



RSPO, Ernst Young

PANDUAN PRAKTIS UNTUK INKLUSI GENDER DAN KEPATUHAN TERHADAP P&C 2018 DAN STANDAR PEKEBUN SWADAYA 2019

Disahkan oleh Komite Tetap RSPO untuk Standar (Standard Standing Committee/SSC) pada 25
Maret 2021

Judul Dokumen : Panduan Praktis untuk Inklusi Gender dan Kepatuhan Terhadap P&C 2018 dan Standar Pekebun Swadaya 2019

Kode Dokumen : RSPO-GUI-T08-009 V2 IND

Penulis : Fair & Sustainable Consult: Angelica Senders, Marjoleine Motz

Jenis Dokumen : Internasional

Tanggal Pengesahan : Disahkan oleh Komite Tetap RSPO untuk Standar (*Standard Standing Committee/SSC*) pada tanggal 25 Maret 2021

Kontak : rspo@rspo.org



DAFTAR ISI

PENGANTAR.....	1
Mengapa panduan gender ini penting?	1
PENDAHULUAN	2
PART I WHAT IS WOMEN’S ECONOMIC EMPOWERMENT AND WHY IS IT IMPORTANT FOR RSPO MEMBERS?.....	9
Peran perempuan di sektor kelapa sawit.....	9
Apa yang dimaksud dengan pemberdayaan ekonomi perempuan?	10
Bagaimana cara mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan?	11
Nilai bisnis untuk pemberdayaan ekonomi perempuan	13
BAGIAN II PERUSAHAAN SEBAGAI PEMBERI KERJA	14
Strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dihadapi karyawan perempuan	14
Strategi 1. Kesetaraan gender di tempat kerja	17
Strategi 2. Kondisi kerja yang fleksibel bagi laki-laki dan perempuan	22
Strategi 3. Mengatasi kekerasan berbasis gender	26
Strategi 4. Kesempatan kerja yang setara.....	30
BAGIAN III BEKERJA BERSAMA PEKEBUN SWADAYA.....	35
Strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender bagi pekebun perempuan	35
Strategi 1. Melibatkan perempuan dalam kelompok/organisasi pekebun.....	36
Strategi 2. Akses yang setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok/organisasi	41
BAGIAN IV PERUSAHAAN DAN MASYARAKAT.....	47
Strategi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan perempuan dalam masyarakat.....	47
Strategi 1. Pelibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan KBDD.....	48
Strategi 2. Menyusun inisiatif masyarakat yang peka gender	51
Strategi 3. Pengambilan keputusan yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga	54
Strategi 4 Mengurangi pekerjaan mengurus keluarga dan pekerjaan rumah tangga tak berbayar	58
Strategi 5 Pengembangan usaha kecil.....	61
BAGIAN V PROSES DAN KAPASITAS INTERNAL.....	64
1. Penilaian risiko gender	64
2. Pemindaian gender secara cepat.....	65
SUMBER INFORMASI TAMBAHAN	72
DAFTAR PUSTAKA	73

Mengapa panduan gender ini penting?

Sejalan dengan komitmen Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) untuk mencapai keberlanjutan di sektor kelapa sawit serta memastikan diterapkan dan didukungnya kesetaraan gender dan prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), RSPO melalui konsultasi dengan Angelica Senders dan Marjoleine Motz dari Fair & Sustainable Consulting telah mengembangkan Panduan Praktis untuk Inklusi Gender dan Kepatuhan terhadap Prinsip dan Kriteria (P&C) RSPO 2018 dan Standar Pekebun Swadaya 2019.

Dokumen ini dikembangkan sebagai panduan logis yang menjelaskan bahan penyusun bagi bisnis yang inklusif gender, khususnya untuk sektor kelapa sawit, sekaligus memenuhi prinsip-prinsip Pemberdayaan Perempuan PBB. Tujuannya yaitu untuk membantu anggota RSPO dalam menerapkan praktik terbaik yang mendukung konsep keseimbangan gender dalam operasi yang dijalankannya dengan menggunakan standar RSPO sekaligus berfokus pada pemenuhan kriteria-kriteria dan indikator tertentu secara spesifik.

Meskipun panduan ini tidak dimaksudkan untuk menjadi solusi keseluruhan bagi persoalan ketidaksetaraan gender di sektor ini. Namun, panduan ini akan membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan strategi menutup kesenjangan gender dengan cara memperbesar peluang ekonomi bagi perempuan, meningkatkan kesadaran dan pendidikan di kalangan pekerja dan, dengan demikian, memastikan kepatuhan terhadap P&C RSPO 2018 dan Standar Pekebun Swadaya 2019.

Informasi yang disajikan dalam dokumen ini telah diperbarui dengan mengacu pada kasus-kasus yang dikontribusikan oleh berbagai pemangku kepentingan dan praktisi yang memiliki pengalaman lapangan dengan pekerja kelapa sawit di berbagai kawasan.

Terima kasih kami ucapkan kepada semua anggota RSPO di kawasan Asia Tenggara, Afrika, dan Amerika Latin, yang telah banyak berkontribusi terhadap pengembangan panduan ini melalui pengalaman, pembelajaran, dan rekomendasi yang telah mereka bagikan. Tidak lupa kami juga mengucapkan terima kasih kepada anggota Kelompok Kerja Hak Asasi Manusia (HRWG) RSPO atas waktu dan bimbingan yang diberikan beserta masukan berdasarkan pengalaman kolektifnya selama bertahun-tahun di sektor ini dan mengenai isu-isu peka gender di kalangan tenaga kerja.

Panduan praktis ini akan memberikan bekal kepada anggota RSPO berupa sumber daya edukasi terkait hal-hal sebagai berikut.

- i. Mengapa kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan menjadi persoalan yang penting?
- ii. Sebagai anggota RSPO, apa yang Anda butuhkan untuk memastikan kepatuhan terhadap aspek-aspek tertentu terkait gender dalam P&C RSPO 2018 dan Standar Petani Swadaya 2019?
- iii. Apa saja kendala berbasis gender yang ditemui di organisasi Anda?
- iv. Apa langkah pertama yang dibutuhkan untuk melakukan penilaian terhadap tingkat inklusivitas gender dalam organisasi Anda?
- v. Strategi apa yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kendala-kendala berbasis gender yang ada di organisasi Anda?

Panduan ini merupakan dokumen dengan akses terbuka (open access) yang dapat dicetak dari situs web RSPO. Tulisan yang ada di dalamnya dapat diproduksi kembali dengan tetap menyebutkan RSPO dengan sebestinya.

PENDAHULUAN

Penelitian¹ di sektor kelapa sawit menunjukkan bahwa selama ini perempuan mengalami marginalisasi, diskriminasi, pengucilan, dan tidak mendapatkan kesempatan yang setara, baik sebagai pekerja dan/atau petani di sektor ini. Keadaan ini tidak hanya memengaruhi perempuan, tetapi juga keluarganya secara keseluruhan. Kesulitan yang dihadapi perempuan di sektor kelapa sawit antara lain tidak diakuinya kepemilikan dan pemanfaatan lahan, kurangnya pelatihan, kurangnya kesempatan kerja yang setara, kurangnya perlindungan (baik perlindungan fisik dari pelecehan maupun perlindungan finansial, misalnya perlindungan asuransi, disebabkan pekerjaannya yang bersifat informal), dan kurangnya pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik sebagai pekerja maupun petani.

Perusahaan yang kurang memiliki kesadaran akan persoalan-persoalan ini tidak hanya berisiko memiliki tenaga kerja yang tidak stabil, tetapi juga dapat membatasi potensi profit yang dapat diterimanya. Pasalnya, kurangnya inklusivitas gender juga berarti bahwa perusahaan tidak cukup baik mengerahkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perusahaan yang tidak mengakui atau tidak menghargai peran perempuan dalam memasok Tandan Buah Segar (TBS), dalam posisinya sebagai anggota keluarga petani, akan kehilangan potensi peningkatan produktivitas, kualitas, dan keamanan rantai pasok yang sebetulnya dapat diberikan oleh petani perempuan.

Dengan diadopsinya standar baru Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) pada bulan November 2018, perusahaan penghasil minyak kelapa sawit kini diharuskan untuk menyelaraskan kebijakannya agar mengakui dan mengintegrasikan pandangan dan praktik yang lebih setara secara gender ke dalam operasi yang dilakukannya. Pesan utama ini telah diintegrasikan ke dalam Prinsip & Kriteria (P&C) RSPO tahun 2018.² Memenuhi kriteria gender merupakan bagian yang tak terpisahkan dari standar RSPO, dan tindakan ini akan berkontribusi terhadap peningkatan kesetaraan gender yang merupakan salah satu tujuan keberlanjutan RSPO. Selain itu, tindakan ini juga akan berkontribusi terhadap kemampuan perusahaan anggota dalam menghasilkan profit karena RSPO yakin bahwa ada 'nilai bisnis' yang dapat diraih dengan menerapkan standar gender RSPO. 'Nilai bisnis' merupakan latar belakang dilakukannya suatu tindakan sehingga diharapkan dapat membuat proses yang dijalankan perusahaan menjadi lebih bernilai. Demikian pula halnya dengan Standar Petani Swadaya RSPO 2019 (*RSPO Independent Smallholder Standard/RISS*) dan tanggung jawab pengelola kelompok dan anggotanya.

Panduan Gender ini memuat strategi praktis yang dapat digunakan oleh anggota RSPO. Dokumen ini merupakan panduan yang praktis dan intuitif, yang menjelaskan unsur penyusun bisnis yang inklusif secara gender, sehingga mendukung pemberdayaan ekonomi perempuan. Perusahaan dan kelompok pekebun bertanggung jawab memilih strategi yang paling tepat dan sesuai sebagai dasar bagi rencana aksi gender yang dikembangkannya. Strategi yang disajikan dalam dokumen ini didasarkan pada aspek-aspek terkait gender dalam P&C sebagaimana dirumuskan dalam standar RSPO tahun 2018. Di bagian akhir pendahuluan ini, terdapat tabel yang memuat aspek gender P&C yang dikaitkan dengan strategi yang disajikan dalam Panduan Gender ini.

