KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

ISPO Indonesian Sustainable Palm Oil

UNDP GREEN COMMODITIES PROGRAMME

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

Kajian Peluang Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial dalam Pelaksanaan Sertifikasi *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO)

KEMENTERIAN PERTANIAN REPUBLIK INDONESIA

KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

ISPO Indonesian Sustainable Palm Oil

UNDP GREEN COMMODITIES PROGRAMME

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs, Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

Kajian Peluang Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial dalam Pelaksanaan Sertifikasi *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO)

Ratnasari, M.Si

Daftar Isi

Pendahuluan 04

Latar Belakang 04

Tujuan 05

Posisi Dokumen Kajian 05

Gender dan Inklusi Sosial 06

Konsep-konsep Dasar 06

Gender 06

Kesetaraan Gender (*Gender Equality*) 06

Keadilan Gender (*Gender Justice*) 07

Pengarusutamaan Gender (*Gender Mainstreaming*) 07

Inklusi Sosial (*Social Inclusion*) 07

Gender dan Inklusi Sosial dalam Prinsip dan Kriteria 08

Analisis Gender dalam Sertifikasi ISPO 09

Metodologi 09

Hasil Analisis Gender dalam Sertifikasi ISPO 12

Analisis Gender dalam Prinsip ISPO bagi Perusahaan Perkebunan 12

Analisis Gender dalam Prinsip ISPO bagi Pekebun 24

Kesimpulan dan Rekomendasi 31

Daftar Pustaka 33

Lampiran 1: Tabel Peluang Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial dalam Prinsip dan Kriteria ISPO 34

01 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat produksi perkebunan kelapa sawit Indonesia melonjak selama lima tahun terakhir. Pada 2019, produksi mencapai 48,42 juta ton, meningkat 12,92% dari tahun sebelumnya sebesar 42,88 juta ton. Pemerintah Indonesia pun berupaya untuk mempercepat pengembangan industri minyak sawit berkelanjutan dalam rangka menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan dan inklusif.

Pada tahun 2019, Pemerintah Indonesia meletakkan dasar peta jalan pengembangan kelapa sawit berkelanjutan di Indonesia dengan mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Rencana Aksi Nasional Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan 2019-2024, atau dikenal dengan RAN KSB. RAN KSB dikembangkan dengan menggunakan pendekatan multipihak dan mencakup beragam topik keberlanjutan dengan menyeimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Terdapat lima komponen pada RAN KSB, yaitu:

(A) Penguatan data, koordinasi dan infrastruktur;
(B) Meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pekebun;
(C) Melakukan pengelolaan dan pemantauan lingkungan;
(D) Menerapkan tata kelola perkebunan dan penanganan sengketa; dan
(E) Melakukan dukungan percepatan pelaksanaan sertifikasi Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) dan meningkatkan akses pasar.

Dalam beberapa tahun terakhir, Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk mengembangkan ISPO menjadi alat utama negara dalam memperbaiki tata kelola perkelapasawitan nasional yang lebih berkelanjutan. Hal itu tercermin dari terbitnya Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2020 Tentang Sistem Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia dan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia, yang merinci aspek pelaksanaan ISPO, termasuk prinsip dan kriterianya. Selain itu, Pemerintah Indonesia juga secara spesifik mendedikasikan satu komponen dalam RAN KSB untuk mendukung implementasi ISPO, yaitu pada Komponen E. Oleh karena itu, penting untuk terus mendukung Pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan implementasi sistem sertifikasi ISPO.

Sebelum diterbitkannya Perpres No. 44/2020, sistem sertifikasi ISPO telah diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 11 Tahun 2015 tentang Sistem Sertifikasi Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia[1]. Permentan No. 11/2015 lantas diperbaharui dengan terbitnya Permentan No. 38/2020. Prinsip dan kriteria ISPO pada Permentan No. 38/2020 lebih menyempurnakan prinsip dan kriteria pada Permentan No. 11/2015. Contoh dari penyempurnaan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Munculnya prinsip Penerapan Transparansi yang dapat menjawab persoalan terkait dengan ketelusuran rantai pasok Tandan Buah Segar (TBS);
2. Perubahan klausa yang sebelumnya terbatas hanya hutan alam primer menjadi hutan alam pada kriteria 3.9;
3. Disebutkannya Persetujuan atas Dasar Informasi di Awal tanpa Paksaan (PADIATAPA)[2] dalam indikator dan verifier kriteria 1.1.2;
4. Pada prinsip Tanggung Jawab terhadap Ketenagakerjaan, terdapat penyempurnaan pada indikator dan verifier kriteria 4.4, tentang pelarangan mempekerjakan anak di bawah umur dan melakukan diskriminasi sesuai peraturan perundang-undangan.

Permentan No. 38/2020 dapat menjadi salah satu instrumen kunci dalam mendorong pembangunan KSB yang responsif gender. Hal ini sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan dan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Aspek gender sesungguhnya menjadi aspek penting dan tidak terpisahkan dalam mewujudkan kelapa sawit berkelanju-

[1] Permentan No. 11/2015 menggantikan Permentan No. 19/2011 tentang Pedoman Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Indonesia yang telah dicabut.
[2] Springer, J. and Vanessa R. 2014. Kertas Kerja: Persetujuan Atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan dan REDD+ Pedoman dan Sumber Daya. WWF.

tan, karena prinsip berkelanjutan membutuhkan praktik keadilan gender dan inklusi sosial. Prinsip dan kriteria ISPO diharapkan mampu mendorong terciptanya relasi gender yang berkeadilan. Permentan No. 38/2020 memiliki ruang yang luas untuk mendorong aspek kesetaraan dan keadilan gender, karena Permentan ini mengatur kriteria non-diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam proses sertifikasi ISPO dan mendorong keberdayaan pihak-pihak yang lebih rentan. Hal ini salah satunya tercermin dari penyesuaian prinsip dan kriteria bagi pekebun, yang relatif lebih sederhana dibandingkan dengan prinsip dan kriteria bagi perusahaan perkebunan[3].

Kajian ini disusun untuk mengidentifikasi peluang pengarusutamaan gender dan inklusi sosial dalam pelaksanaan sertifikasi ISPO, berdasarkan pada analisis gender dalam prinsip dan kriteria ISPO yang tercantum dalam Permentan No. 38/2020. Penyusunan kajian ini merupakan tindak lanjut dari rekomendasi yang tercantum dalam naskah kebijakan berjudul 'Akselerasi Pembangunan Kelapa Sawit Berkelanjutan melalui Kebijakan Responsif Gender' yang dikembangkan oleh Sekretariat Tim Pelaksana RAN KSB, melalui kerja sama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta didukung oleh UNDP Indonesia.

1.2 Tujuan

Tujuan disusunnya kajian ini adalah:

- Mengidentifikasi peluang pengarusutamaan gender dan inklusi sosial dalam pelaksanaan sertifikasi ISPO bagi pemangku kepentingan yang relevan dengan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan; dan
- Menyampaikan hasil analisis gender pada prinsip dan kriteria ISPO sebagai dasar dalam pengarusutamaan gender dan inklusi sosial dalam pelaksanaan sertifikasi ISPO.

1.3 Posisi Dokumen Kajian

Posisi dokumen kajian ini adalah:

a. Sebagai bahan dasar untuk menemukenali peluang pengarusutamaan gender dan inklusi sosial dalam pelaksanaan sertifikasi ISPO; dan

b. Sebagai bahan dalam penyusunan dokumen teknis pelaksanaan sertifikasi ISPO yang responsif gender, dalam bentuk buku saku maupun petunjuk teknis (juknis).

[3] Tillah, M. 2021. Policy Brief "Akselerasi Pembangunan Kelapa Sawit Berkelanjutan melalui Kebijakan Responsif Gender". Jakarta: UNDP SPOI.

02 Gender dan Inklusi Sosial

2.1 Konsep-konsep Dasar

2.1.1 Gender

Gender merupakan konstruksi sosial atau masyarakat tentang bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan bertingkah laku, bersikap, bersifat, berperan, dan berposisi. Konstruksi tersebut 'dilekatkan' kepada masing-masing jenis kelamin yang dikonstruksi (dibentuk, dibangun, dan diperkuat) secara sosial dan kultural, melalui interpretasi agama, aturan negara, pendidikan (formal dan informal), dan melalui proses yang panjang.

Gender juga merujuk pada pembedaan sifat, peran, dan posisi perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh keluarga dan masyarakat, serta dipengaruhi oleh sistem sosial, budaya, interpretasi agama, kepercayaan, ekonomi, politik, dan lain sebagainya. Konsep gender bisa berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah, dan budaya tertentu. Konsep gender tersosialisasi dan terinternalisasi dari generasi ke generasi, sehingga seringkali dianggap bersifat alamiah, biologis, dan kodrati.

Penting untuk membedakan antara norma gender, stereotip, dan peran gender. Norma gender merupakan sehimpunan keyakinan dan praktik seputar gagasan ideal tentang apa artinya menjadi perempuan atau menjadi laki-laki, yang mendukung proses pembedaan perempuan dan laki-laki. Misalnya perempuan diharapkan bersikap lembut dan tidak kasar, sedangkan laki-laki diharapkan bersikap tegas. Stereotip gender adalah pandangan masyarakat tentang apa yang laki-laki dan perempuan mampu lakukan. Sebagai contoh, pandangan bahwa perempuan lebih baik dalam menangani administrasi keuangan, sedangkan laki-laki lebih baik dalam menangani mesin. Peran gender merujuk pada kegiatan-kegiatan nyata yang dilakukan oleh kedua jenis kelamin. Sebagai contoh, anak laki-laki membantu ayahnya bekerja di kebun dan anak perempuan membantu ibunya memasak di dapur.

Norma-norma gender mengatur perilaku, peran, dan posisi individu dalam masyarakat, serta menentukan perilaku mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam situasi tertentu. Termasuk menentukan peran dan posisi tertentu bagi perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Misalnya, laki-laki diposisikan sebagai ketua kelompok dan perempuan diposisikan sebagai bendahara kelompok. Padahal perempuan juga mampu menjadi ketua kelompok, demikian pula laki-laki dapat mumpuni dalam mengisi posisi bendahara.

Pembedaan yang ketat antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai konteks tertentu dapat menimbulkan berbagai bentuk ketidakadilan, baik untuk perempuan maupun laki-laki. Bentuk-bentuk ketidakadilan gender tersebut yaitu pemberian label (stereotyping), sub-ordinasi (penomorduaan), marginalisasi (peminggiran), multi beban, dan kekerasan[4] .

2.1.2 Kesetaraan Gender (*Gender Equality*)

Kesetaraan gender merujuk pada kesamaan hak, tanggung jawab, kesempatan, perlakuan, dan penilaian baik pada perempuan, laki-laki maupun beragam kelompok sosial lainnya. Kesetaraan gender merupakan situasi di mana perempuan, laki-laki, dan beragam kelompok sosial lainnya menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama, untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya di segala bidang kehidupan.

Kesetaraan gender merupakan konsep yang dikembangkan dengan mengacu pada dua instrumen internasional yang mendasar, yakni Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). DUHAM menyatakan bahwa semua manusia dilahirkan bebas dan memiliki hak yang sama, yang di antaranya adalah:

- Hak untuk mendapat perlakuan yang sama dan tidak didiskriminasikan;
- Hak untuk memiliki kebangsaan;
- Hak untuk memiliki harta;
- Hak untuk memperoleh pendidikan;
- Hak untuk bekerja dan mendapatkan kondisi kerja yang adil;
- Hak untuk bebas dari perbudakan dan kerja paksa;
- Hak untuk memiliki akses yang sama terhadap pelayanan publik dalam suatu negara;
- Hak untuk bebas bergerak;
- Hak untuk memiliki kemerdekaan berpikir, berpendapat, dan berekspresi; dan
- Hak untuk memiliki kemerdekaan berserikat.

[4] Fakih, M. 2008. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Insist Press.

Sedangkan CEDAW lebih menekankan pada 'hak yang sama' dan 'kesempatan yang sama' yang harus tersedia untuk semua perempuan dan laki-laki di berbagai bidang aktivitas manusia. Konsep ini juga merujuk pada situasi di mana tidak ada individu yang ditolak aksesnya atas hak-hak tersebut, atau hak-hak tersebut dirampas dari mereka, karena jenis kelamin mereka[5].

2.1.3 Keadilan Gender (*Gender Justice*)

Keadilan gender mengacu pada situasi saat semua orang, perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki, dinilai setara, memiliki posisi setara, dan dapat berbagi secara setara dan adil dalam distribusi kekuasaan, pengetahuan, dan sumber daya. Keadilan gender merupakan kondisi saat tidak terjadi kesenjangan antara perempuan, laki-laki, dan beragam kelompok sosial lainnya, yang diproduksi dan direproduksi dalam berbagai ranah agar ketidakadilan gender dapat teratasi.

Upaya untuk mewujudkan keadilan gender juga mengharuskan lembaga-lembaga utama (termasuk lembaga-lembaga negara) bertanggung jawab untuk mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi yang menyebabkan banyak perempuan menjadi miskin dan dipinggirkan[6]. Dengan diwujudkannya keadilan gender, diharapkan setiap orang, baik perempuan dan laki-laki, terbebas dari rangkaian sistem sosial-budaya-ekonomi-politik berbasis gender, yang di satu sisi mengistimewakan individu atau kelompok sosial tertentu, sementara di sisi lain melakukan represi serta menindas individu atau kelompok sosial lainnya.

2.1.4 Pengarusutamaan Gender (*Gender Mainstreaming*)

Pengarusutamaan gender merupakan rangkaian strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam pengembangan institusi, kebijakan, dan program kerja. Termasuk yang berkaitan dengan rancangan dan pelaksanaan kebijakan, program, pemantauan dan evaluasi, serta dalam kerja sama dengan pihak luar. Rangkaian strategi tersebut disusun berdasarkan wawasan, kesadaran kritis, dan data yang diperoleh dari analisis gender. Pengarusutamaan gender juga menawarkan kerangka definisi dasar dari konsep-konsep kunci, serta mengusulkan prinsip-prinsip aksi dan menguraikan garis tanggung jawab dalam organisasi untuk mengarusutamakan gender di dalam seluruh programnya[7].

Dalam konteks Indonesia, pijakan untuk melaksanakan upaya pengarusutamaan gender (PUG) adalah melalui Inpres No. 9/2000, yang kemudian diperkuat melalui Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yang kemudian dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) periode 2004-2009 hingga periode 2020-2024. PUG merupakan salah satu arus utama yang harus dilaksanakan, selain pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan dan tata kelola pemerintahan yang baik.

2.1.5 Inklusi Sosial (*Social Inclusion*)

Inklusi sosial adalah upaya penghapusan hambatan-hambatan institusional serta upaya memperluas dukungan peningkatan akses individu dan kelompok yang terpinggirkan terhadap pemenuhan hak asasi manusia, termasuk hak sebagai warga negara.

Inklusi sosial merupakan proses membangun hubungan sosial dan menghormati individu juga komunitas, sehingga kelompok minoritas dapat berpartisipasi penuh[8] dalam pengambilan keputusan, kehidupan ekonomi, sosial, politik, dan budaya.

[5] Kabeer, N. 2005. Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goals. Gender and Development Vol. 13, No. 1, Edition on Millennium Development Goals.
[6] Goetz, A.M. 2007. Gender justice, citizenship and entitlements: core concepts, central debates and new directions for research. In Mukhopadhyay, Maitrayee and Navsharan Singh (eds). Gender Justice, Citizenship and Development. New Delhi: Zubaan, an imprint of Kali for Women; Ottawa: International Development Research Centre.
[7] UNDP. 2013. Gender Mainstreaming Made Easy: Handbook for Programme Staff. Somalia: Country Office for UNDP Somalia.
[8] Woolcock, M. 2013. Social Inclusion: Its Significance for Development Theory, Research, and Policy. Presentation on Workshop of Social Inclusion. UNESCO.

2.2 Gender dan Inklusi Sosial dalam Prinsip dan Kriteria ISPO

Prinsip keberlanjutan (*sustainability*) pada pembangunan kelapa sawit berkelanjutan dapat dimanfaatkan untuk memberikan kontribusi positif bagi kesetaraan gender, serta dapat mempromosikan kesetaraan gender melalui kepekaan terhadap dinamika gender yang spesifik pada lokasi tertentu[9]. Secara umum, persoalan gender dalam perkebunan kelapa sawit antara lain adalah yang berkaitan dengan kerawanan pangan, akses yang tidak setara terhadap tanah dan sumber daya produktif, akses yang tidak setara dalam pendidikan dan pelatihan, diskriminasi gender dalam akses pengambilan keputusan dan pemberdayaan, serta kondisi kerja dalam perkebunan kelapa sawit yang relatif tidak aman bagi perempuan. Tantangan tersebut menjadi hambatan bagi kesetaraan gender yang melemahkan kontribusi perempuan untuk keberlanjutan ekonomi, lingkungan, dan sosial dalam komunitas mereka.

