar perlindungan dan konservasi lingkungan adalah transfer anggaran berbasis ekologi (*Ecological Fiscal Transfer*/EFT). Instrumen ini bisa dikembangkan secara vertikal mulai dari Pemerintah Pusat (Transfer Anggaran Nasional berbasis Ekologi/TANE), Pemerintah Provinsi (Transfer Anggaran Provinsi berbasis Ekologi/TAPE) dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Transfer Anggaran Kabupaten berbasis Ekologi/TAKE) untuk menangani tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan. EFT bisa mengadopsi indikator gender dalam menyusun formulasi skema perhitungan. Khusus bagi daerah yang basis kinerja pembangunannya didukung oleh perkebunan sawit, EFT plus gender ini akan memperkuat kapasitas program kerja pemerintah daerah dalam menangani program pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit.

Selain dari DID atau skema EFT, insentif kepada Pemerintah Daerah dapat diberikan oleh Pemerintah Pusat melalui mekanisme dana perkebunan sawit (BPDPKS).⁵⁵ Dana ini sangat

⁵⁵Situs Badan Pengelola Dana Perkebunan Kelapa Sawit dapat diakses melalui <https://www.bpdps.or.id/>.

relevan digunakan karena mandatnya yang tertuang dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan yaitu untuk pengembangan usaha perkebunan yang berkelanjutan (salah satu indikator praktek keberlanjutan berbicara mengenai aspek sosial dan gender). Dana perkebunan sawit dapat digunakan untuk program pengembangan sarana dan prasarana untuk perkebunan kelapa sawit yang berada pada daerah perbatasan dan tertinggal. Dengan demikian, daerah tertinggal tersebut memiliki akses jalan dan sarana kesehatan untuk mendukung pekerja sawit (khususnya wanita) dan sarana kesehatan dan pendidikan bagi anak-anak.

D. Mendorong lembaga keuangan untuk menetapkan standar penyaluran pinjaman dengan memasukan indikator gender sebagai salah satu instrumen penilaian terhadap calon debitur di sektor perkebunan sawit

Lembaga keuangan berperan penting dalam pengembangan sektor perkebunan sawit. Investasi yang dilakukan oleh perusahaan sawit didukung oleh pembiayaan dari lembaga keuangan, terutama lembaga perbankan. Supaya kepatuhan perusahaan sawit terhadap pengarusutamaan gender bisa dilakukan, lembaga keuangan bisa mendorongnya lewat mekanisme penyaluran pinjaman.

Saat ini, beberapa lembaga keuangan sudah memiliki standar penilaian terhadap calon debitur dengan indikator keberlanjutan (*sustainability*). Di beberapa aspek, kebijakan keuangan ini mampu memberikan kontribusi terhadap perbaikan tata kelola perkebunan sawit berkelanjutan. Standar penilaian ini dapat dikembangkan dengan memasukan indikator gender. Calon debitur yang layak dibiayai adalah mereka yang memiliki standar kesetaraan gender dalam tata kelola bisnisnya. Ini juga sesuai dengan konsep bisnis dan HAM (*business and human rights*) yang didorong oleh Pemerintah di sektor perkebunan sawit. Jika hal ini bisa dilakukan, maka praktik diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit bisa diminimalkan kasusnya.

E. Memperkuat sistem *surveillance* kesehatan reproduksi terhadap pekerja perempuan di sektor perkebunan sawit yang terintegrasi dengan sistem ISPO dan RSPO

ISPO dan RSPO memiliki prinsip dan kriteria pemantauan aspek kesehatan bagi para pekerja yang wajib dilakukan secara berkala. Meski demikian, pelaksanaan prinsip dan kriteria tersebut butuh pengembangan. Khusus untuk pekerja perempuan, perlu dilakukan sistem *surveillance* terhadap faktor kesehatan reproduksi. Secara medis, kesehatan reproduksi berpengaruh besar terhadap pola aktivitas perempuan dan kualitas hidup. Secara konsensus HAM, kesehatan reproduksi merupakan hak paling esensial yang harus didapat oleh perempuan.

Kementerian Kesehatan sudah mengembangkan sistem *surveillance* kesehatan reproduksi terhadap pekerja perempuan. Sistem *surveillance* ini perlu dikembangkan terhadap pekerja perempuan di sektor perkebunan sawit, karena mereka paling rentan terhadap faktor kesehatan reproduksi. ISPO dan RSPO perlu mengadopsi sistem *surveillance* kesehatan reproduksi ini dalam panduan pelaksanaan prinsip dan kriteria terkait pemantauan kesehatan pekerja.

F. Adanya mekanisme pertukaran data dan informasi terkait diskriminasi dan kekerasan berbasis gender antara kelembagaan sertifikasi (ISPO dan RSPO) dan Pemerintah Daerah

ISPO dan RSPO memiliki sistem penanganan terhadap kasus diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Beberapa kasus terkait diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan sudah dilaporkan kepada sekretariat ISPO dan RSPO dan sudah ada yang ditindaklanjuti. Meski demikian, diperlukan peningkatan kapasitas dan optimalisasi kelembagaan ISPO dan RSPO dalam penyelesaian pelanggaran hak asasi perempuan.