¹ Ada banyak sumber, contoh: Center for International Forestry Research (CIFOR), Li, T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan*, Bogor, Indonesia.

Joselyn Bigirwa (2018). Gender-based impacts of commercial oil palm plantations in Kalangala, dalam: Richard Ssemmanda dan Michael Opige (ed.) *Oil palm plantations in forest landscapes: Impacts, aspirations and ways forward in Uganda*, hal. 31–36.

² Proses pengembangan panduan baru yang mengintegrasikan pandangan dan praktik-praktik kesetaraan gender dilakukan oleh CIFOR bekerja sama dengan Kelompok Kerja Gender dan HAM RSPO: Center for International Forestry Research (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych, dan Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment*.

Masing-masing strategi menjelaskan kendala berbasis gender yang akan diselesaikan, diikuti dengan pedoman tindakan yang harus diambil. Setiap strategi akan menjelaskan hasil bagi perempuan dan bisnis yang dijalankan dan dikaitkan dengan prinsip dan kriteria yang sesuai dalam P&C RSPO.

Melalui dokumen ini, RSPO menunjukkan pentingnya menerapkan pendekatan yang peka gender di seluruh sektor kelapa sawit, yakni di perkebunan, PKS, di skema petani, dan di tingkat rumah tangga petani swadaya dan organisasi mereka. Penerapan pendekatan ini akan memastikan bahwa:

- perempuan dijangkau oleh dan mendapat manfaat dari kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kelapa sawit;
- perempuan diberdayakan tidak hanya di perusahaan-perusahaan dan kelompok/organisasi petani, akan tetapi juga di keluarganya; dan
- bisnis yang dilakukan mendapat manfaat dari berkurangnya risiko dan biaya, terciptanya nilai, dan adanya pertumbuhan sebagai hasil dari diterapkannya strategi gender.

Panduan Gender ini terdiri dari lima bagian:

Bagian I Apa yang dimaksud dengan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan mengapa hal ini penting bagi RSPO?

Bagian I menjelaskan cara pandang yang digunakan untuk dokumen Panduan Gender ini. Bagian ini memvisualisasikan peran penting perempuan di sektor kelapa sawit, terutama sebagai buruh dan anggota keluarga petani. Bagian ini juga menjabarkan maksud/pengertian dari Pemberdayaan Ekonomi Perempuan, dan cara mencapainya. Terakhir, bagian ini juga memaparkan alasan diperlukannya Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dalam strategi bisnis perusahaan di sektor kelapa sawit.

Bagian II Perusahaan sebagai pemberi kerja; strategi untuk mengatasi kendala-kendala berbasis gender yang dialami pekerja perempuan

Bagian ini menyajikan strategi praktis yang disertai contohnya dan sesuai untuk semua perusahaan yang memiliki tenaga kerja: perkebunan, PKS, skema plasma, penyedia tenaga kerja, dan pekebun yang lebih besar. Di perusahaan besar, pihak manajemen bertanggung jawab memastikan ditanganinya kendala spesifik berbasis gender yang dihadapi pekerja perempuan atau ditangani dan dikembangkannya strategi bersama departemen manajemen personalia/pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau departemen Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Adapun pelaksanaannya menjadi tanggung jawab semua personel, staf teknis, pengawas di berbagai tingkatan, dan staf lapangan.

Terkait pekebun swadaya, pengurus dan staf teknis dari kelompok/organisasi pekebun sama-sama berperan sebagai manajemen perusahaan. Kedua pihak ini harus mendukung dan mengusahakan agar anggotanya menerapkan kebijakan yang responsif terhadap persoalan-persoalan gender dalam berurusan dengan pekerjanya. Sangat disarankan agar membentuk Komite Gender untuk struktur ini. Kelompok/organisasi pekebun dapat bekerja sama terkait upaya ini dengan perusahaan yang membeli hasil kebunnya. Jika diperlukan, pihaknya dapat meminta pendampingan dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

Seperti yang dapat dilihat, bagian tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang responsif gender ini penting bagi semua pelaku dalam rantai nilai, termasuk di antaranya pedagang/pengolah dan penyedia tenaga kerja. Walaupun tidak semua saran sesuai untuk diterapkan, pihak-pihak ini sangat dianjurkan menerapkan unsur-unsur yang cocok dan benar-benar berkaitan dengan tanggung jawabnya. Perkebunan dan kelompok/organisasi petani disarankan membuka diskusi dan bekerja sama terkait topik ini dengan pelaku lain yang ada dalam rantai nilai.

Bagian III Bekerja bersama pekebun swadaya: strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dihadapi pekebun perempuan

Bagian ini menyajikan strategi praktis disertai contohnya untuk perkebunan yang bekerja bersama pekebun swadaya dan organisasinya, serta kelompok/organisasi pekebun itu sendiri. Bagian ini menjelaskan cara memberikan layanan kepada kelompok ini, atau oleh kelompok kepada anggotanya, agar baik perempuan maupun laki-laki sama-sama dapat mengakses layanan ini.

Bagian IV Perusahaan dan masyarakat sekitar

Bagian ini diperuntukkan bagi semua perusahaan (besar) yang hendak menjalin hubungan baik dengan masyarakat yang tinggal di sekitar perkebunannya. Upaya ini merupakan tanggung jawab manajemen perusahaan dengan melibatkan staf terkait, misalnya staf yang bertugas di klinik kesehatan, pusat penitipan anak atau sekolah, dan staf departemen tanggung jawab sosial perusahaan. Jika diperlukan, perusahaan juga disarankan untuk membina kerja sama dengan LSM, organisasi perempuan, atau konsultan khusus tertentu.

Bagian V Proses dan kemampuan internal

Bagian ini menjabarkan tentang alat pindai cepat untuk gender yang akan membantu perusahaan dalam menilai kepekaan gender yang dimilikinya. Selain itu, bagian ini juga menyediakan alat penilaian risiko yang dapat digunakan untuk menyusun proses peka gender di bagian internal perusahaan.

Gambaran hubungan antara P&C RSPO 2018 dan strategi dalam Panduan Gender			
Prinsip dan Kriteria (Termasuk panduan dalam Lampiran 2)	Indikator	Strategi dalam Panduan Gender	
KESEJAHTERAAN	1. Berperilaku etis dan transparan		
	1.1 Dokumen pengelolaan terdiri dari angka persebaran gender di seluruh tenaga kerja, yang dikategorikan sebagai pihak manajemen, staf administrasi, dan pekerja (baik pekerja tetap, pekerja harian lepas, maupun pekerja borongan).		Bagian II Strategi 1 Kesetaraan gender di tempat kerja Bagian II Strategi 4 Kesempatan kerja yang setara
	2. Beroperasi secara legal dan menghormati hak		
	3. Mengoptimalkan produktivitas, efisiensi, dampak positif, dan ketahanan		
	3.4 Dokumen pengelolaan dapat terdiri dari program sosial [...] program sosial yang meningkatkan mata pencaharian masyarakat dan kesetaraan gender. 3.4 Penilaian potensi dampak sosial terhadap masyarakat sekitar perkebunan, termasuk analisis potensi dampak terhadap mata pencaharian, dan perbedaan pengaruh yang ditimbulkan terhadap perempuan dan laki-laki [...]. 3.6 Didokumentasikan, dikomunikasikan, dan dilaksanakannya rencana kesehatan dan keselamatan kerja. 3.7 Pelatihan harus diberikan kepada semua staf dan pekerja, termasuk	3.7.1 (C) Berjalannya program terdokumentasi yang memberikan pelatihan kepada semua staf, pekerja, Pekebun Plasma, dan pemasok luar buah (<i>outgrower</i>), dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan spesifik terkait gender, dan mencakup aspek-aspek yang berlaku dari P&C RSPO, dalam bentuk yang dapat mereka pahami dan mencakup penilaian pelatihan.	Bagian IV Strategi 2 Menyelenggarakan inisiatif masyarakat yang peka gender Bagian II Strategi 4 Kesempatan kerja yang setara Bagian III Strategi 2 Akses yang setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok dan/atau perusahaan (termasuk pelatihan)

Gambaran hubungan antara P&C RSPO 2018 dan strategi dalam Panduan Gender

Prinsip dan Kriteria (Termasuk panduan dalam Lampiran 2)	Indikator	Strategi dalam Panduan Gender
pekebun perempuan dan pekerja perkebunan perempuan, yang ada di dalam unit sertifikasi, serta pekerja kontrak.		
4. Menghormati hak masyarakat dan HAM dan menghasilkan manfaat		
<p>4.2 Pengaduan yang ada harus ditangani menggunakan mekanisme seperti Komite Konsultasi Bersama (<i>Joint Consultative Committee/JCC</i>), dengan keterwakilan gender [...].</p> <p>4.5 [...] memastikan agar kelompok-kelompok yang dianggap dirugikan secara politis, seperti masyarakat adat dan kaum perempuan, dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan</p>	<p>(C) 4.6.2 (C) Disusun, dilaksanakan, dipantau, dan dievaluasinya prosedur yang disepakati semua pihak untuk menghitung dan menyampaikan kompensasi yang adil dan setara secara gender (dalam bentuk uang atau lainnya).</p> <p>4.6.3 Adanya bukti-bukti diberikannya kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk memiliki hak atas tanah untuk kebun.</p>	<p>Bagian 1 Strategi 1 Kesetaraan gender di tempat kerja</p> <p>Bagian IV Strategi 1 Keterlibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan KBDD</p>
5. Mendukung inklusi pekebun		
<p>5.1 Unit sertifikasi berhubungan dengan semua pekebun (pekebun swadaya dan pekebun plasma) dan semua pelaku usaha setempat lainnya secara adil dan transparan.</p> <p>5.2 Unit sertifikasi mendukung perbaikan taraf mata pencaharian pekebun dan inklusinya dalam rantai nilai kelapa sawit lestari.</p>	<p>5.1.4 Tersedianya bukti-bukti bahwa semua pihak, termasuk perempuan [...], dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan memahami kontraknya.</p> <p>5.2.1 Unit sertifikasi berkonsultasi dengan para pekebun yang berminat (terlepas dari jenis pekebun tersebut), termasuk perempuan, atau mitra lainnya yang ada dalam basis pasoknya untuk menilai kebutuhan mereka akan dukungan untuk meningkatkan taraf mata</p>	<p>Bagian III Strategi 1 Melibatkan perempuan dalam organisasi pekebun sebagai anggota dan pemimpin</p> <p>Bagian IV Strategi 5 Pengembangan usaha kecil</p>