Sistem sertifikasi keberlanjutan merupakan salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk mendorong praktik produksi yang berkelanjutan. Dalam konteks kelapa sawit, selain ISPO terdapat berbagai sertifikasi keberlanjutan seperti *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO) dan *International Sustainability and Carbon Certification* (ISCC). Maka, upaya PUG dalam berbagai sistem sertifikasi ini menjadi penting untuk semakin menguatkan bahwa keadilan gender dan inklusi sosial merupakan sebuah satu kesatuan yang tak terpisahkan dari aspek keberlanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui pelaksanaan audit sertifikasi yang responsif gender.

Audit responsif gender mengacu pada prosedur dan alat yang digunakan untuk menganalisis apakah praktik dan sistem dalam suatu organisasi mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, termasuk apakah dan bagaimana praktik dan sistem dipantau dan dipatuhi dari waktu ke waktu. Bagi auditor, hal ini mensyaratkan perencanaan tindakan dan pelaksanaannya untuk menemukan adanya situasi ketidaksetaraan gender dan kebutuhan khusus untuk pemberdayaan perempuan.

Mengacu pada Permentan No. 38/2020, terdapat 7 prinsip ISPO dengan 30 kriteria dan 174 indikator yang perlu dipenuhi oleh perusahaan perkebunan[10] untuk mendapatkan sertifikat ISPO. Ketujuh prinsip tersebut yaitu:

1. Kepatuhan legalitas usaha perkebunan;
2. Penerapan praktik perkebunan yang baik;
3. Pengelolaan lingkungan hidup, sumber daya alam, dan keanekaragaman hayati;
4. Tanggung jawab ketenagakerjaan;
5. Tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi masyarakat;
6. Penerapan transparansi; dan
7. Peningkatan usaha secara berkelanjutan.

Sementara bagi pekebun, terdapat 5 prinsip dengan 13 kriteria dan 33 indikator yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan sertifikat ISPO. Kelima prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan;
2. Penerapan praktik perkebunan yang baik;
3. Pengelolaan lingkungan hidup, sumber daya alam, dan keanekaragaman hayati;
4. Penerapan transparansi; dan
5. Peningkatan usaha secara berkelanjutan.

Seluruh prinsip ISPO, baik bagi perusahaan perkebunan maupun pekebun, dapat menjadi ruang yang luas untuk mendorong keadilan gender dan inklusi sosial. Prinsip 'kesetaraan gender dan inklusi sosial' dapat menjadi prinsip yang dimasukkan dalam ISPO dengan UU No. 7/1984 sebagai konsideran untuk menjamin keterlibatan perempuan, laki-laki, serta berbagai kelompok sosial dan kelompok rentan lainnya dalam proses sertifikasi ISPO serta menjamin seluruh pihak tersebut mendapatkan manfaat yang merata.

Peran gender tradisional sering kali membatasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam membuat keputusan terkait tata kelola ruang penghidupan, serta membatasi mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kapasitas.

Kesetaraan gender dan inklusi sosial dalam ISPO dapat dicapai dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki, perempuan, dan kelompok rentan lainnya dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat dalam pelaksanaan ISPO. Pelibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pengambilan keputusan sangat penting, termasuk dalam mempertimbangkan dampak yang berbeda terhadap mereka, baik secara lingkungan maupun sosial[11]. Selain itu, pemberdayaan dan serangkaian langkah afirmatif menjadi penting bagi perempuan dari berbagai kelompok sosial, termasuk kelompok rentan yang dalam berbagai situasi tertinggal dalam pengambilan keputusan terkait pelaksanaan ISPO.

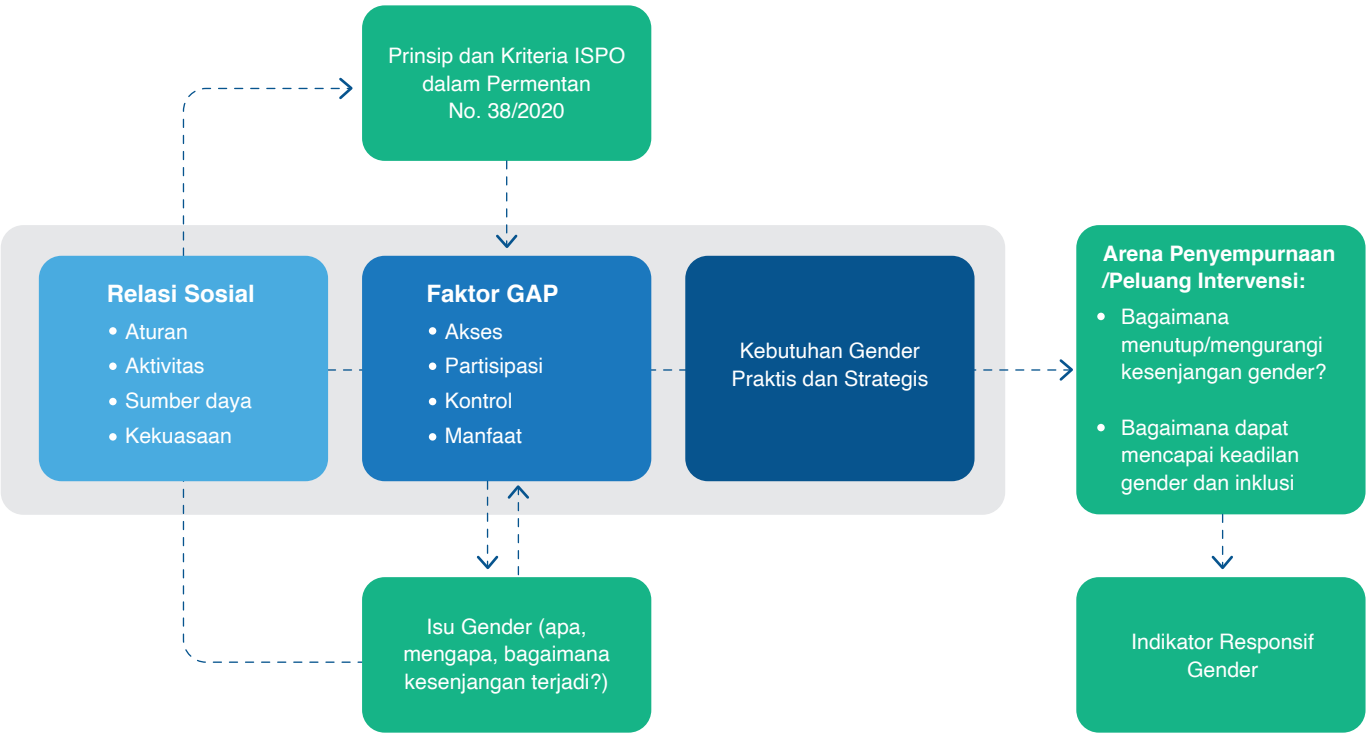
[9] Sexsmith, K. 2019. Leveraging Voluntary Sustainability Standards for Gender Equality and Women's Empowerment in Agriculture: A Guide for Development Organizations Based on the Sustainable Development Goals.
[10] Tiga kategori perusahaan perkebunan, yakni: a) perusahaan perkebunan yang melakukan usaha budidaya perkebunan dan terintegrasi dengan usaha industri pengolahan hasil perkebunan; b) perusahaan perkebunan yang melakukan usaha budidaya perkebunan; dan c) perusahaan perkebunan yang melakukan usaha industri pengolahan hasil perkebunan.
[11] The Asia Foundation. 2017. Program Setapak: Mencapai Keadilan Gender dalam Tata Kelola Hutan dan Lahan. TAF dan UK Climate Change Unit.

03 Analisis Gender dalam Sertifikasi ISPO

3.1 Metodologi

Alat analisis gender yang digunakan adalah Kerangka Kerja Analisis Gender Moser[12] dan Kerangka Kerja Pendekatan Relasi Sosial Kabeer[13], yang diintegrasikan dengan *Gender Analysis Pathway* (GAP)[14]. Alat analisis gender ini akan dipertajam dengan pendekatan Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial (GESI/*Gender Equity and Social Inclusion*). Cara kerja alat analisis gender ini dapat dilihat pada Gambar 1.

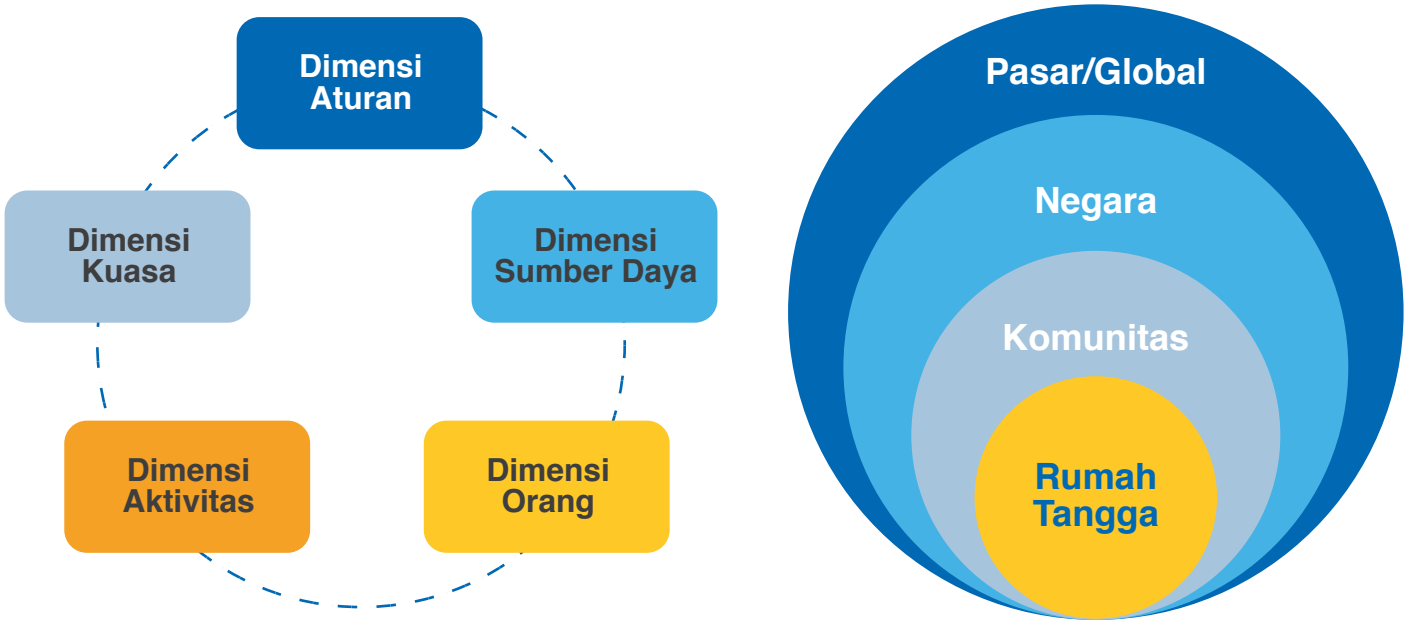
Sebagai sebuah metode yang direkomendasikan oleh Kementerian Perencanaan Pembangunan (PPN)/Bappenas dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), GAP telah masuk dalam dokumen Panduan Penyusunan dan Penerapan Rencana Aksi Daerah Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan, sebagai bagian dari pelaksanaan Inpres No. 6/2019. GAP digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan Akses-Partisipasi-Kontrol-Manfaat (APKM).



Gambar 1.
Langkah Kerja Analisis Gender dalam Sertifikasi ISPO.

[12] Dikembangkan oleh Caroline Moser dari University of London pada 1980-an, dengan tiga konsep dasar, yakni: identifikasi peran gender, identifikasi kebutuhan gender praktis dan strategis, serta kategorisasi kebijakan.
[13] Dikembangkan oleh Naila Kabeer dari Sussex University pada 1994, dengan konsep utama yaitu relasi sosial, analisis institusional, dan klasifikasi kebijakan gender.
[14] Metode GAP direkomendasikan oleh Kementerian PPN/Bappenas dan KemenPPPA, dan dirancang untuk membantu para perencana melakukan analisis gender dalam rangka mengarusutamakan gender dalam perencanaan kebijakan/ program/kegiatan pembangunan.

Pendekatan relasi sosial Kabeer menekankan bahwa yang terpenting dalam pembangunan adalah peningkatan kesejahteraan (*well-being*), yakni bertahan hidup, keamanan, dan otonomi. Kabeer menggunakan istilah 'relasi sosial' untuk menggambarkan hubungan struktural yang menciptakan dan mereproduksi perbedaan sistemik dalam posisi yang berbeda pada kelompok orang[15]. Hubungan seperti itu menentukan siapa kita, apa peran dan tanggung jawab kita, klaim apa yang dapat kita buat. Hal tersebut menentukan hak dan kendali yang kita miliki atas hidup kita sendiri dan orang lain. Relasi sosial menghasilkan ketidaksetaraan lintas sektoral, yang menganggap masing-masing posisi individu dalam struktur dan hierarki masyarakat berbeda. Relasi jenis kelamin adalah salah satu jenis relasi sosial, selain kelas, ras, etnis, dan sebagainya. Perubahan pada tingkat makro dapat membawa perubahan dalam hubungan sosial. Relasi sosial juga menentukan sumber daya fisik dan non fisik tersedia untuk kelompok dan individu. Orang miskin pada umumnya, terutama perempuan miskin, sering dikecualikan dari alokasi formal sumber daya. Sehingga mereka memanfaatkan sumber daya lain yang ditentukan oleh relasi sosial mereka, misalnya perempuan miskin sering mengandalkan jaringan keluarga dan teman untuk mengelola beban kerja mereka. Artinya pembangunan harus melihat dan mendukung relasi yang dibangun di atas solidaritas dan timbal balik, juga membangun otonomi—bukan justru mengurangi relasi tersebut. Pendekatan relasi sosial menyatakan bahwa semua institusi memiliki lima dimensi hubungan sosial yang berbeda, tetapi saling terkait, yaitu, aturan, sumber daya, orang, aktivitas, dan kekuasaan. Dimensi ini penting untuk menganalisis ketimpangan sosial pada umumnya, dan ketimpangan gender pada khususnya, untuk memahami siapa melakukan apa, serta siapa yang diuntungkan dan dirugikan (termasuk di mana posisi laki-laki dan perempuan). Lima dimensi ini bekerja pada berbagai skala, mulai dari tingkat makro di tataran pasar global dan institusi negara, hingga pada tingkat yang lebih kecil seperti komunitas dan rumah tangga.



Gambar 2.
Pendekatan Relasi Sosial Kabeer.

[15] March, C., Smyth, I., and Maitrayee M. 1999. A Guide to Gender Analysis Frameworks. UK: Oxfam Publication.

Pendekatan analisis gender Moser berpijak pada kerja lipat tiga (triple roles) perempuan. Pertama adalah kerja reproduksi, seperti perawatan dan pemeliharaan rumah tangga, termasuk melahirkan dan merawat anak-anak, menyiapkan makanan, mengumpulkan air dan bahan bakar, berbelanja, dan perawatan kesehatan keluarga. Kerja reproduksi ini memakan waktu dan hampir selalu menjadi tanggung jawab perempuan dan anak perempuan. Lalu kerja produktif, yang melibatkan produksi barang dan jasa untuk konsumsi dan perdagangan (dalam pekerjaan dan wirausaha). Baik laki-laki dan perempuan dapat terlibat dalam kegiatan produktif, tetapi fungsi dan tanggung jawabnya seringkali berbeda. Pekerjaan produktif perempuan seringkali kurang terlihat dan kurang dihargai dibandingkan laki-laki. Selanjutnya adalah kerja kemasyarakatan, yang mencakup organisasi kolektif dari acara dan layanan sosial, seperti upacara, perayaan, kegiatan yang melibatkan partisipasi dalam kelompok dan organisasi, kegiatan politik lokal, dan lain sebagainya. Jenis pekerjaan ini jarang dipertimbangkan dalam analitis ekonomi, namun melibatkan waktu yang cukup besar, bersifat sukarela, dan penting untuk pengembangan spiritual dan budaya masyarakat.

Analisis pada sisi ini penting karena setiap intervensi pembangunan di satu bidang pekerjaan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan di dua kerja lainnya. Misalnya, beban kerja reproduksi perempuan dapat mencegah mereka berpartisipasi dalam program pembangunan. Ketika mereka berpartisipasi, waktu tambahan yang dihabiskan untuk bertani, memproduksi barang, menghadiri sesi pelatihan atau pertemuan, berarti mengurangi waktu mereka untuk tugas-tugas lain, seperti pengasuhan anak atau persiapan makanan. Moser juga menekankan pada kebutuhan praktis dan strategis gender, seperti tercantum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Kebutuhan Praktis dan Strategis Gender (Moser).