Pada aspek lain, Pemerintah Daerah memiliki kewenangan pengawasan terkait kasus diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Penyelesaian lewat jalur pemerintah akan lebih efektif karena pemerintah memiliki kewenangan yang besar untuk menangani masalah ini. Sebaiknya, ada integrasi penanganan kasus tersebut antara kelembagaan sertifikasi dan pemerintah daerah. Karena itu, perlu adanya mekanisme pertukaran data dan informasi status penanganan kasus diskriminasi dan kekerasan berbasis gender.

4.2.Rekomendasi

Berdasarkan strategi di atas, untuk memperbaiki penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit, perlu dilakukan beberapa kebijakan berikut:

- A. Kementerian Pertanian perlu membangun sistem zonasi dalam tata kelola perizinan perkebunan sawit dengan mengembangkan indikator kerentanan kehidupan pekerja dan masyarakat terhadap aktivitas perkebunan sawit;
- B. Pemerintah Daerah mengintegrasikan RAD TPB, RAD PUG dan RAD PKSB dalam menyusun rencana kerja dan rencana anggaran untuk program pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit;
- C. Kementerian Keuangan mengembangkan sistem insentif dari dana perkebunan sawit untuk pemerintah daerah yang memiliki kinerja baik dalam penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit;
- D. Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang kinerja pembangunannya ditopang oleh sektor perkebunan sawit perlu mengembangkan instrumen transfer anggaran berbasis ekologi (EFT) dengan memasukan indikator gender dalam formulasinya dan melakukan afirmasi untuk pengarusutamaan gender di sektor perkebunan sawit;
- E. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memasukan indikator gender dalam penilaian calon debitur yang layak menerima pembiayaan di sektor perkebunan sawit;
- F. Kelembagaan sertifikasi ISPO dan RSPO mengembangkan modul panduan untuk sistem *surveillance* kesehatan reproduksi terhadap pekerja perempuan;
- G. Pemerintah daerah dan kelembagaan sertifikasi ISPO dan RSPO melakukan kerjasama pertukaran data dan informasi terkait diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor perkebunan sawit.

Lampiran A

Faktor yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Daerah Perkebunan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	67.602	4.959		13.632	.000	57.026	77.379
SUMBANGAN PENDAPATAN PEREMPUAN DALAM RT (%)	.068	.023	.093	2.915	.004	.022	.114
PEREMPUAN SEBAGAI PEKERJA PROFESIONAL (%)	.055	.022	.081	2.535	.012	.012	.098
STUNTING (%)	.037	.023	.055	1.639	.103	-.008	.082
PENGELUARAN PEREMPUAN PER KAPITA (Rp)	.000	.000	-.126	-1.174	.242	-.001	.000
IPM PEREMPUAN RATA-RATA LAMA SEKOLAH PEREMPUAN (Tahun)	-1.996	.265	-.482	-7.520	.000	-2.519	-1.473
ANGKA HARAPAN HIDUP PEREMPUAN (Tahun)	-.710	.082	-.385	-8.700	.000	-.871	-.549
MORBIDITAS (%)	.047	.041	.037	1.148	.252	-.034	.128
LUAS TUTUPAN SAWIT (Ha)	-3.192E-6	.000	-.073	-2.240	.026	.000	.000

a. Dependent Variable: INDEKS PEMBANGUNAN GENDER (IPG)

Lampiran B

Faktor yang Mempengaruhi Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) di Daerah Perkebunan Sawit menurut Kabupaten/Kota di Indonesia, 2020

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	29.500	10.567		1.599	.114	-7.101	66.100
	SUMBANGAN PENDAPATAN PEREMPUAN DALAM RT (%)	.511	.007	.396	5.047	.000	.339	.604
	PEREMPUAN SEBAGAI PEKERJA PROFESIONAL (%)	-.220	.082	-.182	-2.686	.008	-.381	-.058
	STUNTING (%)	.023	.086	.019	.269	.788	-.146	.192
	PENGELUARAN PEREMPUAN PER KAPITA (Rp)	.001	.001	.299	1.308	.192	-.001	.003
	IPM PEREMPUAN RATA-RATA LAMA SEKOLAH PEREMPUAN (Tahun)	1.137	.994	.156	1.144	.254	-.022	3.096
	ANGKA HARAPAN HIDUP PEREMPUAN (Tahun)	.697	.306	.211	2.240	.026	.084	1.290
	MORBIDITAS (%)	.142	.153	.063	.925	.356	-.160	.444
	LUAS TUTUPAN SAWIT (Ha)	-3.975E-6	.000	-.051	-.745	.457	.000	.000

a. Dependent Variable: INDEKS PEMBERDAYAAN GENDER (IDG)