MASYARAKAT

Gambaran hubungan antara P&C RSPO 2018 dan strategi dalam Panduan Gender

Prinsip dan Kriteria (Termasuk panduan dalam Lampiran 2)	Indikator	Strategi dalam Panduan Gender
	pencahariannya dan minatnya mengikuti sertifikasi RSPO.	
6. Menghormati hak-hak dan kondisi pekerja		
<p>6.1 Upah yang adil dan remunerasi yang setara untuk pekerjaan yang nilainya sama tanpa perbedaan apa pun, terutama untuk pekerja perempuan yang kondisi kerjanya dijamin tidak lebih rendah dari yang diperoleh pekerja laki-laki, dengan upah yang setara untuk pekerjaan yang setara.</p> <p>6.1 Tema: Perlindungan hak-hak perempuan untuk bekerja</p> <p>Hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak mendapatkan promosi, keamanan kerja, dan semua manfaat dan ketentuan layanan, dan hak menerima pelatihan kejuruan dan pelatihan kembali, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan berulang; hak mendapatkan remunerasi yang setara, termasuk manfaat, dan perlakuan sama terkait pekerjaan yang bernilai setara dan dalam evaluasi kualitas kerja</p>	<p>6.1.1 Dilaksanakannya kebijakan nondiskriminasi dan kesetaraan kesempatan yang tersedia bagi publik, dengan cara mencegah diskriminasi berdasarkan [...] gender, orientasi seksual, identitas gender [...].</p> <p>6.1.2 (C) Diberikannya bukti bahwa pekerja dan kelompok yang mencakup masyarakat setempat, perempuan, dan pekerja migran tidak menjadi korban diskriminasi.</p> <p>6.1.4 Tidak dilakukannya uji kehamilan yang menjadi ukuran diskriminatif. Uji kehamilan hanya dapat dilakukan jika diperintahkan oleh hukum yang berlaku. Perempuan hamil ditawarkan pula alternatif posisi pekerjaan lain yang setara.</p> <p>6.1.5 (C) Berjalannya komite gender dengan tujuan spesifik untuk meningkatkan kesadaran, mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan yang ada, serta memberikan kesempatan dan peningkatan bagi perempuan.</p>	<p>Bagian II Strategi 1 Kesetaraan gender di tempat kerja</p> <p>Bagian II Strategi 2 Kondisi kerja fleksibel bagi laki-laki dan perempuan</p> <p>Bagian II Strategi 4 Kesempatan kerja yang setara</p> <p>Bagian III Strategi 1 Melibatkan perempuan dalam organisasi pekebun sebagai anggota dan pemimpin</p> <p>Bagian III Strategi 2 Akses setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok dan/atau perusahaan</p>

MASYARAKAT

Gambaran hubungan antara P&C RSPO 2018 dan strategi dalam Panduan Gender

Prinsip dan Kriteria (Termasuk panduan dalam Lampiran 2)	Indikator	Strategi dalam Panduan Gender
<p>6.5 Menghapus segala bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan, mengembangkan protokol dan prosedur untuk menangani segala bentuk kekerasan berbasis gender yang dapat terjadi di tempat kerja atau berdampak terhadap pekerja perempuan, termasuk prosedur pengaduan internal yang efektif dan dapat diakses</p>	<p>6.5.1 (C) Dilaksanakan dan disampaikannya kebijakan untuk mencegah pelecehan dan kekerasan, baik secara seksual maupun segala bentuk lainnya, kepada semua tingkat tenaga kerja.</p>	<p>Bagian II Strategi 3 Mengatasi kekerasan berbasis gender</p>
<p>MASYARAKAT</p> <p>6.5 [...] Kebijakan ini harus mencakup edukasi bagi perempuan dan kesadaran tenaga kerja mengenai hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk perlindungan bagi fungsi reproduksi.</p> <p>6.5 Harus ada program [...] pelatihan tentang hak-hak perempuan; konseling bagi perempuan yang terdampak kekerasan; fasilitas penitipan anak harus disediakan oleh unit sertifikasi; perempuan diperbolehkan menyusui hingga sembilan bulan sebelum kembali melakukan tugas penyemprotan atau yang menggunakan bahan kimia; dan perempuan diberikan waktu rehat spesifik agar dapat menyusui secara efektif.</p>	<p>(C) A 6.1.5 Berjalannya komite gender dengan tujuan spesifik untuk meningkatkan kesadaran, mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan yang ada, serta memberikan kesempatan dan peningkatan bagi perempuan.</p> <p>6.1.6 Adanya bukti pembayaran upah yang setara untuk cakupan kerja yang sama.</p> <p>6.5.2 (C) Dilaksanakannya dan disampaikannya kebijakan untuk melindungi hak reproduksi semua pekerja, khususnya perempuan, kepada semua tingkat tenaga kerja.</p> <p>6.5.3 Pihak manajemen telah melakukan penilaian kebutuhan ibu muda, dengan meminta pendapatnya, serta melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi. Kegiatan ini dapat dipantau oleh Komite Gender.</p>	<p>Bagian II Strategi 1 Kesetaraan gender di tempat kerja</p> <p>Bagian II Strategi 2 Kondisi kerja fleksibel bagi laki-laki dan perempuan</p>

Gambaran hubungan antara P&C RSPO 2018 dan strategi dalam Panduan Gender

	Prinsip dan Kriteria (Termasuk panduan dalam Lampiran 2)	Indikator	Strategi dalam Panduan Gender
		6.5.4 Disusun dan dilaksanakannya mekanisme keluhan yang menghormati perlindungan identitas (anonimitas) dan melindungi pihak pengadu jika diminta. Mekanisme ini disampaikan kepada semua tingkat tenaga kerja.	
PLANET	7. Melindungi, melestarikan, dan meningkatkan kualitas ekosistem dan lingkungan hidup		
		7.2.11 (C) Tidak ada pekerjaan terkait penggunaan pestisida yang dilakukan oleh orang-orang di bawah usia 18 tahun, perempuan hamil atau menyusui, atau orang dengan keterbatasan medis, dan mereka diberi alternatif pekerjaan lain yang setara.	Bagian II Strategi 1 Kesetaraan gender di tempat kerja Bagian III Strategi 2 Akses setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok dan/atau perusahaan

PART I WHAT IS WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT AND WHY IS IT IMPORTANT FOR RSPO MEMBERS?

Peran perempuan di sektor kelapa sawit

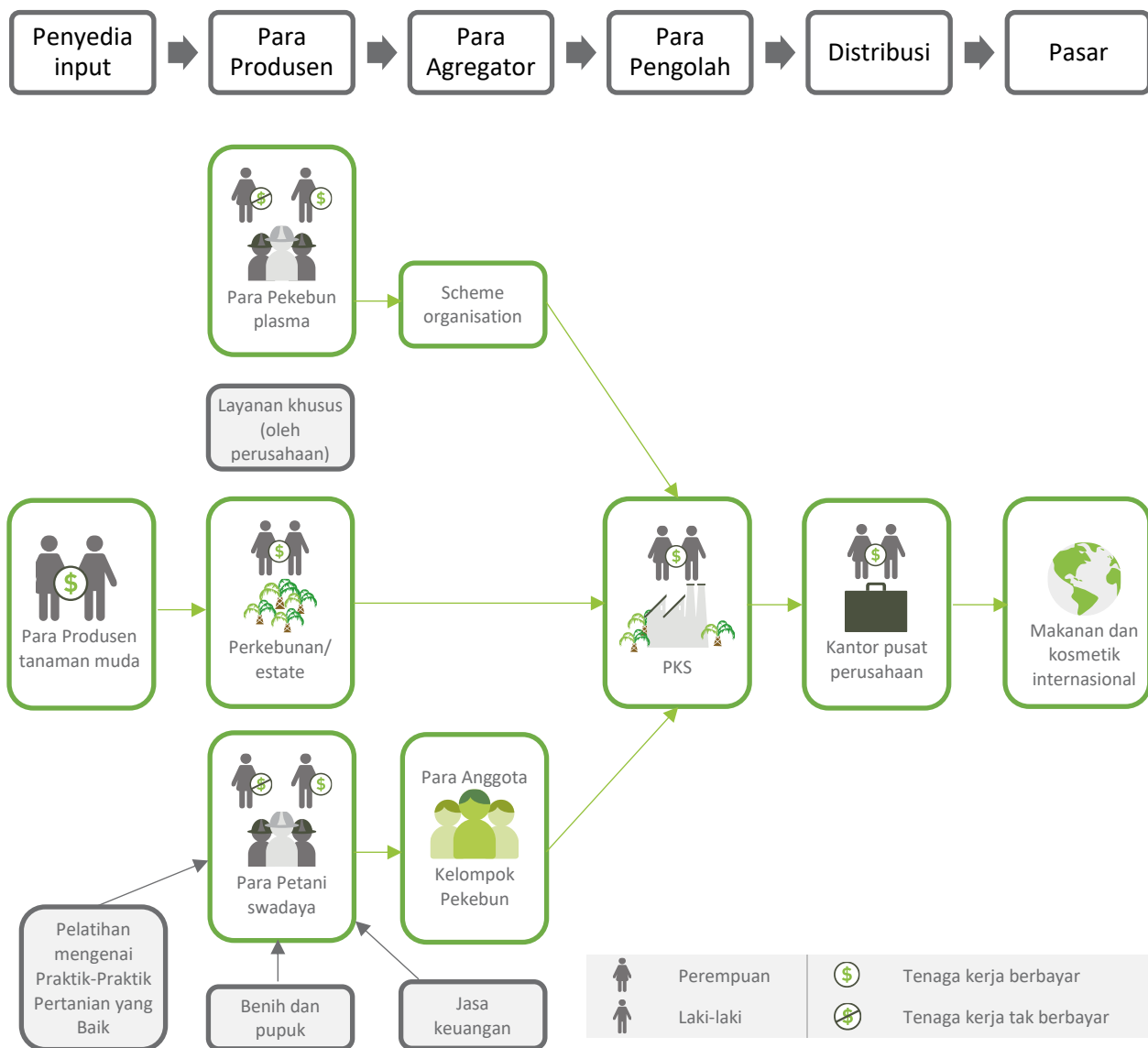
Sektor kelapa sawit dikenal sebagai sektor yang didominasi laki-laki. Fakta bahwa perempuan kian memiliki peran penting pada sektor ini kerap kali tidak disadari. Peran pasti yang dijalankan perempuan berbeda-beda di setiap negara dan benua, dan juga di setiap rantai nilai. Anggota RSPO diharapkan memiliki strategi untuk berkontribusi terhadap peningkatan kesetaraan gender di dalam perusahaan, mengingat aspek ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar keberlanjutan RSPO. Agar dapat melakukannya, penting untuk mengetahui situasi aktual yang terjadi: di mana saja para perempuan aktif dan tantangan apa saja yang dihadapinya sebagai perempuan; atau apa saja kendala berbasis gender yang dihadapi dan bagaimana mengatasi kendala ini?