Kebutuhan Praktis Gender	Kebutuhan Strategis Gender
• Berbentuk program jangka pendek dan langsung • Sasaran program spesifik • Dampak program terkait dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari, seperti gizi, kesehatan, perumahan, sanitasi, air bersih • Pengubahan kehidupan melalui pemenuhan kebutuhan dasar (pokok) dan hasilnya terlihat langsung • Dapat dengan penyediaan *input* tertentu, seperti makanan, pompa air, pelayanan kesehatan, dan alat-alat produksi • Cenderung mengikutsertakan laki-laki dan perempuan sebagai penerima manfaat dan terkadang diikutsertakan secara aktif • Pada umumnya tidak mengubah peran tradisional atau relasi gender yang ada	• Berkaitan dengan perbaikan posisi dan status perempuan di masyarakat • Berbentuk program jangka panjang, sasaran program laki-laki dan perempuan • Dampak kegiatan terkait dengan pengubahan status/peran gender perempuan, seperti peningkatan akses dan kontrol atas sumber daya, kesamaan hak dalam pendidikan, dan memerangi tindak kekerasan terhadap perempuan • Dapat dipenuhi melalui perbaikan kesadaran potensi-potensi, peningkatan kepercayaan diri, pendidikan, penguatan organisasi perempuan, dan mobilisasi politik • Mengikutsertakan laki-laki dan perempuan sebagai penggerak kegiatan dan memberi peluang bagi perempuan sebagai penggerak • Memberdayakan laki-laki dan perempuan sebagai upaya menumbuhkan keseimbangan relasi gender di antara mereka

3.2 Hasil Analisis Gender dalam Sertifikasi ISPO

Analisis gender dilaksanakan pada setiap prinsip ISPO, baik pada prinsip bagi perusahaan perkebunan maupun pekebun, berdasarkan kasus atau situasi lapangan yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Penjelasan secara rinci akan disampaikan pada sub-bagian berikut.

3.2.1 Analisis Gender dalam Prinsip ISPO bagi Perusahaan Perkebunan

A Prinsip Kepatuhan Legalitas Usaha Perkebunan

Prinsip ini memiliki dua bagian penting, yaitu:
1) legalitas lahan mencakup kriteria izin lokasi, perolehan lahan, hak atas tanah, sengketa lahan, tanah terlantar, dan tumpang tindih lahan dengan usaha lainnya; serta
2) legalitas usaha mencakup bentuk badan hukum, izin lingkungan, fasilitasi pembangunan kebun rakyat, dan izin perkebunan.

Ketika dicermati pada tingkat indikator dan verifikasinya, dimensi gender tampak pada kriteria perolehan lahan, hak atas tanah, sengketa lahan, dan fasilitasi pembangunan kebun rakyat. Prinsip kepatuhan legalitas merupakan prinsip penting untuk dapat melihat tingkat keseriusan perusahaan perkebunan dalam memenuhi tanggung jawab yang paling dasar, yaitu pemenuhan syarat-syarat administrasi[16].

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[17] [18], masih terdapat kesenjangan Akses-Partisipasi-Kontrol-Manfaat (APKM) sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: tidak adanya akses masyarakat untuk mendapatkan informasi terkait perizinan perkebunan, ketiadaan akses masyarakat untuk mendapatkan pengetahuan tentang regulasi yang berlaku, tidak adanya akses masyarakat untuk mendapatkan pelatihan/pembinaan berkaitan dengan pola kerja sama dengan perusahaan perkebunan, serta tidak adanya akses masyarakat, khususnya perempuan dan kelompok rentan, untuk masuk dalam pertemuan/perundingan dengan pihak perusahaan perkebunan.
- Kesenjangan partisipasi: tidak dapat berpartisipasi, khususnya pada perempuan dan kelompok rentan, untuk terlibat dalam pertemuan/perundingan dengan pihak perusahaan perkebunan, serta tidak dapat berpartisipasi dalam pelatihan/pembinaan terkait dengan program kerja sama dengan perusahaan perkebunan.
- Kesenjangan kontrol: ketiadaan kontrol, khususnya bagi perempuan dan kelompok rentan, pada pengambilan keputusan dalam pertemuan/perundingan dengan pihak perusahaan perkebunan, serta ketiadaan kontrol pada sistem bagi hasil yang diterapkan dalam pola kerja sama dengan perusahaan perkebunan.
- Kesenjangan manfaat: hadirnya perkebunan tidak serta merta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, terutama berkaitan dengan hilangnya ruang penghidupan masyarakat, dan tidak diterimanya manfaat dari pola kerja sama dengan perusahaan perkebunan.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Jika ditelaah dengan pendekatan relasi sosial Kabeer, lima dimensi yang bekerja pada prinsip ini mencakup aturan, sumber daya, orang (*people*), aktivitas, dan kuasa. Seperangkat peraturan ini mempengaruhi bagaimana sumber daya (tanah, air, dan sumber daya lainnya) dimanfaatkan, siapa yang menggunakan sumber daya, dengan cara apa, dan tata kuasa yang bermain di dalamnya. Berikut penjelasannya:

- Dimensi aturan: peraturan tentang pertanahan maupun pengelolaan sumber daya alam yang berlaku pada masyarakat bukan hanya aturan negara pada tingkat nasional, namun juga aturan di tingkat internasional dan aturan lokal setempat, termasuk aturan adat bagi masyarakat hukum adat. Ada pluralisme hukum yang perlu dinegosiasikan pada semua pihak, baik negara, perusahaan perkebunan, dan masyarakat adat/lokal. Ketika hanya digunakan salah satu aturan, maka terjadi perselisihan atau ketidaksepahaman antar pihak yang berelasi dengan sumber daya.

[16] Aenunaim, Yulian, B.E., dan Linda R. 2021. Panduan Standar Pelaksanaan Pembiayaan Berkelanjutan Pada Perkebunan Kelapa Sawit. Bogor: Transformasi untuk Keadilan Indonesia.
[17] Human Rights Watch. 2021. "Mengapa Tanah Kami?" Ekspansi Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia Membahayakan Lahan Gambut dan Penghidupan Masyarakat.
[18] Elmhirst, R., Siscawati, M., & Basnett, B. S. 2015. Navigating Investment and Dispossession: Gendered Impacts of the Oil Palm 'Land Rush' in East Kalimantan, Indonesia.

- Dimensi sumber daya: ketika pada sumber daya diletakkan peraturan berupa perizinan seperti konsesi HGU, yang diberikan negara pada perusahaan perkebunan, maka terjadi pengalihan sumber daya dari masyarakat adat/lokal ke perusahaan perkebunan. Artinya ada konsekuensi yang diterima masyarakat adat/lokal seperti hilangnya ruang penghidupan masyarakat. Tentunya konsekuensi ini akan berbeda pada berbagai kelompok sosial yang ada di masyarakat adat. Misal bagi perempuan adat, hilangnya ruang penghidupan bukan hanya berarti hilangnya sumber pangan, namun termasuk juga hilangnya sumber obat-obatan.

- Dimensi aktivitas: hilangnya ruang penghidupan akan mengubah aktivitas masyarakat adat/lokal yang sebelumnya petani kebun/ladang menjadi buruh sawit, buruh serabutan, bahkan sebagian tidak bekerja lagi. Inipun akan berbeda pada laki-laki, perempuan, pemuda, dan kelompok rentan lainnya. Misalnya pada pemuda, mungkin mereka akan bekerja sebagai buruh migran ketika mereka tidak dapat mencari penghidupan di desanya.

- Dimensi orang: kesepakatan atau perundingan dengan perusahaan perkebunan dilakukan oleh perwakilan masyarakat, pada umumnya tokoh adat laki-laki dan masyarakat elit. Perempuan, pemuda, dan kelompok rentan lainnya tersisihkan dan tidak didengar pendapatnya. Padahal mereka memiliki kebutuhan yang berbeda atas pengelolaan sumber daya dan apapun hasil kesepakatan akan berpengaruh pada kehidupan mereka sehari-hari.

- Dimensi tata kuasa: pada beberapa kasus, terdapat relasi yang timpang antara pihak perusahaan dengan masyarakat adat/lokal, termasuk di dalamnya antara masyarakat adat laki-laki dengan perempuan, antara masyarakat elit dengan non-elit, dan sebagainya. Pemegang sumber daya terbanyak umumnya memiliki relasi kuasa yang lebih besar, maka kelompok miskin sumber daya tersisihkan dan tidak mendapatkan ruang.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Harmonisasi beragam aturan yang berlaku, baik tingkat internasional, nasional, maupun lokal. Terdapat banyak konvensi/hukum internasional yang telah diratifikasi di Indonesia dan relevan dengan prinsip 1 ini, antara lain UU Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Ratifikasi Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), UU Nomor 5 Tahun 1994 Tentang Ratifikasi Convention on Biological Diversity (CBD), UU Nomor 29 Tahun 1999 Tentang Ratifikasi Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), UU Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Ratifikasi International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), UU Nomor 12 Tahun 2005 Tentang Ratifikasi International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). Jika konvensi ini digunakan, kemudian dipertegas dengan visi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan 2030 yang memastikan bahwa tidak ada satupun yang tertinggal maka, kasus seperti dikemukakan di atas dapat dieliminasi karena konvensi-konvensi tersebut melengkapi peraturan yang ada. Bahkan seperti konvensi CEDAW berupaya merespons kebutuhan praktis perempuan secara spesifik untuk pembagian kerja atas sumber daya dan tanggung jawab berbasis gender (kebijakan spesifik gender).

- Praktik inklusif penting diterapkan untuk menjamin keterlibatan perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam masyarakat dengan mengangkat suara-suara mereka. Sebagai catatan, bahwa kelompok sosial ini, baik perempuan maupun laki-laki, memiliki beragam identitas karena perbedaan kelas, status perkawinan, agama, suku, etnis, dan status sosial. Perempuan dan laki-laki bukanlah subyek tunggal, sehingga interseksionalitas menjadi penting.

B Penerapan Praktik Perkebunan yang Baik

Prinsip ini memiliki dua kriteria, yaitu:
1) perencanaan perkebunan; dan
2) penerapan teknis budidaya dan pengolahan hasil.

Kedua prinsip ini memiliki dimensi gender. Pada indikator kriteria perencanaan perkebunan disebutkan bahwa pelaku usaha perkebunan memiliki rencana strategis yang mendukung usaha berkelanjutan, struktur organisasi, sistem monev, sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dan realisasi pemanfaatan lahan.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[19], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: tidak tersedia akses untuk bekerja sebagai pekerja kontrak tetap, khususnya bagi pekerja perempuan yang berstatus BHL, serta ketiadaan akses untuk bekerja di bagian selain perawatan yang mungkin membutuhkan lebih banyak keahlian.
- Kesenjangan partisipasi: tidak dapat berpartisipasi dalam kegiatan dan organisasi formal yang dibentuk perusahaan bagi pekerja.
- Kesenjangan kontrol: tidak adanya kontrol terkait dengan pengambilan keputusan dalam bekerja karena BHL tidak memiliki kontrak, tidak jelas masa kerjanya, dan tidak ada jaminan sosial yang diterima pekerja.
- Kesenjangan manfaat: tidak diperolehnya manfaat dari sisi peningkatan kapasitas bagi pekerja dan upah yang rendah bagi BHL, sehingga tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: diperlukan pengawasan yang lebih kuat pada implementasi aturan ketenagakerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan, seperti diatur dalam pasal 56 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikenal dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pekerja dengan perjanjian kerja PKWT merupakan pekerja kontrak, sehingga di dalam perjanjian kerja disebutkan masa berlaku perjanjian kerja. Sementara PKWTT, pada umumnya adalah pekerja tetap atau permanen, yang status pekerjaannya tidak mengenal masa berlaku perjanjian kerja. Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, status kerja buruh pada umumnya dibagi dalam dua jenis, yaitu Syarat Kerja Umum (SKU) dan Buruh Harian Lepas (BHL). BHL pada perkebunan kelapa sawit umumnya di bagian perawatan (pemupukan, penyemprotan hama, dan pembersihan jalan di dalam kebun) dan pembrondol (mengambil brondolan yang berjatuhan setelah dipanen). Jika merujuk pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100), tidak dikenal istilah BHL. Kepmen 100 hanya menyebutkan pada Bab V tentang Perjanjian Kerja Harian atau Lepas.
- Dimensi aktivitas: ketika pekerja perempuan BHL melakukan kerja dalam bidang perawatan dan sebagai pembrondol, sesungguhnya hal ini merupakan feminisasi kerja yang memunculkan konsep ‘kerja perempuan’, suatu pekerjaan yang identik dengan jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan[20]. Pelabelan tersebut menimbulkan persepsi bahwa kerja perawatan dan pembrondol adalah ‘kerja perempuan’ yang pantas dilakukan perempuan dengan upah rendah dan tidak membutuhkan keahlian. Hal ini kemudian berimplikasi pada banyaknya buruh perempuan yang berstatus BHL di perkebunan kelapa sawit. Jika diperluas, feminisasi kerja ini termasuk juga kerja pada bagian keuangan dan administrasi yang identik sebagai ‘kerja perempuan’.
- Dimensi sumber daya: bekerja di bagian perawatan dan sebagai pembrondol memiliki sumber daya yang terbatas karena pekerjaan ini relativf tidak membutuhkan keahlian dan peralatan khusus. Pada beberapa kasus, hal ini berimplikasi pada keterbatasan Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai, padahal pekerjaan ini berisiko pada kesehatan. Hal ini juga berimplikasi pada ketiadaan peningkatan kapasitas bagi pekerja, padahal bagian perawatan maupun pembrondol merupakan bagian dari pengelolaan perkebunan yang seharusnya dikelola berdasarkan prinsip *Good Agriculture Practices* (GAP).

[19] Serikat Petani Kelapa Sawit. 2021. Perempuan dan Perkebunan Kelapa Sawit: Studi Kasus di Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat.
[20] Smith, B. G. 2013. Women’s studies: The basics (2nd ed.). London, UK: Routledge.

- Dimensi orang: pekerjaan perawatan dan pembrondol yang identik dengan kerja perempuan menyebabkan pekerja perempuan yang dianggap cocok untuk melakukannya. Sehingga umumnya perempuan yang dipekerjakan untuk pekerjaan ini, namun bukan dalam skema formal tenaga kerja, melainkan dalam skema BHL. Penggunaan skema BHL yang tidak memiliki perjanjian kerja formal berisiko menimbulkan marjinalisasi dan diskriminasi pada pekerja perempuan, misalnya upah rendah, tidak memiliki jaminan perlindungan sosial, tidak memiliki jaminan pada hak-hak pekerja, apalagi menyangkut hak reproduksi khas perempuan.
- Dimensi tata kuasa: pekerja perempuan di bagian perawatan dan pembrondol yang berstatus BHL memiliki relasi kuasa yang tidak setara dengan pekerja bagian lain yang berstatus SKU (pekerja kontrak). Mereka tidak memiliki relasi setara dengan mandor perkebunan yang bertugas mengawasi pekerja sehingga rentan menerima tindak kekerasan dari mandor perkebunan. Mereka tidak memiliki relasi setara dengan pihak outsourcing perusahaan yang mempekerjakan mereka, atau bahkan dengan suami mereka, karena pada beberapa kasus mereka diperbantukan oleh suami mereka sendiri. Apalagi dengan perusahaan perkebunan tempat mereka bekerja, relasinya sangat timpang karena mereka tidak mendapatkan perlindungan sebagai pekerja dan jaminan sosial sebagai pekerja. Artinya perempuan pekerja di bagian perawatan dan pembrondol yang berstatus BHL ini memiliki relasi tidak setara dan eksklusi yang berlapis, sejak tingkat rumah tangga, sesama pekerja, mandor perkebunan, perusahaan outsourcing, hingga perusahaan perkebunan tempat mereka bekerja.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Pentingnya penguatan pengawasan pada implementasi aturan ketenagakerjaan. Keberadaan skema BHL yang tidak memiliki kesepakatan kerja yang jelas semestinya ditinjau kembali, karena merupakan pekerjaan yang dapat dikatakan tidak layak bagi pekerja. Padahal dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, dimensi kerja layak berdiri sebagai sebuah tujuan khusus, yaitu Tujuan 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.
- Feminisasi kerja dalam bentuk kerja perempuan atau kerja perawatan semestinya tidak dilanggengkan dalam usaha perkebunan kelapa sawit karena mendorong pada ketimpangan relasi gender dan lebih jauh menyebabkan feminisasi kemiskinan atau pemiskinan perempuan dalam ranah kerja di sub-sektor perkebunan.
- Perusahaan harus memastikan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan bagi buruh, termasuk hak atas jaminan sosial dengan mendorong adanya mekanisme umpan balik di tingkat kebun. Hal ini sebagai upaya untuk membuka dialog *bottom-up* dan membangun lingkungan kerja yang inklusif serta partisipatif.