Di banyak negara, baik laki-laki maupun perempuan melakukan pekerjaan pemeliharaan kelapa sawit di perkebunan sebagai pekerja ataupun pekebun. Tugasnya antara lain membersihkan tumbuhan bawah, memangkas pohon, menebar pupuk, menyemprot herbisida, dan menggunakan pestisida. Pemanenan biasanya dianggap sebagai tugas laki-laki, sedangkan pekerjaan di persemaian biasanya dianggap sebagai tugas perempuan. Selain itu, perempuan juga melakukan jenis pekerjaan lain di perkebunan, misalnya bagian pengelolaan administrasi dan keuangan dan di fasilitas sosial (mis. pusat penitipan anak, sekolah, dan klinik kesehatan) perusahaan. Di kantor pusat perusahaan besar, persentase perempuan bahkan jauh lebih tinggi dan tidak hanya bekerja di bagian administrasi, tetapi juga bekerja sebagai teknisi dan manajer keberlanjutan. Sedangkan tenaga kerja PKS terkenal didominasi oleh laki-laki.

Guna memperoleh gambaran yang jelas mengenai peran perempuan di sektor kelapa sawit, perusahaan/organisasi disarankan memiliki presentasi visual peka gender di sektor ini. Jika terdapat beberapa kelompok perempuan tertentu, akan sangat memungkinkan jika dilakukan analisis mengenai kendala berbasis gender yang dihadapi dan mencari solusinya. Peta/presentasi visual seperti ini dapat dibuat di tingkat perusahaan dan/atau sektor. Untuk panduan ini, kami telah membuat peta sektor yang peka gender.³

Fokus dokumen panduan ini yaitu mengatasi kendala berbasis gender yang dihadapi perempuan di seluruh sektor kelapa sawit dan memberi kontribusi terhadap kesetaraan gender yang lebih luas. Kami akan merumuskan tujuan ini dalam ketentuan yang lebih spesifik dan menggunakan konsep pemberdayaan ekonomi perempuan.

³Peta ini didasarkan pada logika peta rantai nilai yang peka gender sebagaimana dideskripsikan dalam beberapa pedoman (*toolkit*) AgriProFocus, seperti Sustainable coffee as a family business; approaches and tools to include women and youth, sebuah publikasi dari Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, dan The Sustainable Coffee Program, yang didukung oleh Inisiatif Dagang Hijau (IDH) dan tersedia dalam Bahasa Inggris (2014) dan Spanyol (2015).



Gambar 1 Contoh peta sektor minyak kelapa sawit yang peka gender

Apa yang dimaksud dengan pemberdayaan ekonomi perempuan?

Konsep pemberdayaan ekonomi perempuan digunakan oleh beberapa lembaga internasional, khususnya lembaga-lembaga yang aktif dalam pembangunan ekonomi, seperti Organisasi Pangan dan Pertanian (Food and Agriculture Organization/FAO) PBB dan Komite Donor untuk Pengembangan Usaha (Donor Committee for Enterprise Development/DCED). Walaupun menggunakan susunan kata yang agak berbeda, lembaga-lembaga ini menekankan bahwa dua komponen berikut ini memiliki hubungan yang saling melengkapi. Menurut DCED, 'Perempuan dianggap berdaya secara ekonomi jika memiliki: (a) akses terhadap sumber daya, yakni opsi untuk maju secara ekonomi; dan (b) agensi, yakni wewenang untuk mengambil dan bertindak atas keputusan ekonomi.'⁴

⁴ Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P. dan Mehra, R. (2011) *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators*, oleh the International Center for Research on Women (2011). Dalam : Donor Committee for Enterprise Development (DCED), Erin Markel (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development*.

Akses terhadap sumber daya produktif, termasuk akses terhadap aset seperti lahan dan perlengkapan serta akses terhadap jasa pertanian dan keuangan. Jika hanya akses terhadap sumber daya yang diatasi, perempuan belum bisa disebut berdaya, karena perempuan juga dihadapkan pada pengambilan keputusan terkait pemanfaatan sumber daya, dan norma dan tradisi juga harus diatasi.

Agensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk menentukan pilihan dan keputusan secara mandiri dan mengubahnya menjadi hasil yang dikehendaki (*outcome*). Agensi juga termasuk kuasa/otoritas atas sumber daya dan pendapatan, serta kecakapan dan kepercayaan diri.

Sumber: DCED (2014).

Menurut FAO (2016),⁵ komponen utama pemberdayaan ekonomi perempuan yaitu akses terhadap sumber daya produktif, dan wewenang dan agensi, sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 2 dan 3.



Gambar 2. Akses terhadap sumber daya produktif



Gambar 3. Wewenang dan agensi

Bagaimana cara mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan?

Kerangka kerja Jangkau - Manfaat - Berdaya sangat membantu dalam perumusan strategi yang efektif untuk mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan di sektor kelapa sawit. Kerangka kerja ini dikembangkan oleh the International Food Policy Research Institute (IFPRI).⁶ Kerangka kerja ini ditujukan untuk digunakan dalam: 1) merumuskan tujuan program yang menargetkan pemberdayaan perempuan; 2) merancang strategi untuk mencapai tujuan-tujuan ini dengan menargetkan perempuan dan laki-laki di tingkat rumah tangga dan perusahaan; dan 3) memantau hasil yang dicapai.

Kerangka kerja ini membedakan antara jangkauan, manfaat, dan berdaya, dan menunjukkan bahwa hanya dengan *menjangkau* perempuan melalui pengangkatan dirinya sebagai karyawan di suatu perusahaan, atau bahkan memberikan pelatihan, tidak serta-merta menjamin bahwa mereka akan menerima *manfaat* berupa peningkatan kesejahteraan (sosial-ekonomi) atau bahwa mereka akan *berdaya* atau memiliki wewenang mengambil keputusan dalam keluarganya atau perusahaan. Guna mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan, target perusahaan tidak hanya menjangkau perempuan semata, tetapi juga memastikan bahwa perempuan benar-benar mendapatkan manfaat dari tindakan yang dilakukan dan berupaya

⁵ FAO (2016) *Developing gender-sensitive value chains. A guiding framework*, hal. 16–20.

⁶IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth, et al. (2017). *Do agricultural development projects reach, benefit, or empower women?* Makalah yang disusun oleh the International Food Policy Research Institute.

memberdayakannya, serta memperkuat kemampuannya untuk membuat pilihan hidup yang strategis dan mewujudkan pilihan tersebut.

Kerangka kerja ini tidak hanya ditujukan untuk digunakan masyarakat umum dalam konteks pembangunan, tetapi juga dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. Tabel 1 merangkum kerangka Jangkau - Manfaat - Berdaya yang sudah disesuaikan oleh penulis untuk digunakan anggota RSPO.

Jangkau		Manfaat	Berdaya
Tujuan	Perempuan berpartisipasi aktif pada sektor kelapa sawit sebagai pekebun, anggota rumah tangga pekebun, atau karyawan.	Meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial perempuan.	Memperkuat kemampuan perempuan untuk membuat pilihan hidup yang strategis, termasuk keputusan keuangan, dan mewujudkannya dalam bentuk pembelanjaan dan investasi.
Strategi	<p>Berupaya mengurangi batasan terhadap partisipasi perempuan dalam pekebun plasma (sebagai pekebun dan sebagai istri).</p> <p>Menerapkan sistem kuota untuk persentase perempuan dalam kegiatan pelatihan.</p> <p>Secara aktif merekrut perempuan, termasuk untuk pekerjaan tetap dan posisi manajemen.</p>	<p>Melakukan tindak lanjut jika perempuan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajarinya selama kursus pelatihan pada saat ia dipromosikan menempati jabatan tetap atau manajerial, dll.</p> <p>Meningkatkan strategi yang diterapkan atau menambah strategi lainnya, seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> menambah pasokan input ke dalam pelatihan GAP membentuk program pendampingan bagi staf perempuan 	<p>Meningkatkan wewenang pengambilan keputusan bagi perempuan dalam rumah tangga dan masyarakat dengan menerapkan beberapa pendekatan suami-istri.</p> <p>Memastikan dukungan dari suami dan tokoh masyarakat.</p> <p>Mengatasi bidang utama ketidaksetaraan gender atau ketidakberdayaan perempuan (mis. kekerasan berbasis gender) dengan cara meningkatkan kepekaan laki-laki dan perempuan akan persoalan ini.</p>
Pengukuran	<p>Jumlah/proposisi</p> <ul style="list-style-type: none"> pekebun perempuan karyawan perempuan di berbagai jenis pekerjaan (termasuk pekerjaan tetap, pekerjaan teknis, dan posisi manajemen) perempuan yang memanfaatkan layanan, mis. mendapatkan pinjaman (yang lebih besar) atau mengikuti pelatihan GAP 	<p>Data berdasarkan gender (sebagai hasil), misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> jabatan di perusahaan pendapatan/pinjaman produktivitas aset nutrisi penggunaan waktu, dll. sebagai akibat dari kegiatannya di sektor kelapa sawit 	<p>Wewenang pengambilan keputusan perempuan mengenai, misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> produksi pertanian pendapatan atau konsumsi pangan rumah tangga <p>Berkurangnya ketidakberdayaan akibat:</p> <ul style="list-style-type: none"> kekerasan berbasis gender beban waktu Keterbatasan gerak