C Pengelolaan Lingkungan Hidup, Sumber Daya Alam, dan Keanekaragaman Hayati

Prinsip ini memiliki sembilan kriteria, yaitu:
1) pelaksanaan terkait izin lingkungan;
2) pengelolaan limbah;
3) gangguan dari sumber yang tidak bergerak;
4) pemanfaatan limbah;
5) pengelolaan B3 serta limbah B3;
6) pengendalian kebakaran dan bencana;
7) kawasan lindung dan areal bernilai konservasi tinggi;
8) mitigasi emisi GRK; dan
9) pelaku usaha perkebunan melakukan perlindungan hutan alam dan gambut.

Penerapan prinsip ini sangat penting karena akan berdampak pada kehidupan dan penghidupan baik laki-laki maupun perempuan, khususnya pada areal usaha perkebunan.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[21], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pada kasus tercemarnya sumber air bersih, akan terjadi kesenjangan akses pada lingkungan bersih dan sehat. Sumber air yang tercemar menyebabkan penyakit seperti diare, penyakit kulit, dan lainnya. Kesenjangan akses terhadap air bersih memiliki dampak yang berbeda bagi perempuan dan laki-laki. Perempuan yang memiliki peran untuk mengambil air tentu akan mencari sumber air bersih, walaupun letaknya jauh dari rumahnya.
- Kesenjangan partisipasi: warga perempuan pada umumnya tidak dilibatkan dalam pertemuan warga dengan pihak perusahaan perkebunan berkaitan dengan persoalan limbah (pencemaran sumber air). Biasanya pertemuan diwakili oleh kepala keluarga yang umumnya adalah laki-laki. Perempuan kepala keluarga pun jarang dilibatkan dalam pertemuan tersebut, karena waktu pertemuan yang tidak cocok dengan kesibukannya dalam mencari nafkah.
- Kesenjangan kontrol: tidak adanya kontrol oleh warga sekitar pada pengolahan limbah industri kelapa sawit. Umumnya pengambilan keputusan terhadap sistem pengolahan limbah, pupuk, dan pestisida yang digunakan dalam perkebunan diambil oleh pelaku usaha perkebunan.
- Kesenjangan manfaat: ketika sumber air tercemar maka warga tidak dapat menggunakan untuk kebutuhan rumah tangga.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: pemantauan terhadap pelaksanaan aturan tentang pengelolaan limbah dan pemantauan kualitas air limbah, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2001 Tentang Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun serta Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 93/MenLHK/Setjen/-Kum.1/8/2018 Tentang Pemantauan Kualitas Air Limbah Secara Terus Menerus dan Dalam Jaringan Bagi Usaha dan/atau Kegiatan, perlu senantiasa diperkuat.
- Dimensi sumber daya: ketika terjadi pencemaran pada sumber air bersih, maka baik laki-laki maupun perempuan akan mengalami dampak buruk pada kesehatan. Apalagi umumnya pada areal perkebunan kelapa sawit, terjadi penurunan keberagaman pangan yang dapat dikonsumsi keluarga juga sumber bahan obat-obatan tradisional yang umumnya dimanfaatkan perempuan. Hal ini berarti ada konsekuensi yang harus ditanggung, misalnya kebutuhan tambahan biaya untuk mendapatkan sumber pangan dan obat-obatan.
- Dimensi orang: warga sekitar areal perkebunan jarang dilibatkan dalam kegiatan pengawasan limbah perusahaan yang berdampak pada warga. Umumnya jika terjadi pencemaran, warga sekitar akan mengajukan komplain atau protes pada pihak perusahaan perkebunan. Padahal jika warga terlibat sejak awal dalam pemantauan limbah, dapat diambil langkah pencegahan secara komprehensif, dan kemungkinan komplain atau protes tersebut dapat diperkecil, .
- Dimensi aktivitas: perempuan akan mengalami beban lebih berat karena perempuan memiliki peran lipat tiga (*triple roles*), seperti disebutkan Moser yaitu peran produksi, reproduksi, dan kemasyarakatan. Ketika air bersih langka atau tercemar zat kimia, maka perempuan akan mencari sumber air bersih lain yang mungkin lebih sulit untuk mendapatkannya. Apalagi jika perempuan tersebut sedang menjalani fungsi reproduksi (menstruasi, hamil, atau menyusui), tentunya situasinya menjadi semakin berat bagi perempuan karena perempuan dituntut untuk menjalankan peran produksi, reproduksi, dan keamasyarakatan secara bersamaan.

[21] Azzahra, F., Dharmawan, A. H., & Pandjaitan, N. K. (2017). Perubahan Struktur Nafkah, Kerja Perempuan dan Ekosistem Desa: Analisis Ekspansi Perkebunan Kelapa Sawit di Jambi. Sodality, 5(1).

- Dimensi tata kuasa: pihak perusahaan perkebunan memiliki relasi kuasa yang lebih besar daripada warga sekitar areal perkebunan dalam hal pengelolaan limbah perkebunan. Ketika warga mengajukan protes pada pihak perusahaan karena sumber air warga tercemar, hanya perwakilan warga yang umumnya laki-laki yang diundang pertemuan untuk membahas solusinya. Hal ini berarti antar warga laki-laki dan perempuan memiliki relasi kuasa yang berbeda. Di antara warga laki-laki pun terdapat relasi kuasa yang berbeda, misal antara laki-laki yang menjadi tokoh masyarakat dengan laki-laki miskin yang jarang dilibatkan pada pertemuan warga.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Pemantauan terhadap pelaksanaan aturan pemerintah di lapangan harus terus diperkuat. Pelibatan warga sekitar secara partisipatif dalam tindakan pemantauan dan pengawasan limbah perkebunan dapat menjadi alternatif solusi.
- Praktik inklusif perlu dilakukan, misal dalam pertemuan antara pihak perkebunan dengan warga sekitar, maka perwakilan kepala keluarga perempuan, warga perempuan miskin, warga laki-laki miskin, pemuda dan pemudi, serta elemen masyarakat lainnya juga perlu untuk dilibatkan.
- Pemangku kepentingan perlu mempertimbangkan kebutuhan gender praktis dan strategis dalam upaya pengelolaan lingkungan hidup. Kebutuhan gender praktis misalnya jika terjadi pencemaran sumber air warga, maka harus dilakukan upaya untuk menyediakan air bersih yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan keseharian warga. Kebutuhan gender strategis misalnya perempuan dan kelompok rentan lainnya mesti dilibatkan dalam upaya pemantauan dan pengawasan lingkungan secara partisipatif, termasuk pelatihan-pelatihan untuk pemantauan dan pengawasan lingkungan partisipatif.

D Tanggung Jawab Ketenagakerjaan

Prinsip ini terdiri dari enam kriteria, yaitu:
1) keselamatan dan kesehatan kerja;
2) memenuhi persyaratan administrasi hubungan kerja;
3) peningkatan kesejahteraan dan kemampuan pekerja;
4) penggunaan pekerja anak dan diskriminasi dalam pekerjaan;
5) fasilitasi pembentukan serikat pekerja; dan
6) pelaku usaha perkebunan mendorong dan memfasilitasi pembentukan koperasi pekerja dan karyawan.

Upaya PUG dapat diintegrasikan pada keseluruhan kriteria ini.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[22 23 24 25], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pekerja BHL yang didominasi perempuan seringkali memiliki kesenjangan akses pada standar keamanan kerja seperti APD untuk melindungi dari paparan zat kimia pupuk dan pestisida, upah yang layak, serta skema perlindungan pekerja, termasuk jaminan sosial terkait dengan kondisi spesifik perempuan. Selain itu, pekerja perempuan memiliki kesenjangan akses pada keamanan dan diskriminasi kerja termasuk terhadap tindakan pelecehan seksual di lokasi kerja, kesenjangan akses pada pengambilan keputusan dalam organisasi/serikat buruh/koperasi, dan kesenjangan akses pada kegiatan peningkatan kapasitas bagi pengurus serikat buruh/koperasi. Anak yang membantu orang tuanya bekerja di perkebunan juga turut memiliki kesenjangan akses pada tempat yang layak untuk tumbuh kembang anak, serta akses pada waktu bermain bersama teman sebaya.
- Kesenjangan partisipasi: dalam beberapa kasus, perempuan pekerja BHL tidak dilibatkan dalam organisasi/serikat buruh/koperasi. Maka mereka pun tidak dilibatkan dalam kegiatan peningkatan kapasitas/pelatihan bagi pengurus organisasi/serikat buruh/koperasi, maupun pelatihan yang ditujukan bagi pekerja kontrak. Sedangkan anak yang ikut bekerja dengan orang tuanya, tidak dapat terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler maupun kegiatan pengayaan ketrampilan di sekolah, maupun yang diselenggarakan pihak luar sekolah.

[22] Pandan, M. 2017. Gender and palm oil: A day in the life of a female palm oil worker. CIFOR.
[23] Pratiwi, A. M. (2020). Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan: Eksklusi Sosial, Feminisasi Kemiskinan, dan Absennya Perlindungan Sosial. Jakarta: TURC.
[24] Mason, M., & McDowell, R. 2020. Rape, abuses in palm oil fields linked to top beauty brands.
[25] Hanifa, R., & Pramudya, E. P. (2017, June). Perspektif Gender dalam Keberlanjutan Sawit. Masyarakat Indonesia, 43(1), 33-45.

- Kesenjangan kontrol: absennya perempuan pekerja BHL dalam berorganisasi (serikat buruh/koperasi) menyebabkan mereka tidak dapat ikut serta dalam perundingan bersama pihak perusahaan untuk menegosiasikan upah dan hak-hak pekerja lainnya. Artinya mereka tidak memiliki kontrol atas setiap keputusan atau kesepakatan yang diambil antara serikat buruh dengan pihak perusahaan.
- Kesenjangan manfaat: perempuan pekerja BHL tidak mendapatkan manfaat yang dapat didayagunakan dalam jangka panjang. Dalam jangka panjang, hal ini dapat turut berkontribusi pada terjadinya pemiskinan pada perempuan.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: Mekanisme pengupahan BHL, yang berdasarkan jumlah hari kerja maupun berdasarkan target, membuat skema tersebut menjadi sulit untuk responsif gender. Mekanisme berbasis jumlah hari kerja dan target tidak memberikan jaminan apapun terhadap pekerja (BHL), yang telah menjadi bagian penting dari rantai pasok komoditas ini. Bagi laki-laki dan perempuan yang sudah tua, karena secara tenaga tidak lagi kuat, maka mereka tidak akan lagi dipekerjakan. Apabila pengupahan berbasis jumlah hari kerja, maka BHL rentan mendapatkan upah di bawah ketentuan. Sementara pengupahan berbasis target memiliki risiko BHL tidak mendapatkan upah jika tidak memenuhi target atau bekerja melebihi batas waktu (dan tenaga) guna mencapai target. Apalagi jika untuk mengejar target kemudian melibatkan anak untuk bekerja. Tentunya hal ini melanggar prinsip ketenagakerjaan dan aturan mengenai perlindungan anak, seperti UU Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Hak Anak dan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak. Ketidaktersediaan APD standar bagi perempuan pekerja BHL sebetulnya melanggar UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.08/Men/VII/2010 Tentang APD. Pada pasal 6 ayat 1 Permenakertrans tersebut menjelaskan bahwa buruh dan orang lain yang memasuki tempat kerja wajib memakai atau menggunakan APD sesuai dengan potensi bahaya dan risiko. Maka sudah sepatutnya pekerja BHL pun mendapatkan APD standar dari pihak perusahaan. Tidak terlibatnya perempuan pekerja BHL dalam serikat pekerja/buruh sebetulnya juga bertentangan dengan UU Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang mana pada pasal 5 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan yang dimiliki terkait ketenagakerjaan sudah cukup komprehensif, sehingga yang dibutuhkan adalah penguatan pemantauan dari pelaksanaan peraturan tersebut.
- Dimensi sumber daya: tanpa difasilitasi oleh perusahaan, umumnya perempuan pekerja BHL menggunakan alat sederhana yang mereka miliki dalam bekerja, dan seringkali tanpa menggunakan APD. Padahal mereka rentan mengalami risiko kerja, misalnya terpapar bahan kimia atau kecelakaan kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja, mereka pun tidak memiliki jaminan sosial perlindungan pekerja. Seluruh risiko ini akan semakin meningkat terutama bagi perempuan pekerja BHL yang sedang hamil.
- Dimensi orang: pada umumnya pekerja/buruh tidak memahami hak-haknya sebagai pekerja, sehingga mereka tidak mengajukan komplain saat tidak memperoleh haknya. Bahkan saat mereka mengalami diskriminasi atau pelecehan seksual, mereka takut untuk melaporkan karena adanya ancaman dari pihak tertentu. Mereka khawatir kehilangan pekerjaan dan tidak mendapatkan upah. Pihak perusahaan dan serikat pekerja/buruh dapat mengisi kesenjangan ini dengan memberikan pengetahuan tentang hak-hak pekerja, termasuk soal hak anak dan perlindungan anak.
- Dimensi aktivitas: Seringkali para istri mengikutsertakan diri membantu suami mereka bekerja di kebun untuk mencapai target harian, sehingga mereka ikut bekerja walaupun tidak terdaftar sebagai pekerja perusahaan perkebunan[26]. Lebih jauh lagi, bagi perempuan, keterlibatan mereka di kebun sawit akan berdampak pada keletihan, karena selanjutnya mereka masih harus bekerja di ranah domestik. Apalagi bagi pekerja perempuan yang sedang menstruasi atau hamil, tentunya dampak dan risiko ini akan lebih terasa. Pun bagi anak yang turut bekerja, tentunya akan berdampak pada hilangnya waktu luang untuk bermain dengan teman sebaya, keletihan sehingga mereka tidak dapat belajar dengan nyaman, hingga pada beberapa kasus berujung pada putus sekolah.

[28] Leha, Y. P. 2017. Gender and palm oil: Working together as a couple. CIFOR.

- Dimensi tata kuasa: dikarenakan oleh relasi kuasa yang timpang, termasuk karena posisi mereka sebagai perempuan, sulit bagi buruh untuk mengajukan negosiasi upah kepada perusahaan. Walaupun ada aturan tentang besaran upah merupakan hasil kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja, namun hal ini bukan merupakan praktik umum yang terjadi di lapangan. Relasi kuasa yang timpang juga terjadi pada pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan dengan mandor kebun, ataupun staf laki-laki. Relasi yang timpang menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan dan perilaku yang tidak saling menghargai, bahkan pada beberapa kasus mengarah pada penindasan.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Pihak perusahaan dan semua pihak yang berkepentingan harus menjunjung tinggi dan menerapkan prinsip-prinsip ketenaga-kerjaan utama yang disetujui juga secara internasional, mencakup empat wilayah penting, yaitu:
  a) penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib;
  b) penghapusan kerja anak;
  c) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan; dan d) kebebasan berserikat dan pengakuan akan hak atas perundingan bersama. Prinsip-prinsip ini sebetulnya sudah tercermin dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku, sehingga wajib diturunkan dalam SOP maupun aturan perusahaan dengan pekerja.

- Pihak perusahaan, serikat pekerja/buruh, dan semua pihak yang berkepentingan semestinya menyampaikan pengetahuan tentang hak-hak pekerja/buruh pada semua pekerja/buruh dalam rantai pasok perkebunan kelapa sawit, tidak terkecuali pada pekerja BHL. Termasuk pengetahuan tentang hak-hak anak seperti tercantum pada Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak. Ketika semua pihak memahami hal ini, tentunya ada rasa saling menghargai dan mengingatkan satu sama lain. Pihak perusahaan juga perlu menerapkan mekanisme komplain (pengaduan) yang inklusif bagi pekerjanya. Mekanisme pengaduan ini diharapkan dapat menjadi sarana pemulihan agar hak-hak pekerja yang dilanggar dapat segera dipulihkan[27].

- Penting untuk dibedakan pengertian ‘anak bekerja’ dengan ‘pekerja anak’. Anak bekerja kriterianya adalah melakukan kerja ringan (kurang dari 14 jam/minggu), dikerjakan bagi anak usia 12-17 tahun, tidak mengganggu kesehatan dan perkembangan anak, tidak mengganggu sekolah atau pelatihan keterampilan, dan dengan sifat pekerjaan yang tidak berbahaya. Sedangkan pekerja anak, kriterianya adalah kerja dilakukan secara teratur (14-43 jam/minggu), menyebabkan kerusakan fisik atau psikis, mengganggu pendidikan dan perkembangan fisik dan/atau mental, anak di bawah batas usia minimum yang ditetapkan oleh Konvensi No. 138, serta pekerjaan bersifat berbahaya sebagaimana didefinisikan dalam Konvensi ILO No. 18. Ketika yang terjadi di lapangan masuk dalam kategori ‘pekerja anak’, maka praktik ini harus ditiadakan.