Tabel 1. Kerangka kerja Jangkau – Manfaat – Berdaya yang diadaptasi untuk sektor kelapa sawit

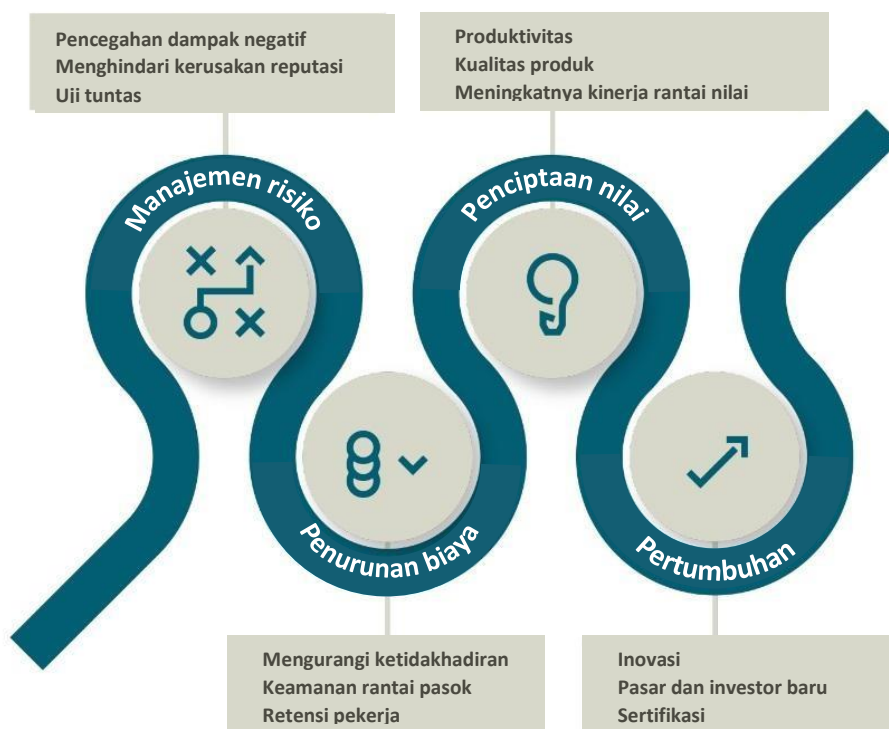
Nilai bisnis untuk pemberdayaan ekonomi perempuan

RSPO memahami adanya argumen bisnis bagi perusahaan untuk secara aktif mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan. International Finance Corporation (IFC)⁷ dan beberapa organisasi internasional lainnya⁸ mendukung bahwa terdapat 'nilai bisnis' untuk strategi bisnis yang peka gender. Analisis nilai bisnis merupakan motivasi atau alasan dilakukannya suatu tindakan yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi proses atau nilai produk perusahaan. Gender merupakan hal penting dalam keputusan bisnis, sedangkan mendorong kesetaraan gender merupakan sebuah peluang dan bukan batasan bagi bisnis.

The International Finance Corporation (IFC)⁹ dan lembaga lainnya mendata beberapa manfaat potensial bagi pelaku agribisnis yang menerapkan kebijakan dan praktik yang sadar gender dalam mempekerjakan pekerjanya. Manfaat yang diterima perusahaan sebagai pemberi kerja antara lain meningkatnya reputasi, berkurangnya pergantian staf, dan bertambahnya kumpulan individu bertalenta (*talent pool*) hingga perbaikan proses kerja dan keuntungan strategis yang lebih luas.

Manfaat yang diterima perusahaan yang memperoleh produk dari pekebun sebagian besar berkaitan dengan stabilitas rantai pasok, kualitas produk, dan hasil panen. Manfaat-manfaat ini dapat dikelompokkan ke dalam empat bidang utama (lih. Gambar 4).¹⁰ Keempat bidang ini akan digunakan untuk menjelaskan argumen bisnis dalam menerapkan berbagai strategi yang ada pada panduan ini.

Nilai bisnis untuk pemberdayaan perempuan



© AgriProFocus / Fair & Sustainable 2018

Gambar 4 Nilai bisnis untuk pemberdayaan perempuan

⁷IFC/World Bank Group (2016). *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*.

⁸Sumber-sumber lain mengenai manfaat dari keberagaman gender dalam pekerjaan antara lain: Credit Suisse 2012; Oak Foundation, Dalberg, ICRW, dan WITTER 2014; dan McKinsey & Company 2017.

⁹IFC (2013). *Investing in Women's Employment, Good for Business, Good for Development*, hal. 4.

¹⁰AgriProFocus/Fair & Sustainable (2019). *The business case for women's empowerment a figure based on the IFC figure (2013)*, hal. 4.

Strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dihadapi karyawan perempuan

Prinsip 3 Mengoptimalkan produktivitas, efisiensi, dampak positif, dan ketahanan

Prinsip 6 Menghormati hak dan kondisi pekerja

Mengapa pengelolaan sumber daya manusia yang peka gender penting?

Perusahaan memperoleh manfaat dari ditarik, dikembangkan, dan dipertahankannya tenaga kerja yang memiliki bakat yang dibutuhkan, terutama jika dilakukan dengan mendorong kesetaraan gender. Bahkan di banyak negara, mendorong kesetaraan gender merupakan kewajiban hukum. Mengingat upaya ini sejalan dengan ambisi Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, UN Global Compact dan UN Women pada tahun 2010 telah mengembangkan Prinsip Pemberdayaan Perempuan (*Women's Empowerment Principles/WEP*) untuk diterapkan oleh perusahaan.¹¹ Prinsip dan Kriteria 2018 sejalan dengan WEP.

Prinsip Pemberdayaan Perempuan: Kesetaraan Berarti Bisnis

1. Membentuk kepemimpinan perusahaan tingkat tinggi untuk kesetaraan gender.
2. Memperlakukan semua perempuan dan laki-laki secara adil di tempat kerja dengan menghormati dan mendukung HAM dan prinsip nondiskriminasi.
3. Menjamin kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan semua pekerja perempuan dan laki-laki.
4. Mendorong pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional perempuan.
5. Menerapkan praktik pengembangan usaha, rantai pasok, dan pemasaran yang memberdayakan perempuan.
6. Mendorong kesetaraan melalui inisiatif dan advokasi masyarakat.
7. Mengukur dan melaporkan perkembangan pencapaian kesetaraan gender secara publik.

Sumber: UN Global Compact dan UN Women, 2010

Pihak manajemen biasanya sangat termotivasi untuk mengidentifikasi dan memitigasi segala risiko terhadap bisnisnya. Berikut ini merupakan kewajiban dan risiko yang dapat memiliki komponen gender.

- Kewajiban peraturan (kepatuhan terhadap standar dan undang-undang, mis. tidak adanya diskriminasi, cuti melahirkan, dan keselamatan dan kesehatan kerja).
- Manajemen risiko operasional (memastikan perempuan memakai perlengkapan yang sesuai saat bekerja dan menggunakan alat pelindung diri (APD), dan memastikan keamanan perempuan di perkebunan yang besar dan tidak mengalami pelecehan).
- Manajemen risiko reputasi (menghindari eksploitasi pekerja perempuan dan pelecehan di tempat kerja).

Penanganan persoalan-persoalan ini mampu mencegah timbulnya berbagai biaya, misalnya biaya pemulihan rusaknya reputasi. Penanganan ini juga memberikan manfaat karena peningkatan atau terjaminnya reputasi suatu perkebunan/PKS yang bebas konflik lebih disukai pembeli/pemanufaktur.

Dengan demikian, penanganan ini akan mempermudah akses terhadap investasi yang cukup besar dari lembaga keuangan, investor, dan perusahaan induk, contohnya investasi untuk kegiatan penanaman kembali.

¹¹UN Women dan UN Global Compact, Prinsip Pemberdayaan Perempuan 2010. Lih. video animasi oleh Global Compact Turki di Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=xP2pOKsQUc8>

Pada bagian ini, kami membahas pekerja yang secara langsung dipekerjakan oleh perusahaan, di perkebunan atau di PKS, dan juga pekerja dalam skema plasma.

Mengapa perusahaan bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang peka gender dalam skema plasma?

Menurut RSPO, pekebun plasma' adalah pemilik lahan atau perwakilannya yang tidak memiliki: (1) wewenang pengambilan keputusan mengenai operasi praktik lahan dan produksi; dan/atau (2) kebebasan untuk memilih cara mereka memanfaatkan lahan, jenis tanaman yang ditanam, dan cara mengelolanya (cara mengatur, mengelola, dan membiayai lahan ini). Artinya, perusahaan mengelola semua atau sebagian besar kegiatan operasional pada kebun plasma. Untuk beberapa kegiatan seperti pemanenan, pekebun plasma dapat merekrut pekerja melalui penyedia jasa. Akan tetapi, secara keseluruhan perusahaan bertanggung jawab memastikan bahwa pekebun plasma juga mematuhi prinsip-prinsip RSPO. Oleh karena itu, strategi-strategi yang ditunjukkan dalam bab ini juga berlaku bagi pekerja (perempuan) pada pekebun plasma.

Untuk kelompok/organisasi petani swadaya, dewan organisasi bertanggung jawab untuk memastikan dan memfasilitasi bahwa anggotanya memperlakukan karyawannya dengan cara yang peka gender. Artinya, dewan organisasi harus mengatasi kendala berbasis gender pada pekerja perempuan untuk memberinya kesempatan yang setara dengan pekerja laki-laki.

Apa yang menghambat penanganan kendala berbasis gender yang dihadapi karyawan perempuan?

Perempuan tidak dianggap sebagai bagian penting dari tenaga kerja

Di banyak tempat, pembagian kerja di perkebunan yang didasarkan atas tradisi dan norma sosial sudah menjadi sesuatu yang lazim. Kondisi ini menyebabkan pekerja perempuan kerap melakukan pekerjaan seperti melakukan pemupukan, menyemprot pestisida, dan mengumpulkan berondolan, sedangkan laki-laki bertanggung jawab melakukan pemanenan dan pemangkasan serta mengemudikan truk. Kegiatan kerja yang dilakukan perempuan biasanya bersifat borongan atau merupakan pekerjaan lepas dengan upah lebih rendah yang dibayarkan per hari. Pekerja perempuan tidak mendapatkan manfaat jaminan sosial seperti pada kontrak tetap yang sering diperoleh laki-laki. Akibatnya, perempuan memiliki peluang peningkatan kemampuan (*upward mobility*) yang sangat kecil di dalam perusahaan.

Proporsi tenaga kerja perempuan yang lebih sedikit di perkebunan juga terjadi karena perempuan sering kali harus melakukan pekerjaan sebagai buruh sekaligus pekerjaan mengurus keluarga yang tak berbayar (termasuk merawat anak-anak dan orang dewasa yang menjadi tanggungan keluarga), pekerjaan rumah tangga (seperti memasak dan atau mengumpulkan air atau kayu bakar), dan pekerjaan kemasyarakatan yang tak berbayar. Pekerjaan seperti ini memengaruhi ketersediaan waktu, ruang gerak, dan agensi perempuan. Pekerjaan ini menurunkan kemampuan perempuan untuk menjadi buruh dengan upah tetap dan menyebabkan hilangnya kesempatan mendapatkan pekerjaan dengan upah yang lebih baik akibat menurunnya 'fleksibilitas' perempuan setelah menjadi ibu. Banyak karyawan perempuan mengandalkan perempuan yang lebih tua dan anak-anak (biasanya anak perempuan) untuk menjaga anaknya yang masih kecil atau menitipkannya di penitipan anak yang kurang memadai yang mungkin tidak aman atau dapat menghambat perkembangan anak usia dini. Keadaan ini menyebabkan karyawan perempuan mengalami tekanan, mengalihkan perhatiannya dari pekerjaan, dan sering kali berujung pada ketidakhadiran kerja. Meskipun perusahaan menyadari persoalan ketidakhadiran dan tingginya tingkat pergantian karyawan, akar penyebab persoalan ini jarang sekali dianalisis dan ditangani.

Selain itu, terdapat kesalahpahaman bahwa mengupayakan perempuan tidak memberikan keuntungan pada laki-laki. Padahal, ada banyak praktik terbaik dari industri kelapa sawit dan sektor lain yang menunjukkan bahwa menutup kesenjangan antara laki-laki dan perempuan justru memperkuat stabilitas perusahaan dan menjamin pendapatan dan kesejahteraan keluarga.

Nilai bisnis tidak terlihat

Kesadaran mengenai investasi pada karyawan perempuan dapat menurunkan biaya dan memberikan dukungan dalam memperoleh tenaga kerja yang terampil dan stabil terbilang masih rendah. Laporan IFC,

'Nilai Bisnis untuk Pekerjaan Perempuan di Pertanian (The Business Case for Women's Employment in Agriculture)' berfokus pada perempuan yang dipekerjakan secara langsung dan tenaga kerja upahan, terutama pada pengusaha agribisnis skala besar. Laporan ini menyoroti bahwa jika berinvestasi pada pekerja perempuan, artinya perusahaan membantu meningkatkan tenaga kerja beserta kumpulan individu bertalenta (*talent pool*), menurunkan biaya perekrutan dan biaya penggantian karyawan, meningkatkan inovasi, dan membuka peluang untuk beragam perspektif dalam angkatan kerja dan manajemen. Selain itu, standar tenaga kerja yang tinggi dan pekerjaan berkualitas dapat meningkatkan akses terhadap pembeli dari pasar kelas atas. Dengan demikian, perusahaan mampu meningkatkan keuntungan bisnisnya sekaligus mendukung pertumbuhan inklusif bagi pekerja perempuan di agribisnis.¹²

Laporan IFC lainnya 'Berinvestasi pada Perempuan di Rantai Nilai Agribisnis (Investing in Women along Agribusiness Value Chains)' memberikan gambaran mengenai nilai bisnis yang ada dalam investasi pada pelaku perempuan di rantai pasok dan agribisnis. Bagi perusahaan yang sangat bergantung pada komoditas pertanian, kesenjangan gender tetap menjadi penghalang bagi pertumbuhan, profitabilitas, dan keberlanjutan. Kesenjangan gender dalam input dan produksi dapat mengurangi kuantitas dan kualitas panen; kesenjangan gender dalam pengolahan dan penyimpanan pasca panen dapat menyebabkan kerugian pasca panen; dan kesenjangan gender dalam transportasi, pemasaran, dan penjualan dapat mengakibatkan pasar yang terfragmentasi dan tidak efisien. Sementara itu, perusahaan yang menerapkan solusi cerdas gender memiliki kinerja yang lebih baik. Meskipun hal-hal ini benar-benar terjadi pada agribisnis, merek, atau peritel skala besar, pesan utama dari laporan ini menunjukkan banyaknya peluang yang juga dimiliki sektor usaha kecil hingga menengah.¹³

Publikasi Oxfam dan Unilever berjudul 'Pengarahan Bisnis Mengenai Pekerjaan Mengurus Keluarga dan Pekerjaan Rumah Tangga Tak Berbayar (*Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Care*)' (2019) menyebutkan beberapa argumen bisnis berikut ini untuk mengenali, mengurangi, dan mendistribusikan kembali pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan oleh perempuan dan anak perempuan.

1. Akuisisi dan retensi talenta: Perusahaan yang memiliki kebijakan seperti cuti orang tua atau cuti keluarga berbayar dan pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan mengelola tanggung jawab mengurus keluarga dan rumah tangga tak berbayar, sehingga perusahaan akan lebih mudah menarik dan mempertahankan pekerja.
2. Produktivitas dan rasa keterikatan karyawan: Pemberi kerja yang mempertimbangkan kehidupan pekerjanya secara holistik, termasuk tanggung jawab mengurus keluarga dan rumah tangga, dan yang membantu mengatasi aspek-aspek penyebab teralihnya perhatian, kelelahan, dan ketidakhadiran karyawan dapat meningkatkan kinerja dan rasa keterikatan tenaga kerja.
3. Ketahanan dan keberagaman rantai pasok: Perusahaan yang mendorong pemberi kerja dalam rantai pasoknya untuk mengatasi persoalan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dapat membantu membangun sumber pasokan yang stabil dan beragam sehingga dapat berkontribusi terhadap kemampuannya dalam memitigasi risiko dan melayani kebutuhan konsumen.¹⁴

Strategi untuk karyawan perempuan

Untuk mengatasi persoalan sosial yang ditemukan terkait karyawan perempuan dan untuk lebih mendorong kepatuhan terhadap P&C RSPO, panduan ini mendeskripsikan empat strategi terkait karyawan perempuan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

Strategi 1. Kesetaraan gender di tempat kerja

Strategi 2. Kondisi kerja yang fleksibel bagi laki-laki dan perempuan

Strategi 3. Mengatasi kekerasan berbasis gender

Strategi 4. Kesempatan kerja yang setara

¹² International Finance Cooperation (2016). *The Business Case for Women's Employment in Agriculture*

¹³ International Finance Corporation (2016). *Investing in Women Along Agribusiness Value Chains*

¹⁴ Unilever dan Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work*.

Strategi 1. Kesetaraan gender di tempat kerja

Indikator 6.1.6 Pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk cakupan kerja yang sama.

Kriteria 6.7 Lingkungan kerja yang aman dan tidak memiliki risiko yang tidak semestinya bagi kesehatan

Kriteria 6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang

Kriteria 3.6 Rencana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (“K3”) didokumentasikan, dikomunikasikan secara efektif, dan dilaksanakan.

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Sebagian besar karyawan di sektor kelapa sawit adalah laki-laki. Mereka bekerja di perkebunan dan PKS dan melakukan pekerjaan yang dianggap berat. Sebagian besar pekerja laki-laki ini memiliki kontrak tetap, sedangkan perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan lepas yang menyebabkan ketidakstabilan dan rendahnya pendapatan keluarga. Sebagaimana disebutkan pada bagian pengantar, perempuan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan lepas dengan upah rendah seperti penyemprotan dan pemupukan, atau pemanenan berondolan. Sifat pekerjaan yang tidak teratur ini menyulitkan perempuan untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sekaligus kewajibannya di keluarga seperti pekerjaan mengurus keluarga dan rumah tangga yang tak dibayar. Laki-laki sering kali dipekerjakan untuk waktu yang lama (misalnya, selama satu musim penuh) atau memiliki jabatan tetap. Pengaturan ini memberikan kestabilan bagi para pekerja laki-laki, dan selain upah, mereka juga mendapatkan manfaat tambahan (misalnya, diikutsertakan dalam jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan terkadang skema pensiun). Akan tetapi, ada beberapa pengecualian, yakni adanya kontrak tetap bagi perempuan yang bekerja di bagian administrasi kantor atau laboratorium atau di layanan kesehatan dan fasilitas penitipan anak milik perusahaan. Selain itu, kantor pusat perusahaan sering kali memiliki proporsi staf perempuan yang lebih tinggi.

Pada umumnya, kondisi kerja di perkebunan cukup berat. Pekerja di unit pemeliharaan tanaman (sebagian besar perempuan) diberi target kerja, misalnya jumlah karung pupuk yang harus disebar, tangki bahan kimia yang harus disemprot, atau baris tanaman yang harus disiangi. Jika pekerja tidak dapat memenuhi target ini, upah hariannya akan lebih rendah atau pekerjaan yang belum diselesaikan akan ditambahkan ke target hari selanjutnya. Kondisi ini menyebabkan dilibatkannya pekerja yang tidak terdaftar (perempuan atau laki-laki, terkadang anak-anak) untuk ikut memenuhi target. Upah yang diterima tidak selalu upah bersih dan terkadang dipotong biaya tertentu. Pekerja harus membayar APD sendiri, transportasi sepeda motor di dalam perkebunan, dll. sehingga semakin mengurangi jumlah upah pekerja yang sudah minim. Penyemprotan pestisida memiliki risiko kesehatan reproduksi, seperti keguguran, kelahiran prematur, rendahnya berat bayi, dan cacat lahir. Selain itu, kegiatan pemupukan juga dapat berdampak pada kesehatan.