- Pihak perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana untuk bekerja yang memadai, seperti peralatan untuk bekerja, APD, termasuk jaminan sosial (BPJS, BPJSTK, dan lainnya). Pihak perusahaan semestinya juga menyediakan fasilitas pendukung bagi pekerja misalnya Tempat Penitipan Anak (TPA), Klinik Kesehatan, dan sarana pendukung lainnya. Bahkan areal perkebunan dapat menjadi Zona Bebas Pekerja Anak dan Pelecehan Seksual.

- Penggunaan data terpilah gender untuk mengidentifikasi posisi dan peran dalam organisasi seperti serikat pekerja/buruh, koperasi, atau organisasi relevan lainnya.

- Mendorong kepemimpinan dan pemampuan perempuan sehingga program yang dikembangkan dapat memenuhi kebutuhan strategis gender.

[27] GAPKI, HUKATAN, dan CNV. Panduan Praktis Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan di Perkebunan Sawit.

E Tanggung Jawab Sosial dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat

Prinsip ini memiliki tiga kriteria sebagai berikut:
1) tanggung jawab sosial kemasyarakatan;
2) pemberdayaan masyarakat hukum adat/penduduk asli; dan
3) pengembangan usaha lokal. Dimensi gender dapat diintegrasikan pada ketiga kriteria tersebut.

Pelaku usaha perkebunan ketika melakukan identifikasi program tanggung jawab sosial, pemberdayaan masyarakat hukum adat/penduduk asli, maupun pengembangan usaha lokal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar areal perkebunan, perlu mempertimbangkan manfaat dan dampak bagi kelompok-kelompok sosial yang ada. Program diharapkan bukan bersifat karitatif dan tidak membebani atau menambah beban bagi masyarakat. Proses sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program perlu mengikutsertakan berbagai elemen dalam masyarakat sekitar, termasuk perempuan dan kelompok rentan.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[28], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: masyarakat sekitar areal perkebunan memiliki kesenjangan akses informasi pada program yang diterapkan perusahaan perkebunan juga kesenjangan akses untuk mengajukan bantuan pada pihak perusahaan.
- Kesenjangan partisipasi: masyarakat sekitar areal perkebunan memiliki kesenjangan partisipasi dalam program yang diterapkan perusahaan perkebunan.
- Kesenjangan kontrol: pengambilan keputusan dilakukan oleh perusahaan perkebunan untuk program yang dijalankan. Masyarakat sekitar areal perkebunan yang menjadi sasaran program belum dilibatkan secara inklusif, dan hanya ditempatkan sebagai penerima manfaat yang bersifat pasif.
- Kesenjangan manfaat: program yang diterapkan perusahaan belum terasa manfaatnya bagi masyarakat sekitar perkebunan, apalagi jika program tidak sesuai dengan kebutuhan penting yang diharapkan masyarakat.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha pasal 5 ayat 3 menjelaskan secara rinci cakupan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang meliputi pemberian prioritas kesempatan kerja pada masyarakat sekitar, pemberian dukungan pelayanan kesejahteraan sosial, penyediaan dukungan prasarana dan sarana lingkungan, hingga pengembangan potensi SDM masyarakat. Maka jelas bahwa bentuk tanggung jawab sosial dan lingkungan badan usaha (perusahaan perkebunan) seharusnya tidak berhenti pada pemberian bantuan, namun juga dirancang secara komprehensif mengacu pada cakupa Permensos di atas, dengan turut serta melibatkan perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam masyarakat. Lebih jauh seperti dinyatakan Moser, perlu adanya peningkatan kapasitas untuk memberdayakan laki-laki dan perempuan, sebagai upaya menumbuhkan keseimbangan relasi gender di antara keduanya.
- Dimensi sumber daya: potensi sumber daya di areal sekitar perkebunan hendaknya dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar untuk didayagunakan dalam penghidupan mereka. Maka sebaiknya program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi yang dilakukan perusahaan perkebunan bukan bersifat karitatif yang durasinya pendek/sesaat, namun yang bersifat pemberdayaan jangka panjang dan dengan penggunaan sumber daya yang terencana secara berkelanjutan.
- Dimensi orang: target sasaran program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi harus diidentifikasi dengan tepat. Pada umumnya pertemuan untuk membahas program belum banyak melibatkan perwakilan masyarakat sekitar areal perkebunan, karena hanya terbatas pada aparat desa maupun tokoh masyarakat yang didominasi laki-laki. Perempuan dan kelompok rentan lainnya belum terlibat dalam pertemuan tersebut, padahal suara mereka penting didengarkan untuk dapat mengidentifikasi program yang dibutuhkan sesuai dengan potensi sumber dayanya.

[28] Wardie, J. dan E.N.Taufik. 2017. Kajian Implementasi Program CSR Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Kepada Masyarakat di Kabupaten Kotawaringin Barat. AgriSocionomics, 1 (1): 18-25, Mei 2017.

- Dimensi aktivitas: pelaksanaan program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi sejak perencanaan hingga monitoring evaluasinya semestinya dijalankan secara partisipatif. Informasi tentang program harus dikomunikasikan secara terbuka, seluas-luasnya, dan transparan sehingga masyarakat sekitar dan para pihak lain mengetahuinya. Hal ini tentu dapat meningkatkan kebermanfaatan dari program tanggung jawab sosial yang dilaksanakan oleh perusahaan.
- Dimensi tata kuasa: pengajuan usulan kegiatan masyarakat pada pihak perusahaan tidak direspons dengan baik seringkali disebabkan oleh relasi kuasa yang tidak seimbang antara perusahaan dengan masyarakat. Perusahaan yang menguasai lebih banyak sumber daya, akan memiliki relasi kuasa yang lebih besar. Pola yang sama juga ditemukan di tingkat masyarakat. Relasi kuasa warga laki-laki elit akan lebih besar dibandingkan warga laki-laki non-elit, apalagi dengan perempuan non elit. Maka seringkali usulan program dari perempuan non-elit menjadi terabaikan, padahal mereka memiliki kebutuhan spesifik gender.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Pemerintah telah menyiapkan serangkaian peraturan untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawab sosial oleh perusahaan secara inklusif. Saat ini diperlukan kerja sama dari seluruh pihak untuk memperkuat pemantauan dan pengawasan dari pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut.
- Praktik inklusif dalam daur program, sejak perencanaan, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi, perlu terus diarusutamakan. Sehingga perempuan, laki-laki, dan kelompok rentan sebagai sasaran program dapat terlibat secara aktif.
- Program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi perlu dirancang untuk memenuhi kebutuhan praktis dan strategis gender secara proporsional. Misal, kebutuhan masyarakat setempat adalah air bersih. Maka kebutuhan praktis gender yang dapat disasar adalah penyediaan air bersih yang dapat diakses oleh masyarakat secara inklusif. Sementara untuk mendorong terpenuhinya kebutuhan strategis gender, perempuan, laki-laki, dan kelompok rentan, perlu dilibatkan dalam pelatihan pemantauan kualitas air dan upaya menjaga sumber air bersih.

F Penerapan Transparansi

Prinsip ini memiliki enam kriteria, yaitu:
1) sumber Tandan Buah Segar (TBS) diketahui;
2) perhitungan Indeks K dan data dukung yang transparan;
3) penerapan penetapan harga TBS yang adil dan transparan;
4) keterbukaan informasi yang tidak bersifat rahasia dan penanganan keluhan;
5) memiliki komitmen untuk tidak melakukan tindakan yang dapat diindikasikan suap; dan
6) memiliki sistem rantai pasok yang mampu telusur.

Penerapan prinsip ini secara konsisten dapat mengurangi kesenjangan APKM secara signifikan.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[29], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: perusahaan yang mangkir membayar pajak akan menyebabkan kesenjangan akses yang makin lebar antara laki-laki dengan perempuan atas fasilitas pendidikan, kesehatan, dan sarana umum lainnya yang dibiayai oleh penerimaan pajak.
- Kesenjangan partisipasi: tiadanya fasilitas pendidikan, kesehatan, dan sarana umum lainnya yang memadai bagi perempuan menyebabkan kesenjangan partisipasi perempuan dalam pembangunan.
- Kesenjangan kontrol: masyarakat tidak dapat melakukan kontrol atas penerimaan negara yang rendah dari pajak perusahaan, karena tidak tersedianya informasi yang transparan dan akuntabel terkait hal tersebut.
- Kesenjangan manfaat: penerimaan negara yang rendah menyebabkan pembangunan fasilitas publik terhambat, sehingga masyarakat tidak dapat merasakan manfaat dari fasilitas publik tersebut. Hal ini akan semakin dirasakan oleh perempuan dan kelompok rentan yang disubordinasi dan menjadi kelompok 'kelas dua' dalam masyarakat.

[29] Transparency International Indonesia. 2022. Kertas Kebijakan: Korupsi, Pajak, dan Perdagangan. Persoalan Tata Kelola Komoditas Kelapa Sawit di Indonesia.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: telah terdapat berbagai peraturan terkait keterbukaan informasi publik yang perlu terus diperkuat pelaksanaannya. Hal ini menjadi penting untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dari pelaku usaha perkebunan, terutama perusahaan. Ketika penerimaan negara dari pajak rendah maka pembangunan fasilitas publik menjadi terhambat dan tidak dapat dirasakan manfaatnya oleh warga laki-laki maupun perempuan.
- Dimensi sumber daya: areal perkebunan kelapa sawit dikenai pajak berdasarkan luasan lahannya. Namun pada beberapa kasus masih ditemukan praktik manipulasi pajak. Praktik ini tentu sangat merugikan negara dan rakyat yang seharusnya dapat menerima manfaat pajak tersebut secara maksimal.
- Dimensi orang: diperlukan kesadaran dari seluruh pihak bahwa transparansi dan akuntabilitas akan berdampak langsung secara positif terhadap kesejahteraan masyarakat sebagai penerima manfaat pajak. Kesadaran kolektif ini perlu terus diperkuat agar dapat berkembang menjadi sebuah integritas yang melembaga.
- Dimensi aktivitas: keterbatasan informasi publik terkait penerimaan negara dari komoditas kelapa sawit menyulitkan masyarakat untuk terlibat secara aktif dan partisipatif dalam proses pemantauan.
- Dimensi tata kuasa: dengan penguasaan sumber daya yang banyak, pelaku usaha seringkali memiliki relasi kuasa yang lebih tinggi dibandingkan dengan pemangku kepentingan lainnya, terutama masyarakat dengan keterbatasan sumber daya.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Diperlukan sebuah mekanisme informasi yang dapat diakses publik secara terbuka agar masyarakat dapat turut berpartisipasi aktif dalam memantau penerimaan negara dari komoditas kelapa sawit, sebagai bagian dari praktik tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).
- Praktik inklusif penting dilakukan untuk menjamin keterlibatan perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam upaya penerapan transparansi.

G Peningkatan Usaha Secara Berkelanjutan

Prinsip ini terdiri dari dua kriteria, yaitu:
1) mempunyai sistem untuk memantau dan memperbaharui masa berlaku dari semua dokumen legal; dan
2) memiliki program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang terukur untuk periode tertentu.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[30], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pada beberapa kasus, kelompok pekebun memiliki kesenjangan akses dalam kegiatan pemberdayaan atau pembinaan yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan perkebunan. Tidak jarang ditemukan bahwa pekebun perempuan masih belum banyak dilibatkan, dengan alasan sudah diwakili oleh suami atau anak laki-lakinya. Hal ini tentu memperlebar kesenjangan akses informasi dan akses peningkatan kapasitas yang dialami oleh pekebun perempuan.
- Kesenjangan partisipasi: pekebun perempuan yang tidak dilibatkan dalam kelompok akan mengalami kesenjangan partisipasi untuk mengikuti berbagai kegiatan, termasuk yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas.
- Kesenjangan kontrol: absennya pekebun perempuan dalam kelompok menyebabkan mereka memiliki kesenjangan kontrol dalam pengambilan keputusan, yang tentu akan berpengaruh bagi kehidupan mereka di tingkat individu.
- Kesenjangan manfaat: berbagai manfaat yang seharusnya dapat dirasakan oleh pekebun perempuan dari keberadaan kelompok menjadi tidak terealisasi akibat keterbatasan partisipasi pekebun perempuan dalam kegiatan kelompok.

[30] Iskandar, Utama, S.P., dan M.F. Barchia. 2015. Analisis Keberlanjutan Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Pola Inti-Plasma di PT. Bio Nusantara Teknologi Kabupaten Bengkulu Tengah. Fakultas Pertanian Universitas Bengkulu.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha telah mengatur bentuk-bentuk program/kegiatan yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan. Salah satunya berbentuk kegiatan peningkatan kapasitas atau pembinaan bagi kelompok pekebun. Maka diperlukan penguatan pemantauan dari pelaksanaan Permensos tersebut untuk memastikan bahwa kelompok pekebun sebagai mitra perusahaan perkebunan memperoleh manfaat dalam kerja sama yang dilakukan.

- Dimensi sumber daya: kelompok pekebun seringkali dapat mengelola sumber daya sebagai mitra perusahaan, sebagai bagian dari usaha pengembangan ekonomi kelompok pekebun. Sumber daya yang dikelola pada akhirnya dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota kelompok. Jika perempuan pekebun tidak dilibatkan dalam kelompok pekebun, maka mereka akan kehilangan kesempatan untuk mengelola sumber daya kelompok dan tidak pula mendapatkan manfaatnya.

- Dimensi orang: pada umumnya perempuan pekebun belum banyak terlibat dalam struktur kepengurusan kelompok pekebun. Jika pun ada, biasanya pekebun perempuan menempati pada posisi tertentu seperti sekretaris atau bendahara. Pilihan posisi ini sesungguhnya merupakan feminisasi kerja yang memunculkan konsep 'kerja perempuan', suatu pekerjaan yang identik dengan jenis kelamin tertentu, dalam hal ini perempuan. Perempuan dianggap lebih cocok mengelola keuangan kelompok, seperti perannya dalam rumah tangga sebagai pengelola keuangan. Sayangnya hal ini justru membatasi partisipasi perempuan dalam peran yang lebih strategis. Seperti misal dalam proses negosiasi program kemitraan dengan perusahaan, pengurus perempuan jarang dilibatkan, karena dianggap ranah publik lebih cocok bagi laki-laki.

- Dimensi aktivitas: kelompok pekebun memiliki aktivitas yang telah disepakati seluruh anggota. Aktivitas ini memiliki dimensi gender, artinya ada aktivitas tertentu yang hanya dilakukan laki-laki, ada aktivitas tertentu yang hanya dilakukan perempuan, dan ada aktivitas tertentu yang dilakukan bersama antara laki-laki dan perempuan. Namun secara umum, perempuan diperankan pada aktivitas pendukung. Misal saat pengurus kelompok mengadakan pertemuan, perempuan menjalankan aktivitas untuk menyediakan makanan dan minuman. Sayangnya aktivitas ini justru menghambat perempuan untuk terlibat secara substantif dalam aktivitas pertemuan tersebut. Demikian pula ketika kelompok mengadakan pertemuan dengan perusahaan, perempuan pekebun jarang terlibat secara aktif.

- Dimensi tata kuasa: perusahaan, sebagai pihak yang menguasai sumber daya lebih besar, akan senantiasa memiliki relasi kuasa yang lebih besar pula daripada kelompok pekebun. Sehingga program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi akan lebih banyak ditentukan langsung oleh perusahaan, tanpa melibatkan kelompok pekebun sebagai mitra atau target sasaran program. Secara internal pun, akan selalu ada perbedaan relasi kuasa di dalam kelompok pekebun. Misal, antara pengurus dengan anggota, antara pengurus laki-laki dengan pengurus perempuan, dan antara anggota laki-laki dan anggota perempuan. Cukup lazim ditemukan bahwa laki-laki memiliki relasi kuasa yang lebih besar daripada perempuan, karena laki-laki dipandang sebagai igure pemimpin.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Pemantauan dan pengawasan pada implementasi aturan yang relevan dengan prinsip ini sangat dibutuhkan. Pemerintah secara jelas telah mengatur bentuk-bentuk kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi. Program yang dilaksanakan perusahaan diharapkan dapat berjalan secara berkelanjutan, serta mengutamakan bentuk pemberdayaan maupun peningkatan kapasitas/pemampuan kelompok pekebun. Pada tingkat kelompok, penting untuk memastikan bahwa perempuan dan kelompok rentan turut dilibatkan secara substantif dan strategis dalam berbagai kegiatan kelompok.

- Praktik inklusif perlu dijalankan saat merancang dan menerapkan program tanggung jawab sosial dan pengembangan ekonomi. Lebih lanjut, program dapat dirancang untuk memenuhi kebutuhan praktis dan strategis gender secara proporsional. Misal, saat teridentifikasi bahwa kebutuhan masyarakat adalah terkait keragaman pangan, maka penyediaan sumber pangan yang beragam dapat dilaksanakan untuk menyasar kebutuhan praktis gender. Sedangkan untuk program yang menyasar kebutuhan strategis gender dapat dilaksanakan pelatihan/pemberdayaan berkelanjutan dalam budidaya keragaman pangan, pengolahan, dan pemasarannya, yang dapat dimanfaatkan sebagai kebutuhan pangan dan peningkatan ekonomi rumah tangga.

3.2.2. Analisis Gender Dalam Prinsip ISPO bagi Pekebun

A **Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-Undangan**

Terdapat lima kriteria dalam prinsip ini, yaitu:
1) legalitas dan pengelolaan pekebun;
2) lokasi pekebun;
3) sengketa lahan dan kompensasi serta sengketa lahan lainnya;
4) legalitas usaha pekebun; dan
5) kewajiban terkait izin lingkungan.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[31], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pekebun yang belum memiliki dokumen kepemilikan lahan yang memadai akan memiliki kesenjangan akses informasi pada pengurusan legal kepemilikan lahan dan pendaftaran kebun rakyat oleh pemerintah kota/kabupaten.
- Kesenjangan partisipasi: pekebun akan secara otomatis mengalami kesenjangan partisipasi dalam program sertifikasi ISPO, apabila mereka tidak memiliki dokumen legal kepemilikan tanah dan persyaratan lainnya dalam sertifikasi ISPO.
- Kesenjangan kontrol: pekebun yang belum memiliki dokumen legal kepemilikan tanah dan/atau masih terdapat sengketa pada lahannya, akan mengalami kesenjangan kontrol atas pengelolaan lahan tersebut.
- Kesenjangan manfaat: saat pekebun tidak dapat mengikuti sertifikasi ISPO, entah karena keterbatasan sumber daya atau faktor lainnya, maka pekebun tersebut akan secara mengalami kesenjangan manfaat dari sertifikasi ISPO yang seharusnya dapat ia rasakan.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Jika ditelaah menggunakan pendekatan relasi sosial Kabeer, terdapat lima dimensi yang bekerja pada prinsip ini mencakup aturan, sumber daya, orang (*people*), aktivitas, dan kuasa. Lima dimensi ini saling berkaitan dan mempengaruhi. Berikut penjelasannya:

- Dimensi aturan: telah terdapat berbagai regulasi yang mengatur terkait pekebun, mulai dari UU Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria yang mengatur luas maksimal kepemilikan lahan yang dapat dimiliki oleh pekebun swadaya, hingga Peraturan Menteri Pertanian Nomor 98 Tahun 2013 Tentang Pedoman Perizinan Usaha Perkebunan yang mengatur tentang Surat Tanda Daftar Budidaya (STDB). Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah sebagai regulator telah menyiapkan berbagai perangkat peraturan untuk menunjang keberadaan pekebun.
- Dimensi sumber daya: pada beberapa kasus, masih ditemukan areal kebun rakyat yang terletak di dalam kawasan hutan. Bahkan yang berada di luar kawasan hutan pun seringkali ditemukan lahan yang tumpang susun dengan penggunaan lain. Artinya pada sumber daya yang sama, ada beberapa klaim penguasaan. Jika tidak diselesaikan maka akan terjadi konflik tenurial dan tentunya pekebun kecil akan mengalami kerugian besar karena tidak adanya kepastian hak atas tanah.
- Dimensi orang: pada umumnya administrasi kepemilikan tanah dicatatkan atas nama laki-laki sebagai kepala keluarga. Bahkan pada kasus perempuan kepala keluarga, tidak jarang kepemilikan tanah yang justru dicatatkan atas nama anak laki-lakinya, dan bukan atas nama dirinya. Secara nasional, data Badan Pertanahan Nasional (BPN) tahun 2018 menyatakan bahwa tanah yang dimiliki oleh perempuan hanya sebesar 15,88 persen dari 44 juta bidang.
- Dimensi aktivitas: pengurusan dokumen kepemilikan tanah membutuhkan proses yang cukup panjang dan berbiaya tinggi. Sehingga pekebun kecil akhirnya memilih untuk tidak melakukan pengurusan, walaupun sudah ada program pemerintah seperti Tanah Objek Reforma Agraria (TORA) dan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) yang dijalankan oleh BPN sejak 2017. Per Agustus 2021[32], tercatat ada 6,54 juta hektar lahan yang sudah mendapat sertifikat, termasuk Hak Guna Usaha (HGU) dan Hak Guna Bangunan (HGB) melalui program legalisasi aset. Tanah-tanah tersebut umumnya dikuasai badan swasta, lembaga pemerintah, perorangan, atau badan hukum tertentu, yang selama ini sulit memperoleh pengesahan secara hukum, karena sengketa yang berlarut-larut. Pada saat yang sama, ada 1,2 juta lahan negara yang dialihkan menjadi tanah milik rakyat. Adapun sumber TORA berasal dari tanah negara yang telantar, atau kawasan hutan yang dilepas untuk dipakai sebagai lahan budi daya bagi rakyat kecil. Masuk ke dalam kategori ini adalah penerbitan sertifikat bagi tanah transmigran yang belum sempat dialihnamakan. Adapun realisasi reforma agraria pada tahun 2021 ini berupa 165.854 sertifikat, yang 40 persen di antaranya adalah hasil penyelesaian dalam kasus sengketa agraria yang umumnya sudah berjalan bertahun-tahun.

[31] Kehati. 2020. ISPO dan Legalitas Sawit Rakyat. https://kehati.or.id/ispodanlegalitassawitrakyat/.
[32] indonesia.go.id/kategori/editorial/3354/mafia-tanah-tidak-boleh-menang-tidak-boleh, 21 Oktober 2021.

- Dimensi tata kuasa: Dalam konteks penguasaan tanah, negara dan pengusaha pemegang ijin konsesi memiliki relasi kuasa yang lebih besar daripada masyarakat. Termasuk bagi masyarakat adat yang hutan adatnya berada di dalam semua fungsi hutan (konservasi, lindung, produksi), walaupun telah keluar Putusan MK Nomor 45/PUU-IX/2012 soal hutan hak bagi masyarakat adat, belum menjamin kepastian hak masyarakat adat karena di lapangan belum diadministrasikan dan batas-batasnya belum jelas. Dalam tingkat masyarakat pun, relasi kuasa antara laki-laki dengan perempuan tidak seimbang dalam konteks kepemilikan tanah. Lebih banyak kepemilikan tanah atas nama laki-laki sebagai kepala keluarga. Jika pun status kepemilikan tanah oleh perempuan, belum menjamin pengelolaan tanahnya oleh perempuan.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Harmonisasi regulasi terkait pendefinisian batas maksimal kebun sawit yang dapat dimiliki oleh pekebun swadaya, persyaratan legalitas, dan penyelesaian status lahan. Kebijakan ini penting agar tumpang tindih regulasi tidak terjadi, sehingga ada kepastian hukum bagi pekebun swadaya. Hal ini penting karena masih banyak lokasi kebun rakyat yang berada di dalam kawasan hutan dan harus segera diselesaikan status lahannya.
- Perlunya pendampingan atau dukungan para pihak dalam proses pengurusan surat hak atas tanah atau dokumen kepemilikan lahan bagi pekebun, termasuk STDB. Upaya ini untuk mendorong pelaksanaan sistem sertifikasi ISPO bagi pekebun.
- Praktik inklusif penting diterapkan untuk menjamin bahwa upaya yang dilakukan menyertakan perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam masyarakat.

B Penerapan Praktik Perkebunan yang Baik

Prinsip ini terdiri dari tiga kriteria utama, yakni:
1) organisasi kelembagaan pekebun;
2) pengelolaan pekebun; dan
3) penerapan teknis budidaya dan pengangkutan kelapa sawit.

Beberapa kasus di lapangan menunjukkan bahwa para petani memiliki sedikit waktu, serta keterbatasan keterampilan dan sumber daya, untuk mengembangkan dan mendokumentasikan praktik pengelolaan pekebun yang disyaratkan.

Analisis Gender

Analisis Gender pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[33], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pekebun memiliki kesenjangan akses terhadap perolehan bibit bersertifikat karena sulit didapatkan dan harganya yang cukup tinggi.
- Kesenjangan partisipasi: pekebun yang tidak menggunakan bibit yang jelas asal-usulnya tidak akan dapat berpartisipasi dalam pelaksanaan sertifikasi ISPO.
- Kesenjangan kontrol: pekebun yang menggunakan bibit yang tidak bersertifikat akan mengalami kesenjangan kontrol dalam menjamin kualitas produksi dan keberlanjutan usahanya.
- Kesenjangan manfaat: pekebun yang tidak dapat memperoleh sertifikasi ISPO maka akan kehilangan manfaat dari sertifikasi tersebut, seperti misal peningkatan harga jual TBS makin baik, kemudahan askes dalam menjual TBS, kemudahan akses dalam memperoleh pembinaan, dan lain sebagainya.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: seperti dijelaskan pada bagian sebelumnya, pekebun yang akan mengikuti program sertifikasi ISPO harus memiliki STDB. STDB memiliki posisi yang sangat krusial karena menjadi prasyarat legalitas bagi pekebun untuk mendapatkan sertifikasi ISPO.
- Dimensi sumber daya: penggunaan bibit berkualitas yang jelas asal-usulnya mempengaruhi pengelolaan kebun secara berkelanjutan. Ketika bibit yang digunakan tidak jelas asal-usulnya, maka akan memperkecil peluang pekebun untuk bermitra dengan perusahaan dalam penjualan dan pengolahan TBS. Tujuan penjualan hasil kebun akan menjadi terbatas, yang tentu akan mempengaruhi tingkat pendapatan pekebun.

[33] Dharmawan et al. 2019. Kesiapan Petani Kelapa Sawit Swadaya Dalam Implementasi ISPO: Persoalan Lingkungan Hidup, Legalitas, dan Keberlanjutan. Jurnal Ilmu Lingkungan, Vol.17, Issue 2 (2019): 304-315.

- Dimensi orang: pada banyak kasus ditemukan bahwa pekebun masih mengelola kebunnya di dalam unit keluarga masing-masing, yang mana semua anggota keluarga berperan dalam pengelolaan kebun. Sehingga masih banyak pekebun yang belum bergabung dalam kelompok atau lembaga pekebun. Pekebun yang aktif dalam kelompok pun biasanya masih didominasi oleh pekebun laki-laki, sebagai kelapa keluarga yang mewakili keluarganya.
- Dimensi aktivitas: pembibitan merupakan tahap aktivitas yang penting dalam usaha perkebunan berkelanjutan. Aktivitas ini akan mempengaruhi aktivitas pada tahapan selanjutnya. Walaupun pada usaha pekebun, semua anggota keluarga turut serta, namun untuk pemeliharaan bibit umumnya dilakukan oleh perempuan. Kerja pemeliharaan dianggap kerja perempuan, yang mana merupakan bentuk feminisasi kerja perempuan.
- Dimensi tata kuasa: relasi kuasa bekerja dalam hal penentuan bibit, karena pada umumnya pekebun laki-laki, sebagai kepala keluarga, yang akan mengambil keputusan bibit mana yang akan digunakan pada areal kebunnya.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Mendorong pekebun untuk bergabung dan berpartisipasi aktif dalam kelompok pekebun. Prinsip inklusif perlu diterapkan untuk menjamin partisipasi aktif perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam kelembagaan pekebun.
- Perlunya pendampingan atau pembinaan bagi kelompok pekebun, terutama yang berkaitan dengan praktik perkebunan berkelanjutan, termasuk dalam memberikan dukungan akses pada bibit bersertifikat dan sarana produksi lainnya. Hal ini akan mendorong peluang percepatan sertifikasi ISPO bagi pekebun.
- Feminisasi kerja dalam bentuk kerja perempuan atau kerja perawatan semestinya tidak dilanggengkan, termasuk dalam usaha perkebunan rakyat. Perlu mulai dibiasakan bahwa pekebun perempuan dapat mengisi posisi ketua, atau posisi lain di luar sekretaris dan bendahara, dan bahwa pekebun laki-laki dapat mengisi posisi sekretaris dan bendahara.

C Pengelolaan Lingkungan Hidup, Sumber Daya Alam, dan Keanekaragaman Hayati

Prinsip ini memiliki dua kriteria, yaitu:
1) pencegahan dan penanggulangan kebakaran; dan
2) pelestarian keanekaragaman hayati.

Indikator pada kriteria 1 adalah bahwa pekebun me- miliki upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran secara bersama-sama dengan penduduk sekitar, dan instansi terkait sesuai pedoman pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Sementara indikator pada kriteria 2 mengatur agar pekebun mengetahui dan mendokumentasikan keberadaan satwa dan tumbuhan di areal kebunnya.

Analisis Gender

Analisis Gender Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[34 35], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: dalam beberapa kasus ditemukan bahwa pekebun , baik laki-laki maupun perempuan, memiliki kesenjangan akses informasi dan keterampilan dalam menangani kebakaran lahan, terutama kebakaran yang disebabkan oleh merambatnya titik api dari areal perkebunan lain. Selain itu, umumnya mereka juga tidak memiliki akses pada peralatan pemadam kebakaran yang mumpuni.
- Kesenjangan partisipasi: masih terdapat kesenjangan partisipasi bagi beberapa pekebun untuk bergabung dalam kelompok Masyarakat Peduli Api (MPA), sehingga mereka tidak dapat mengikuti pelatihan pencegahan dan penanganan bencana kebakaran lahan. Pada umumnya yang bergabung dalam MPA adalah laki-laki. Padahal informasi dan keterampilan penanganan kebakaran penting untuk juga diketahui oleh pekebun perempuan, sebagai pihak yang memiliki peran setara dengan pekebun laki-laki.

[34] Tacconi, L. 2003. Kebakaran Hutan di Indonesia: Penyebab, Biaya, dan Implikasi Kebijakan. CIFOR Occasional Paper No.38 (i). Bogor: CIFOR.
[35] Tiga Perusahaan Sawit jadi Tersangka Kasus Kebakaran - Mongabay.co.id : Mongabay.co.id

- Kesenjangan kontrol: penyebaran titik api tidak dapat dikontrol jika areal perkebunan memiliki potensi untuk terbakar misalnya pada kondisi berupa hamparan kering, sulit air, dan berangin. Namun jika pekebun memiliki ketrampilan dan jaringan pada instansi terkait, maka kesenjangan kontrol ini dapat mitigasi sehingga kasus kebakaran lahan dapat dihindari dan ditangani dengan cepat.
- Kesenjangan manfaat: pekebun yang belum bergabung dalam MPA akan memiliki kesenjangan manfaat untuk mendapatkan informasi, keterampilan, dan jaringan dengan instansi terkait dalam penanganan kebakaran lahan.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: secara aturan, sebetulnya sudah jelas pengaturan terkait pengendalian kerusakan lingkungan, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2001 Tentang Pengendalian Kerusakan dan atau Pencemaran Lingkungan Hidup yang Berkaitan dengan Kebakaran Hutan dan atau Lahan. Keberadaan perangkat regulasi ini perlu terus didukung dengan sistem pemantauan dan pengawasan yang kuat.
- Dimensi sumber daya: pada umumnya areal kebun rakyat merupakan sumber daya utama bagi pekebun untuk dimanfaatkan dalam penghidupan kesehariannya. Namun di saat yang sama, saat terjadi alih fungsi lahan menjadi kebun kelapa sawit, biasanya pekebun akan mengalami pengurangan (atau bahkan kehilangan) keragaman sumber pangan. Biasanya kesenjangan ini akan dialami pertama kali oleh perempuan sebagai pihak yang biasanya diberi tanggung jawab terkait pangan keluarga.
- Dimensi orang: masih cukup banyak pekebun yang belum bergabung dalam kelompok pekebun, apalagi dalam kelompok khusus seperti Masyarakat Peduli Api (MPA). Dalam banyak kasus, keikutsertaan pekebun dalam MPA juga masih didominasi oleh pekebun laki-laki, sebagai perwakilan dari kelompok pekebun.
- Dimensi aktivitas: saat terjadi bencana kebakaran lahan, perempuan dan kelompok rentan akan mendapatkan dampak dan beban yang lebih berat. Hal ini berkaitan dengan peran lipat tiga yang dilekatkan pada perempuan, yakni peran reproduksi, produksi, dan sosial kemasyarakatan. Maka saat terjadi bencana kebakaran, perempuan akan diharapkan untuk melindungi diri, anak, dan anggota keluarga lainnya. Hal ini tentunya akan semakin berat apabila perempuan tersebut dalam kondisi hamil atau menyusui.
- Dimensi tata kuasa: pekebun memiliki relasi kuasa yang lebih lemah dibanding pihak pemegang ijin HGU perkebunan yang menguasai sumber daya lebih besar. Ketika lahan pekebun turut terkena rambatan titik api dari areal HGU, maka secara otomatis dampak negatif yang mereka rasakan pun akan lebih besar. Hal ini akan semakin diperparah jika pekebun tersebut belum tergabung dalam kelompok pekebun maupun MPA.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Perlunya mendorong pekebun untuk bergabung dalam kelompok pekebun dan/atau MPA. Melalui kelompok, peluang untuk memperoleh informasi, keterampilan, dan jaringan dengan instansi terkait akan menjadi lebih luas. Akses informasi pun perlu untuk dibuka seluas-luasnya sehingga perempuan dan kelompok rentan lainnya dapat turut berpartisipasi aktif dalam upaya pencegahan dan penanganan kebakaran lahan.
- Pengawasan dan pemantauan implementasi aturan yang relevan dengan prinsip ini menjadi sangat penting. Apalagi mengingat bahwa saat terjadi kerusakan lingkungan, perempuan akan mengalami beban lebih berat karena peran lipat tiga yang dilekatkan dengan perempuan.
- Kegiatan yang dilakukan dalam pengelolaan lingkungan hidup perlu mempertimbangkan kebutuhan gender praktis dan strategis. Kebutuhan gender praktis misalnya berbentuk penyediaan sarana pemadam kebakaran yang turut dilatihkan kepada perempuan. Sedangkan kebutuhan gender strategisnya adalah dengan membekali atau mendorong pemampuan perempuan dan kelompok rentan dalam upaya pencegahan dan penanganan kebakaran lahan secara berkelanjutan.