Beberapa buruh lepas (sebagian besar perempuan) tidak direkrut oleh perusahaan secara langsung, tetapi melalui pihak ketiga. Mereka mendapatkan gaji dari mandor tanpa disertai slip gaji dan hak atas asuransi kesehatan, liburan, atau biaya pemulihan yang disebabkan kecelakaan kerja. Pekerja lepas sering kali hanya dipekerjakan untuk hari-hari tertentu dalam sebulan agar statusnya tetap sebagai pekerja lepas. Di Indonesia, pekerja lepas bekerja maksimum 20 hari atau terkadang kurang dari 20 hari. Kadang kala, perempuan memakluminya karena mereka juga memiliki kesibukan lain, misalnya berkebun sayuran, menggarap sawah, atau memiliki usaha kecil-kecilan. Para perempuan juga melaporkan bahwa mereka tidak merasa aman di perkebunan. Terkadang mereka harus berjalan jauh sendirian, takut pada ular dan satwa liar lain. Mereka juga khawatir mengalami pelecehan seksual.

Persoalan-persoalan di atas merupakan topik yang tercakup dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan negosiasi lainnya antara pihak manajemen dan pekerja. Akan tetapi, pada kenyataannya komite pekerja dan/atau serikat dagang umumnya didominasi laki-laki dan tidak cukup mewakili pekerja perempuan beserta kebutuhannya. Komite gender memang mendukung pihak manajemen untuk menganalisis dan memberikan saran mengenai cara-cara memenuhi kebutuhan gender, tetapi komite ini kadang tidak

memiliki pengalaman mengenai topik ini atau tidak mengetahui pengalaman perusahaan lain yang dapat dijadikan sebagai contoh atau inspirasi.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 1.1 Memastikan kesetaraan dalam perjanjian kontrak dan upah
- 1.2 Memperbaiki kondisi kerja perempuan di perkebunan
- 1.3 Melibatkan perempuan dalam komunikasi antara pekerja dan manajemen

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 1.1 Memastikan kesetaraan dalam perjanjian kontrak dan upah.
 - Memasukkan kesetaraan gender dalam kebijakan perusahaan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan ini mencakup hal-hal berikut: (Kriteria 6.1)
 - Keamanan kerja serta semua manfaat dan kondisi layanan yang setara.
 - Pengupahan yang setara, termasuk manfaat, dan perlakuan yang setara terkait pekerjaan yang nilainya setara, serta kesetaraan perlakuan dalam evaluasi kualitas kerja.
 - Memberikan lebih banyak kontrak tetap, musiman ataupun tetap, kepada perempuan, termasuk manfaat terkait kontrak.
 - Mempertimbangkan perekrutan pasangan suami istri, tetapi berikan kontrak kepada keduanya guna menghindari hilangnya pekerjaan istri jika suami keluar dari pekerjaannya.
 - Menentang eksploitasi pekerja (perempuan) oleh kontraktor pihak ketiga. Akan lebih baik jika perekrutan dilakukan secara langsung.
 - Tidak melakukan pemotongan gaji untuk biaya APD dan transportasi di dalam perkebunan (dengan sepeda motor atau truk) yang menyebabkan semakin berkurangnya gaji yang jumlahnya sudah kecil.
 - Memberikan gaji yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama.
 - Menyampaikan kebijakan perusahaan mengenai prinsip nondiskriminasi dan kesempatan yang setara, dan memastikan agar kebijakan ini dilaksanakan tanpa diskriminasi berdasarkan gender, orientasi seksual, dan identitas gender. (Indikator 6.1.1)
 - Mendokumentasikan distribusi gender di semua kategori pekerjaan. (Kriteria 1.1)
 - Memantau pekerja dan kelompok, termasuk masyarakat setempat, perempuan, dan pekerja untuk memastikan mereka tidak menjadi korban diskriminasi. (Indikator 6.1.2)

Contoh: Perusahaan Musim Mas - Kontrak kerja bagi pasangan suami istri

Perusahaan multinasional Singapura, Musim Mas, memperkenalkan sistem kontrak yang baru untuk mengatasi tingginya tingkat pergantian karyawan, khususnya di antara pekerja perempuan. Sebelumnya, perusahaan ini melakukan perekrutan secara terpisah, laki-laki dipekerjakan untuk memanen TBS dan perempuan untuk penyemprotan sawit. Sebagaimana praktik umum di sektor sawit, laki-laki lebih sering memiliki kontrak kerja dibandingkan perempuan. Sebagian besar pekerja perempuan merupakan pekerja lepas. Perusahaan mengalami tingginya tingkat pergantian pekerja lepas dan dihadapkan pada biaya perekrutan yang terus muncul serta besarnya biaya pelatihan bagi pekerja perempuan yang baru direkrut.

Musim Mas telah memperkenalkan sistem perekrutan baru dengan memberikan kontrak baik kepada suami maupun istri dari satu keluarga. Tingkat pergantian pekerja pun mengalami penurunan. Baik laki-laki dan perempuan menerima gaji dan dapat menikmati manfaat seperti asuransi dan jaminan sosial. Keduanya juga mendapatkan pelatihan. Loyalitas kepada perusahaan meningkat. Selain itu, perusahaan juga menyebutkan adanya penghematan penyediaan tempat tinggal. Satu tempat tinggal dapat dimanfaatkan oleh dua karyawan sekaligus. Jika suami dan istri masing-masing memiliki kontrak, keduanya memiliki pendapatannya masing-masing. Bagi perempuan, pengaturan pendapatan ini berkontribusi terhadap kemandirian keuangan dan meningkatkan agensi serta kepercayaan dirinya.

1.2 Memperbaiki kondisi kerja perempuan di perkebunan (Kriteria dan Indikator 6.7 - 6.7.3 - 6.7.4 dan Prinsip 2 mengenai praktik etis)

- Memastikan upah yang wajar dan target/kuota yang layak, dan mencantumkan negosiasi ini dalam kontrak baik dengan pekerja tetap maupun pekerja lepas.¹⁵
- Mengatur perempuan dalam kelompok sehingga mereka tidak sendiri di perkebunan, melainkan bekerja bersama-sama dan dalam tim.
- Memastikan bahwa tindakan pengobatan untuk gigitan ular atau cedera ringan lainnya tersedia di perkebunan, tidak hanya di pusat yang lokasinya jauh.
- Memastikan bahwa pakaian pelindung bagi perempuan yang melakukan penyemprotan tersedia dan digunakan.
- Memastikan pemeriksaan kesehatan rutin (cek darah, dll.) untuk mengontrol kondisi kesehatan, dan kemudian menyampaikan hasil pemeriksaan ini sehingga pekerja perempuan mengetahui kondisi kesehatannya.
- Memberikan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan yang mudah diakses oleh semua staf, pekerja, petani plasma, dan pemasok luar buah, dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan spesifik terkait gender dan mencakup aspek-aspek yang berlaku dari P&C RSPO, dalam bentuk yang dapat mereka pahami dan mencakup penilaian pelatihan. (Indikator 3.7.1)

1.3 Melibatkan perempuan dalam komunikasi antara pekerja dan pihak manajemen (Indikator 6.1.5 dan Prinsip 2)

- Mendorong partisipasi perempuan dalam komite pekerja, serikat dagang, dan/atau komite gender agar pendapat/suaranya didengar dan memastikan keterwakilannya di semua komunikasi antara manajemen dan pekerja guna memastikan agar hak dan kebutuhan perempuan dipenuhi.
- Mendorong dan mendukung perempuan untuk menjadi anggota pada struktur organisasi ini. Caranya yaitu dengan mengundang pembicara serikat kerja ke perusahaan guna menjelaskan manfaat dari keanggotaan ini.
- Memanfaatkan cara ini untuk meningkatkan kesadaran mengenai hak dan kebutuhan perempuan.
- Mendorong dan mendukung perempuan untuk menyampaikan pendapatnya di struktur ini dengan cara memotivasi perempuan untuk bekerja sama dan saling membina dalam membela hak-haknya, dan dengan menetapkan target yang jelas untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam struktur ini.
- Menjalankan komite gender dengan tujuan khusus meningkatkan kesadaran, dan mengidentifikasi dan menyelesaikan persoalan yang ada, serta memberikan kesempatan dan mendorong peningkatan bagi perempuan. (Indikator 6.1.5)
- Pengaduan yang ada harus ditangani menggunakan mekanisme seperti Komite Konsultasi Bersama (JCC), dengan didampingi perwakilan gender. (Kriteria 4.2)
- Memastikan agar kelompok-kelompok yang dianggap dirugikan secara politis, seperti masyarakat adat dan kaum perempuan, dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. (Kriteria 4.5)
- Disusun dan dilaksanakannya mekanisme keluhan yang menghormati perlindungan identitas (anonimitas) dan melindungi pihak pengadu jika diminta. Mekanisme ini disampaikan kesemua tingkat tenaga kerja. (Indikator 6.5.4)

¹⁵ P&C RSPO mengacu pada penerapan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL/DLW), tetapi sebelum tolok ukurnya tersedia, perusahaan disarankan membayar upah minimum walaupun pembayaran upah dilakukan berdasarkan basis jam atau secara borongan. Lih. contohnya di P&C 6.2.6.

Komite Gender

Menurut RSPO (2017), komite gender yang secara khusus mengatasi bidang-bidang yang menjadi kekhawatiran perempuan dapat diminta untuk mematuhi P&C RSPO. Bersama perwakilan dari semua bidang kerja, komite ini akan mempertimbangkan hal-hal seperti pelatihan mengenai hak-hak perempuan, konseling bagi perempuan yang terdampak kekerasan, fasilitas penitipan anak agar disediakan oleh pekebun atau pemilik PKS, diperbolehkannya perempuan untuk menyusui hingga sembilan bulan sebelum kembali melakukan tugas penyemprotan bahan kimia, dan diberikannya waktu istirahat khusus bagi perempuan agar dapat menyusui secara efektif. Pengaduan dapat diatasi dengan mekanisme seperti Komite Konsultasi Bersama (*Joint Consultative Committees/JCC*), dengan didampingi perwakilan gender. Keluhan dapat berasal dari (karyawan) internal ataupun eksternal.