D Penerapan transparansi

Prinsip ini memiliki dua kriteria, yaitu:
1) penjualan dan kesepakatan harga TBS; dan
2) penyediaan data dan informasi.

Indikator pada prinsip ini antara lain adalah pekebun me- miliki informasi harga TBS berdasarkan penetapan harga yang ditetapkan oleh tim pene- tapan harga TBS untuk setiap tujuan penjualan.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[36], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pekebun plasma dan swadaya memiliki kesenjangan akses dalam penentuan harga TBS sesuai dengan ketetapan Direktorat Jenderal (Ditjenbun), Kementerian Pertanian. Dalam beberapa kasus, pekebun mengalami kesenjangan akses yang lebih besar karena tidak memiliki kontrak kemitraan dengan perusahaan.
- Kesenjangan partisipasi: pada umumnya pekebun plasma memiliki kesenjangan partisipasi dalam menentukan harga TBS, walaupun harga TBS seharusnya ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama perusahaan. Kasus yang sama juga terjadi bagi pekebun swadaya, apalagi bagi mereka yang tidak memiliki kontrak kemitraan dengan perusahaan.
- Kesenjangan kontrol: pekebun plasma dan pekebun swadaya memiliki kesenjangan kontrol dalam penentuan harga TBS. Misal, akan sulit bagi mereka untuk memasukkan biaya produksi yang telah dikeluarkan dalam komponen penetuan harga jual.
- Kesenjangan manfaat: akan sulit bagi pekebun untuk menerima manfaat yang optimal dari penjualan TBS, apabila harga yang diberikan terlalu rendah dan bukan dihasilkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer

- Dimensi aturan: penentuan harga TBS telah diatur dengan ketetapan Ditjenbun. Namun pada beberapa kasus ditemukan bahwa terdapat pekebun yang justru menerima harga lebih rendah dari ketetapan tersebut. Selain itu, pada umumnya biaya produksi pekebun tidak dimasukkan dalam komponen penentuan harga, sehingga harga TBS bagi pekebun dirasa cukup rendah. Maka dibutuhkan penguatan pemantauan dan pengawasan dalam implementasi regulasi terkait.
- Dimensi sumber daya: terkait dengan kesepakatan harga TBS, seringkali yang terjadi adalah pekebun mendapatkan renumerasi minimal atas produk mereka. Padahal TBS yang berkualitas harus melewati proses yang panjang dengan jangka waktu tertentu yang cukup sempit (48 jam) untuk menjaga kualitas produk mereka. Idealnya, seluruh sumber daya yang dimanfaatkan dan dikeluarkan dalam proses ini turut diperhitungkan dan proses penentuan harga TBS.
- Dimensi orang: pekebun yang belum bergabung dalam kelompok pekebun akan sulit melakukan negosiasi harga TBS dengan perusahaan. Selain itu, pada forum negosiasi umumnya pekebun laki-laki yang akan ditunjuk sebagai perwakilan kelompok. Hal ini berisiko meminggirkan pendapat pekebun perempuan yang memiliki pengalaman berbeda dengan pekebun laki-laki.
- Dimensi aktivitas: aktivitas pemanenan dan penjualan TBS umumnya dilakukan oleh pekebun laki-laki, terutama karena kegiatan pemanenan dianggap terlalu berat untuk dilaksanakan oleh pekebun perempuan. Keterlibatan yang terbatas ini tentu berdampak juga pada pengambilan keputusan terkait pemanenan dan penjualan.
- Dimensi tata kuasa: relasi kuasa pemerintah dan perusahaan tentu akan lebih tinggi dibandingkan dengan pekebun, termasuk dalam konteks penentuan harga TBS. Walaupun ada peluang untuk negosiasi, namun pengambil keputusan terakhir tetap berada pada perusahaan sebagai pihak pembeli.

[36] Komisi Pengawas Persaingan Usaha. 2020. Penelitian Persaingan Usaha Terkait Kemitraan di Kelapa Sawit. Jakarta: KPPU.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Seluruh pihak terkait perlu turut berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perangkat peraturan terkait yang telah disiapkan oleh pemerintah. Hal ini tentu akan memperkuat aspek transparansi dan menjamin manfaat yang seluas-luasnya bagi pekebun dan para pihak dalam rantai komoditas.
- Penguatan kapasitas pekebun melalui kelembagaan pekebun perlu terus dilaksanakan, termasuk yang berkaitan dengan kemampuan non-teknis, seperti kemampuan bicara di depan umum dan negosiasi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan posisi tawar pekebun dalam proses menyepakati harga TBS dengan pihak pembeli.

E Peningkatan usaha secara berkelanjutan

Prinsip ini tidak memiliki indikator khusus, dan mengacu pada berbagai peraturan nasional antara lain UU Nomor 18 Tahun 2004 Tentang Perkebunan, UU Nomor 23 Tahun 1997 Tentang Lingkungan Hidup, UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, serta UU Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian.

Analisis Gender

Pada beberapa kasus yang ditemukan di lapangan[37], masih terdapat kesenjangan APKM sebagai berikut:

- Kesenjangan akses: pekebun seringkali memiliki kesenjangan terhadap akses keuangan, termasuk dalam mendapatkan pinjaman modal dari bank atau lembaga pembiayaan formal lainnya. Hal ini salah satunya disebabkan oleh ketiadaan legalitas kepemilikan tanah, sehingga menghalangi mereka untuk mengakses jasa keuanga dari bank (termasuk pinjaman).
- Kesenjangan partisipasi: pekebun yang tidak tergabung dalam kelompok pekebun akan mengalami kesenjangan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pembinaan yang berkaitan dengan pengembangan usaha perkebunan, jasa keuangan, dan lain sebagainya.
- Kesenjangan kontrol: pekebun yang memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan terkait dengan keuangan akan mengalami kesenjangan kontrol atas pembiayaan dari pihak-pihak yang memberikan pinjaman dengan bunga yang tinggi.
- Kesenjangan manfaat: dengan seluruh kesenjangan di atas, tentu pekebun akan sulit memaksimalkan potensi manfaat yang seharusnya bisa didapatkan dari kegiatan usaha perkebunan yang mereka laksanakan.

Pendekatan Relasi Sosial Kabeer

Berikut penelaahan lanjutan dengan menggunakan lima dimensi dari pendekatan relasi sosial Kabeer:

- Dimensi aturan: pekebun yang telah bergabung dalam kelompok akan memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan modal usaha melalui sistem koperasi, sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian. Pekebun dan kelompok/koperasi pekebun dapat memperkuat kapasitas tentang perkoperasian melalui pendampingan dari dinas terkait ataupun kemitraan dengan pihak ketiga.
- Dimensi sumber daya: permodalan untuk usaha merupakan sumber daya yang sangat penting dalam keberlanjutan usaha perkebunan. Maka penting untuk memastikan bahwa akses terhadap sumber daya tersebut terbuka lebar bagi pekebun.
- Dimensi orang: dalam beberapa kasus ditemukan bahwa seringkali yang berhadapan dengan agen kreditor informal adalah pekebun perempuan, karena dipersepsikan keuangan keluarga adalah ranah perempuan. Sehingga saat terjadi kredit macet, pekebun perempuan akan berada pada posisi yang lebih rentan daripada pekebun laki-laki sebagai kepala keluarga.
- Dimensi aktivitas: pekebun yang telah bergabung dengan kelembagaan pekebun akan memiliki kesempatan lebih besar dalam mengikuti pelatihan tentang perkoperasian atau aspek pembiayaan usaha dari dinas terkait atau pihak ketiga lainnya. Namun terkadang kegiatan peningkatan kapasitas masih didominasi oleh pengurus atau perwakilan kelompok yang mayoritas adalah pekebun laki-laki.
- Dimensi tata kuasa: relasi kuasa tidak seimbang antara pekebun dengan agen kredit informal yang memberikan pinjaman dengan bunga tinggi. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada proses penentuan bunga dan masa tenor, yang seringkali merugikan bagi pekebun sebagai pihak peminjam.

[37] Glenday, S. and Gary P. 2015. Overview of Indonesian Oil Palm Smallholder Farmers. A Typology of Organizational Models, Needs, and Investment Opportunities. Jakarta: Daemeter Consulting.

Peluang PUG dan Inklusi Sosial

Berdasarkan analisis gender ini, maka peluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

- Perlunya pembinaan atau pendampingan bagi pekebun dalam perencanaan usaha berkelanjutan, termasuk yang berkaitan dengan pembiayaan usaha. Hal ini dapat dilaksanakan melalui pendampingan kelembagaan pekebun, yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun pihak ketiga seperti perusahaan dan LSM.
- Lembaga jasa keuangan dapat mengembangkan sistem kredit yang tidak memberatkan bagi pekebun, baik dari sisi persyaratan, tenor maupun bunga, untuk mempermudah akses pembiayaan bagi pekebun. Hal ini dapat mendukung keberlanjutan usaha perkebunan yang dilaksanakan oleh pekebun.
- Program untuk usaha pekebun berkelanjutan dirancang untuk memenuhi kebutuhan praktis dan strategis gender secara proporsional. Kebutuhan praktis gender yang terkait dengan kebutuhan modal usaha misalnya adalah penyediaan pembiayaan usaha dengan persyaratan yang mudah dan bunga yang cukup rendah, sehingga pekebun dapat mengembangkan usahanya. Kebutuhan strategis gender adalah upaya pemampuan untuk dapat mengelola usaha dan keuangan keluarga dengan lebih terencana, terukur, dan memiliki visi ke depan.

04 Kesimpulan dan Rekomendasi

Prinsip dan kriteria pada sertifikasi ISPO sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Sawit Berkelanjutan Indonesia telah menyediakan banyak peluang untuk pengarusutamaan gender. Hal ini berlaku bukan hanya pada prinsip yang selama ini diasosiasikan sebagai prinsip yang dekat dengan isu gender, seperti 'Prinsip 4: Tanggung jawab ketenagakerjaan' dan 'Prinsip 5: Tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi masyarakat'. Hasil analisis gender menunjukkan bahwa seluruh prinsip dan kriteria, baik pada ISPO bagi perusahaan perkebunan maupun pekebun, menyediakan ruang yang luas untuk mendorong keadilan gender dan inklusi sosial. Hal ini dimungkinkan dengan keberadaan serangkaian peraturan perundang-undangan yang dapat menjadi konsideran untuk memperkuat upaya PUG dan inklusi sosial, seperti:

1) UU Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Ratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW);
2) UU Nomor 17 Tahun 2007 Tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
3) Perpres Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
4) Perpres Nomor 18 Tahun 2020 Tentang RPJMN Tahun 2020-2024;
5) Inpres Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan;
6) Peraturan Menteri PPPA Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja; dan
7) Peraturan Menteri PPPA Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja.

Maka upaya PUG dan inklusi sosial pada sertifikasi ISPO perlu dilakukan pada semua aspek secara integratif dan holistik, bukan terbatas hanya pada aspek tertentu yang dianggap relevan saja. Rincian terkait peluang PUG dan inklusi sosial pada seluruh prinsip dan kriteria ISPO dapat dilihat di Lampiran 1.

Penting untuk dipahami oleh seluruh pemangku kepentingan bahwa isu kesetaraan gender dan inklusi sosial bukan tentang perempuan semata, melainkan tentang seluruh pihak yang terlibat dalam sebuah interaksi—termasuk laki-laki. Maka dibutuhkan kerja kolaboratif seluruh pihak, terutama pemangku kepentingan laki-laki, untuk memperkecil kesenjangan Akses-Partisipasi-Kontrol-Manfaat (APKM) antara pemangku kepentingan laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan hasil analisis dalam kajian ini, berikut beberapa rekomendasi tindak lanjut untuk memperkuat upaya PUG dan inklusi sosial dalam pelaksanaan sertifikasi ISPO:

1) Menyusun petunjuk teknis, sebagai turunan dari Permentan No. 38/2020, untuk merincikan aspek teknis dalam pelaksanaan audit ISPO yang responsif gender;
2) Menyusun dokumen praktis dan operasional, semacam buku saku, terkait pelaksanaan audit ISPO yang responsif gender, yang ditujukan bagi lembaga sertifikasi, auditor, perusahaan perkebunan, pekebun, dan lembaga pendamping pekebun; dan
3) Memperkuat kapasitas lembaga sertifikasi, auditor, perusahaan perkebunan, pekebun, dan lembaga pendamping pekebun, terkait pelaksanaan audit sertifikasi ISPO yang responsif gender.

Daftar Pustaka

Aenunaim, Yulian, B.E., dan Linda R. 2021. Panduan Standar Pelaksanaan Pembiayaan Berkelanjutan Pada Perkebunan Kelapa Sawit. Bogor: Transformasi untuk Keadilan Indonesia

Azzahra, F., Dharmawan, A. H., & Pandjaitan, N. K. (2017). Perubahan Struktur Nafkah, Kerja Perempuan dan Ekosistem Desa: Analisis Ekspansi Perkebunan Kelapa Sawit di Jambi. *Sodality*, 5(1).

Dharmawan et al. 2019. Kesiapan Petani Kelapa Sawit Swadaya Dalam Implementasi ISPO: Persoalan Lingkungan Hidup, Legalitas, dan Keberlanjutan. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, Vol.17, Issue 2 (2019): 304-315.

Elmhirst, R., Siscawati, M., & Basnett, B. S. 2015. Navigating Investment and Dispossession: Gendered Impacts of the Oil Palm 'Land Rush in East Kalimantan, Indonesia.

Fakih, M. 2008. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Insist Press.

GAPKI, HUKATAN, dan CNV. Panduan Praktis Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan di Perkebunan Sawit

Goetz, A.M. 2007. Gender justice, citizenship and entitlements: core concepts, central debates and new directions for research. In Mukhopadhyay, Maitrayee and Navsharan Singh (eds). Gender Justice, Citizenship and Development. New Delhi: Zubaan, an imprint of Kali for Women; Ottawa: International Development Research Centre.

Glenday, S. and Gary P. 2015. Overview of Indonesian Oil Palm Smallholder Farmers. A Typology of Organizational Models, Needs, and Investment Opportunities. Jakarta: Daemeter Consulting.

Hanifa, R., & Pramudya, E. P. (2017, June). Perspektif Gender dalam Keberlanjutan Sawit. *Masyarakat Indonesia*, 43(1), 33-45.

Human Rights Watch. 2021. "Mengapa Tanah Kami?" Ekspansi Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia Membahayakan Lahan Gambut dan Penghidupan Masyarakat.

indonesia.go.id/kategori/editorial/3354/mafia-tanah-tidak-boleh-menang-tidak-boleh, 21 Oktober 2021.

Iskandar, Utama, S.P., dan M.F. Barchia. 2015. Analisis Keberlanjutan Pengelolaan Perkebunan Kelapa Sawit Pola Inti-Plasma di PT. Bio Nusantara Teknologi Kabupaten Bengkulu Tengah. Fakultas Pertanian Universitas Bengkulu.

Kabeer, N. 2005. Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. Gender and Development Vol. 13, No. 1, Edition on Millennium Development Goals.

Kehati. 2020. ISPO dan Legalitas Sawit Rakyat. https://kehati.or.id/ispodanlegalitassawitrakyat/

Komisi Pengawas Persaingan Usaha. 2020. Penelitian Persaingan Usaha Terkait Kemitraan di Kelapa Sawit. Jakarta: KPPU.

Leha, Y. P. 2017. Gender and palm oil: Working together as a couple. CIFOR.

March, C., Smyth, I., and Maitrayee M. 1999. A Guide to Gender Analysis Frameworks. UK: Oxfam Publication.

Mason, M., & McDowell, R. 2020. Rape, abuses in palm oil fields linked to top beauty brands.

Mongabay.co.id. Tiga Perusahaan Sawit jadi Tersangka Kasus Kebakaran - Mongabay.co.id : Mongabay.co.id

Pandan, M. 2017. Gender and palm oil: A day in the life of a female palm oil worker. CIFOR.

Pratiwi, A. M. (2020). Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan: Eksklusi Sosial, Feminisasi Kemiskinan, dan Absennya Perlindungan Sosial. Jakarta: TURC.

Serikat Petani Kelapa Sawit. 2021. Perempuan dan Perkebunan Kelapa Sawit: Studi Kasus di Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat.

Sexsmith, K. 2019. Leveraging Voluntary Sustainability Standards for Gender Equality and Women's Empowerment in Agriculture: A Guide for Development Organizations Based on the Sustainable Development Goals.

Smith, B. G. 2013. Women's studies: The basics (2nd ed.). London, UK: Routledge.

Springer, J. and Vanessa R. 2014. Kertas Kerja: Persetujuan Atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan dan REDD+ Pedoman dan Sumber Daya. WWF.

Tacconi, L. 2003. Kebakaran Hutan di Indonesia: Penyebab, Biaya, dan Implikasi Kebijakan. CIFOR Occasional Paper No.38 (i). Bogor: CIFOR.

The Asia Foundation. 2017. Program Setapak: Mencapai Keadilan Gender dalam Tata Kelola Hutan dan Lahan. TAF dan UK Climate Change Unit.

Tillah, M. 2021. Policy Brief "Akselerasi Pembangunan Kelapa Sawit Berkelanjutan melalui Kebijakan Responsif Gender". Jakarta: UNDP SPOI.

Transparency International Indonesia. 2022. Kertas Kebijakan: Korupsi, Pajak, dan Perdagangan. Persoalan Tata Kelola Komoditas Kelapa Sawit di Indonesia.

UNDP. 2013. Gender Mainstreaming Made Easy: Handbook for Programme Staff. Somalia: Contry Office for UNDP Somalia.

Wardie, J. dan E.N.Taufik. 2017. Kajian Implementasi Program CSR Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Kepada Masyarakat di Kabupaten Kotawaringin Barat. *AgriSocionomics*, 1 (1): 18-25, Mei 2017.

Woolcock, M. 2013. Social Inclusion: Its Significance for Development Theory, Research, and Policy. Presentation on Workshop of Social Inclusion. UNESCO.

Lampiran 1

Tabel Peluang Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial dalam Prinsip dan Kriteria ISPO

a. **Bagi Perusahaan Perkebunan**, mencakup:
1) Perusahaan perkebunan yang melakukan usaha budidaya perkebunan dan terintegrasi dengan usaha industri pengolahan hasil perkebunan;
2) Perusahaan perkebunan yang melakukan usaha budidaya perkebunan; dan
3) Perusahaan perkebunan yang melakukan usaha industri pengolahan hasil perkebunaneluang PUG dan inklusi sosial yang dapat dilaksanakan untuk memperkecil kesenjangan tersebut adalah sebagai berikut:

Prinsip	Kriteria	Peluang PUG dan Inklusi Sosial
1. ___ **Kepatuhan Legalitas Usaha Perkebunan**	**1.1. Legalitas Lahan** 1.1.1. Izin Lokasi	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pembebasan lahan menggunakan prinsip PADIATAPA dan melibatkan perempuan dan kelompok rentan
	1.1.2. Perolehan Lahan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi hasil musyawarah yang melibatkan perempuan dan kelompok rentan
	1.1.3. Hak Atas Lahan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi pembebasan lahan menyertakan pendapat perempuan dan kelompok rentan
	1.1.4. Sengketa Lahan	• Laporan proses penyelesaian sengketa lahan menyertakan pendapat perempuan dan kelompok rentan • Dokumen proses penyelesaian sengketa lahan menyertakan pendapat perempuan dan kelompok rentan
	1.1.5. Tanah Terlantar	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	1.1.6. Tumpang Tindih Lahan dengan Usaha Lainnya	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik tingkat internasional, nasional, maupun lokal
	1.2. Legalitas Usaha Perkebunan 1.2.1. Bentuk Badan Hukum	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	1.2.2. Izin Lingkungan	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	1.2.3. Fasilitasi Pembangunan Kebun Rakyat	Dokumen kerja sama berdasarkan pada prinsip yang inklusif agar perempuan dan kelompok rentan lainnya mendapatkan manfaat
	1.2.4. Izin Perkebunan	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
2. ___ **Penerapan Praktek Perkebunan yang Baik**	**2.1. Perencanaan Perkebunan**	Menyertakan prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial dalam rencana strategis perusahaan Menyertakan data terpilah gender dalam susunan struktur organisasi, dengan turut serta menekankan pada posisi dan peran perempuan juga kelompok rentan lainnya dalam struktur organisasi Pengawasan implementasi perencanaan tahunan pelaku usaha perkebunan Pengawasan pada implementasi aturan ketenagakerjaan, serta pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan bagi pekerja Pengawasan pada implementasi dokumen rencana pemanfaatan HGU
	2.2. Penerapan Teknis Budidaya dan Pengolahan Hasil 2.2.1. Pembukaan Lahan	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	2.2.2. Pembenihan	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	2.2.3. Penanaman Pada Lahan Mineral	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	2.2.4. Penanaman Pada Lahan Gambut	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	2.2.5. Pemeliharaan Tanaman	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah

Prinsip	Kriteria	Peluang PUG dan Inklusi Sosial
	2.2.6. Pengendalian Organisme	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pengawasan implementasi, mengingat banyak pekerja perempuan yang ditugaskan dalam perawatan perkebunan, termasuk penggunaan pestisida
	2.2.7. Pemanenan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pemanenan
	2.2.8. Pengangkutan Tandan Buah Segar (TBS)	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengangkutan
	2.2.9. Penerimaan TBS di Unit Pengolahan Kelapa Sawit	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses serah terima TBS
	2.2.10. Pengolahan TBS	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengolahan TBS
3. ___ **Pengelolaan Lingkungan Hidup, Sumber Daya Alam, dan Keanekaragaman Hayati**	**3.1. Pelaksanaan Terkait Izin Lingkungan**	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	3.2. Pengelolaan Limbah	Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengolahan limbah, pemantauan, dan pengawasan lingkungan yang inklusif
	3.3. Gangguan dari Sumber yang Tidak Bergerak	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	3.4. Pemanfaatan Limbah	Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengolahan limbah, pemantauan, dan pengawasan lingkungan yang inklusif
	3.5. Pengelolaan B3 serta Limbah B3	Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengelolaan limbah B3, pemantauan, dan pengawasan lingkungan yang inklusif
	3.6. Pengadilan Kebakaran dan Bencana	Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengendalian kebakaran dan bencana
	3.7. Kawasan Lindung dan Areal Bernilai Konservasi Tinggi 3.7.1. Konservasi Keanekaragaman Hayati	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumen sosialisasi berdasarkan pada prinsip yang inklusif untuk menjamin keterlibatan perempuan dan kelompok rentan
	3.7.2. Konservasi terhadap Sumber dan Kualitas Air	Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pemantauan dan pengawasan lingkungan
	3.7.3. Konservasi Kawasan dengan Potensi Erosi Tinggi	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	3.8. Mitigasi Emisi Gas Rumah Kaca	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	3.9. Pelaku Usaha Perkebunan Melakukan Perlindungan terhadap Hutan Alam dan Gambut	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Pengawasan implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pemantauan dan pengawasan lingkungan
4. ___ **Tanggung Jawab terhadap Ketenagakerjaan**	**4.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumen sosialisasi dan pelatihan berdasarkan prinsip inklusif untuk menjamin keterlibatan aktif perempuan dan kelompok rentan lainnya • Ketersediaan data terpilah gender pada struktur organisasi, dengan penekanan pada posisi dan peran dalam struktur organisasi • Ketersediaan APD dan sarpras yang memadai (termasuk bagi BHL) dengan memperhatikan kebutuhan praktis dan strategis gender

Prinsip	Kriteria	Peluang PUG dan Inklusi Sosial
	4.2. Memenuhi Persyaratan Administrasi terkait Hubungan Kerja	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Penyertaan prinsip utama ketenagakerjaan (i-Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib; ii-Penghapusan kerja anak; iii-Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan; dan iv-Kebebasan berserikat dan pengakuan akan hak atas perundingan bersama) dalam SOP ketenagakerjaan perusahaan • Dokumen sosialisasi pengetahuan tentang hak-hak pekerja/buruh dan hak-hak anak kepada semua pekerja/buruh perusahaan, termasuk BHL
	4.3. Peningkatan Kesejahteraan dan Kemampuan Pekerja	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi pelaksanaan sosialisasi dengan prinsip inklusif untuk menjamin keterlibatan aktif perempuan dan kelompok rentan • Ketersediaan sarpras yang memadai (termasuk bagi BHL) dengan memperhatikan kebutuhan praktis dan strategis gender
	4.4. Penggunaan Pekerja Anak dan Diskriminasi dalam Pekerjaan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi pelaksanaan sosialisasi dengan prinsip inklusif untuk menjamin keterlibatan aktif perempuan dan kelompok rentan • Dokumen sosialisasi pengetahuan tentang hak-hak pekerja/buruh dan hak-hak anak kepada semua pekerja/buruh perusahaan, termasuk BHL
	4.5. Fasilitasi Pembentukan Serikat Pekerja	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Penggunaan data terpilah gender untuk mengidentifikasi posisi dan peran perempuan dalam organisasi (mis., serikat pekerja, koperasi, dsb.), dengan penekanan pada posisi dan peran dalam struktur organisasi • Penyertaan prinsip utama ketenagakerjaan (i-Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib; ii-Penghapusan kerja anak; iii-Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan; dan iv-Kebebasan berserikat dan pengakuan akan hak atas perundingan bersama) dalam SOP ketenagakerjaan perusahaan
	4.6. Pelaku Usaha Perkebunan Mendorong dan Memfasilitasi Pembentukan Koperasi Pekerja dan Karyawan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Penggunaan data terpilah gender, dengan penekanan pada posisi dan peran dalam struktur organisasi
5. ___ Tanggung Jawab Sosial dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat	**5.1. Tanggung Jawab Sosial Kemasyarakatan**	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan, laki-laki dan kelompok rentan, dalam keseluruhan daur program, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi • Penyertaan kegiatan pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis gender secara proporsional dalam program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi
	5.2. Pemberdayaan Masyarakat Hukum Adat/Penduduk Asli	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan, laki-laki dan kelompok rentan, dalam keseluruhan daur program, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga monitoring dan evaluasi • Penyertaan kegiatan pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis gender secara proporsional dalam program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi
	5.3. Pengembangan Usaha Lokal	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Penyertaan kegiatan pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis gender secara proporsional dalam program tanggung jawab sosial dan pemberdayaan ekonomi
6. ___ Penerapan Transparansi	**6.1. Sumber TBS diketahui**	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	6.2. Perhitungan Indeks K dan Data Dukung yang Transparan	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	6.3. Penerapan Penetapan Harga TBS yang Adil dan Transparan	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah

Prinsip	Kriteria	Peluang PUG dan Inklusi Sosial
	6.4. Keterbukaan terhadap Informasi yang Tidak Bersifat Rahasia dan Penanganan Keluhan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Ketersediaan mekanisme penanganan keluhan yang dapat diakses oleh seluruh pihak dengan mudah, termasuk perempuan dan kelompok rentan
	6.5. Memiliki Komitmen untuk Tidak Melakukan Tindakan yang dapat diindikasikan Suap	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	6.6. Memiliki Sistem Rantai Pasok yang Mampu Telusur	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
7. ___ Peningkatan Usaha secara Berkelanjutan	**7.1. Mempunyai Sistem untuk Memantau dan Memperbaharui Masa Berlaku dari Semua Dokumen Legal**	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
	7.2. Memiliki Program Tanggung Jawab Sosial dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat yang Terukur untuk Periode Tertentu	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah

b. Bagi Pekebun

Prinsip	Kriteria	Peluang PUG dan Inklusi Sosial
1. ___ Kepatuhan terhadap Peraturan dan Perundangan	**1.1. Legalitas dan Pengelolaan Pekebun**	• Harmonisasi regulasi terkait pendefinisian batas maksimal kebun sawit rakyat, persyaratan legalitas, dan penyelesaian status lahan dalam kawasan hutan • Perlunya pendampingan atau dukungan para pihak dalam proses pengurusan surat hak atas tanah atau dokumen kepemilikan lahan bagi pekebun, dalam rangka mendorong percepatan sistem sertifikasi ISPO bagi pekebun
	1.2. Lokasi Pekebun	Harmonisasi regulasi terkait pendefinisian batas maksimal kebun sawit rakyat, persyaratan legalitas, dan penyelesaian status lahan dalam kawasan hutan
	1.3. Sengketa Lahan dan Kompensasi Serta Sengketa Lainnya	Laporan proses penyelesaian sengketa yang menyertakan pendapat perempuan dan kelompok rentan lainnya
	1.4. Legalitas Usaha Pekebun	Harmonisasi regulasi terkait pendefinisian batas maksimal kebun sawit rakyat, persyaratan legalitas, dan penyelesaian status lahan dalam kawasan hutan
	1.5. Kewajiban Terkait Izin Lingkungan	Perlunya pendampingan atau dukungan para pihak dalam proses pengurusan SPPL
2. ___ Penerapan Praktek Perkebunan yang Baik	**2.1. Organisasi Kelembagaan Pekebun**	Dokumentasi struktur kelembagaan kelompok yang menyertakan perempuan dan kelompok rentan lainnya, dengan penekanan pada posisi dan peran mereka dalam struktur kelembagaan
	2.2. Pengelolaan Pekebun	Pengawasan pada implementasi, serta pendokumentasian keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengelolaan pekebun
	2.3. Penerapan Teknis Budidaya dan Pengangkutan Kelapa Sawit 2.3.1. Pembukaan Lahan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pembukaan lahan • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
	2.3.2. Pembenihan	• Perlunya pendampingan atau dukungan para pihak dalam proses penyediaan benih bersertifikat • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses perbenihan • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP

Prinsip	Kriteria	Peluang PUG dan Inklusi Sosial
	2.3.3. Penanaman pada Lahan Mineral	• Perlunya pendampingan atau dukungan para pihak dalam pelaksanaan pelatihan *Good Agriculture Practices* (GAP) • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
	2.3.4. Penanaman pada Lahan Gambut	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
	2.2.5. Pemeliharaan Tanaman	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pemeliharaan tanaman, serta informasi terkait ketersediaan fasilitas penunjang (mis., APD) kegiatan pemeliharaan tanaman • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
	2.2.6. Pengendalian Organisme Pengganggu Tumbuhan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pengendalian OPT, serta informasi terkait ketersediaan fasilitas penunjang (mis., APD) kegiatan pengendalian OPT • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
	2.2.7. Pemanenan	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pemanenan, serta informasi terkait ketersediaan fasilitas penunjang (mis., APD) kegiatan pemanenan • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
	2.2.8. Pengangkutan Buah	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam proses pengangkutan buah, serta informasi terkait ketersediaan fasilitas penunjang (mis., APD) kegiatan pengangkutan buah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pelaksanaan pelatihan GAP
3. ___ **Pengelolaan Lingkungan Hidup, Sumber Daya Alam, dan Keanekaragaman Hayati**	**3.1. Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran**	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam kelompok khusus seperti Masyarakat Peduli Api (MPA)
	3.2. Pelestarian Keanekaragaman Hayati	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
4. ___ **Penerapan Transparansi**	**4.1. Penjualan dan Kesepakatan Harga TBS**	• Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah • Dokumentasi keterlibatan perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam proses penjualan dan penentuan kesepakatan harga TBS
	4.2. Penyediaan Data dan Informasi	Harmonisasi dan pengawasan beragam aturan yang berlaku, baik pada tingkat nasional maupun daerah
5. ___ **Peningkatan Usaha secara Berkelanjutan**		Penyertaan kegiatan pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis gender dalam dokumen peningkatan usaha berkelanjutan

Sustainable Palm Oil Initiative (SPOI)
Kementerian Pertanian - Gedung C, Lantai 5
Jl. RM Harsono, No. 3, Ragunan, Jakarta Selatan
Indonesia

@spoi.undp
UNDP SPOI
Sustainable Palm Oil Initiative