Komite Gender Cargill - Indonesia

Komite Gender Cargill Indonesia dibentuk bagi semua karyawan perempuan dengan perwakilan dari PKS dan perkebunan. Komite ini menyelenggarakan rapat bulanan dan menangani topik-topik seperti keuangan, dll. Ketua komite ini melaporkan kepada pimpinan perusahaan dan informasi mengenai sesi yang diselenggarakan disampaikan kepada karyawan. Meski tidak mewakili pekebun swadaya, jika diminta, komite dapat memberikan nasihat bagi petani perempuan mengenai berbagai topik. Akan tetapi, jika terdeteksi ada pelecehan, kejadiannya akan disampaikan kepada kepala desa.

Di samping itu, di beberapa desa, istri kepala desa menyelenggarakan sesi dengan petani perempuan guna meningkatkan kesadaran mengenai berbagai topik. Hubungan antara suami dan istri di tingkat rumah tangga dan menyeimbangkan tugas masih merupakan topik yang sulit dibahas karena dalam budaya Muslim laki-laki merupakan kepala rumah tangga, dan budaya ini masih sangat kental di desa. Berdasarkan pengalaman mereka, lebih mudah membahas pengambilan keputusan bersama seputar pendidikan anak dibandingkan hal-hal lain terkait pekerjaan pertanian karena perempuan lebih memilih untuk menyerahkannya kepada laki-laki.

Sumber: Wawancara dengan Yunita Widiastuti

Hasil bagi perusahaan

Manajemen risiko

Pencegahan kerusakan reputasi: Minat konsumen dan media terhadap kondisi rantai pasok semakin meningkat mengingat dunia semakin sempit dan saling terhubung. Kesadaran akan kondisi nyata pada rantai nilai perusahaan dan terlibat dalam dialog yang membangun dan mendorong perbaikan yang berkesinambungan tentang kesetaraan gender sangat mampu menurunkan risiko reputasi perusahaan yang rusak secara mendadak, misalnya ketika diketahui dengan jelas bahwa perempuan tidak menerima upah yang setara untuk pekerjaan yang setara.

Penurunan biaya

Berkurangnya biaya perekrutan dan pelatihan: Buruh lepas selalu berganti-ganti. Tingginya tingkat pergantian staf menimbulkan biaya terkait perekrutan terus-menerus dan pelatihan karyawan baru. Jika memiliki kontrak jangka panjang atau pekerjaan tetap, perempuan cenderung akan lebih bertahan bekerja di perusahaan. Ini akan menurunkan biaya perekrutan dan kelebihan jumlah staf yang terpaksa diberdayakan untuk mengatasi ketidakhadiran/absensi karyawan.

Berkurangnya biaya terkait ketidakhadiran karyawan: Perusahaan yang memiliki kebijakan seperti pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan mengelola tanggung jawab mengurus keluarga dan pekerjaan rumah tangga tak berbayar, dan akan lebih memudahkan perusahaan menarik dan mempertahankan pekerja. Hal ini akan menurunkan tingkat ketidakhadiran/absensi pekerja.

Penciptaan nilai

Kepatuhan standar: Tindakan-tindakan yang disarankan akan meningkatkan kepatuhan terhadap P&C RSPO yang diverifikasi dalam audit RSPO. Status audit disebutkan di situs web RSPO dan mendukung strategi mitigasi risiko perusahaan.

Peningkatan produktivitas terjadi karena retensi pekerja menguat dan ketidakhadiran menurun. Peningkatan ini juga berkaitan dengan unsur penurunan biaya.

Pertumbuhan

Reputasi sebagai pemberi kerja yang responsif terkait gender: Akses terhadap pasar keberlanjutan dengan nilai yang (lebih) tinggi.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Upah dan kontrak yang setara bagi laki-laki dan perempuan.	Upah yang lebih tinggi dan stabilitas dan jaminan pendapatan yang lebih besar, dan kondisi kerja yang lebih baik.	Suara perempuan didengar dalam komunikasi antara manajemen dan pekerja.
Strategi	Mengembangkan berbagai jenis pengaturan untuk menggantikan pengaturan tenaga kerja lepas dan borongan bagi perempuan yang ada. Departemen sumber daya manusia memeriksa apakah perempuan mendapatkan upah yang lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Jika ya, kontrak disesuaikan.	Menindaklanjuti jika perempuan mendapat manfaat dari pengaturan (baru) yang menggantikan pengaturan upah borongan menjadi pekerjaan tetap dan kemungkinan untuk dimasukkan dalam skema jaminan sosial (dan pensiun). Meningkatnya kondisi kerja bagi perempuan. Tersedianya layanan kesehatan. Terjaminnya keselamatan di perkebunan.	Menyampaikan kebijakan kontrak yang setara gender di antara karyawan. Menciptakan kesadaran di antara semua personel dan penyelia mengenai pentingnya kondisi kerja yang baik bagi perempuan. Menyampaikan pencapaian. Mendorong dan mendukung perempuan untuk menjadi anggota komite pekerja, serikat pekerja, dan komite gender, dan berpartisipasi dalam PKB.
Pengukuran	Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan: <ul style="list-style-type: none">- dalam pekerjaan musiman dan tetap;- mendapatkan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama.	Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan dalam: <ul style="list-style-type: none">- skema jaminan sosial;- manfaat lainnya (mis. tempat tinggal).	Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan dalam berbagai struktur.

Strategi 2. Kondisi kerja yang fleksibel bagi laki-laki dan perempuan

Indikator 6.5.3 Memperbolehkan rehat berbayar

Indikator 6.1.4 Ditawarkannya pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil

Indikator 6.1.5 Adanya komite gender

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Dalam hal ini, kendala secara keseluruhannya yaitu perempuan melakukan pekerjaan untuk perusahaan sekaligus melakukan pekerjaan tak berbayar untuk mengurus keluarga. Mereka menjaga anak kecil, membawa anggota keluarga berobat, atau menjaga anggota keluarga yang lebih tua, sementara mereka juga tetap melakukan tugas-tugas rumah tangga rutin lainnya. Umumnya, laki-laki menyerahkan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ini kepada istri, ibu, atau anak perempuannya. Praktik yang umum terjadi yakni perempuan lebih memilih mengurus keluarga dibanding mengambil sif kerja. Kendala ini kemudian berkembang menjadi beberapa bentuk, sifatnya jelas, dan berkontribusi terhadap kondisi umum pekerja perempuan yang berpendapatan rendah, yakni pekerjaan tetap yang tidak fleksibel dan pekerjaan lepas yang fleksibel tetapi tidak pasti. Akan tetapi, bagi perusahaan, kondisi ini sama artinya dengan biaya karena tingginya tingkat pergantian dan ketidakhadiran staf.

Perempuan hamil atau menyusui tidak boleh melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan bahan kimia karena berisiko serius terhadap kesehatannya. Pernyataan ini memang benar, tetapi sayangnya ini juga berarti bahwa perempuan tidak lagi bekerja ketika mereka hamil. Jadwal pemeriksaan kehamilan sering kali bersamaan dengan jam kerja reguler. Meskipun ilegal, terkadang perempuan dipecat ketika mereka hamil. Mahalnya harga susu formula yang terkadang berkualitas rendah bukan merupakan alternatif yang baik dari air susu ibu (ASI) yang lebih menyehatkan. Selain itu, penitipan anak yang terjangkau tidak selalu tersedia. Kondisi ini menyebabkan perempuan memutuskan untuk tinggal di rumah saja atau meminta anak perempuan atau anggota keluarga lainnya untuk tinggal di rumah dan tidak sekolah untuk menjaga anak-anak.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 2.1 Jam kerja yang lebih fleksibel untuk memungkinkan perempuan bekerja dan mengurus pekerjaan rumah secara bersamaan.
- 2.2 Menawarkan pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil dan menyusui.
- 2.3 Mengakui dan mendukung karyawan yang memiliki tanggung jawab mengurus rumah tangga.
- 2.4 Menyampaikan kebijakan baru dan mendorong laki-laki agar peka dalam pembagian tugas mengurus rumah tangga di keluarganya.

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 2.1 Meningkatkan fleksibilitas dalam jam kerja guna memungkinkan dilakukannya pekerjaan kantor dan mengurus rumah tangga.
 - Mengembangkan program dan pelatihan mengenai hak-hak perempuan, menyediakan fasilitas penitipan anak agar perempuan dapat menyusui hingga sembilan bulan sebelum kembali melakukan tugas penyemprotan atau yang menggunakan bahan kimia, dan memberikan waktu rehat khusus kepada perempuan agar dapat menyusui secara efektif. (Kriteria 6.5)
 - Pihak manajemen telah melakukan penilaian kebutuhan ibu muda, dengan meminta pendapat mereka, serta melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan yang telah diidentifikasi. Kegiatan ini dapat dipantau oleh Komite Gender. (Indikator 6.5.3)
 - Melakukan analisis mengenai cara agar jam kerja dapat dibuat lebih fleksibel dan memastikan bahwa tidak ada lembur wajib untuk mengganti waktu yang terpakai untuk mengurus rumah tangga.
 - Caranya dapat berupa memungkinkan pekerja untuk mulai bekerja lebih telat dari waktu yang seharusnya jika memiliki janji dengan dokter, atau membuat waktu istirahat atau sif yang fleksibel.
 - Upaya ini juga dapat dicapai dengan, misalnya, menetapkan jam buka yang lebih fleksibel untuk klinik medis atau fasilitas penitipan anak, sehingga memungkinkan para orang tua, terutama ibu, untuk melakukan janji temu sekaligus melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

- Jam kerja yang lebih fleksibel membantu mempertahankan pekerja perempuan dan tidak memaksa perempuan untuk memilih melakukan tugas mengurus rumah tangga dibandingkan dengan bekerja.
- Menciptakan kesadaran mengenai fakta bahwa laki-laki juga memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga.
- Alih-alih mengubah pekerjaan lepas menjadi pekerjaan permanen, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan taraf hidup pekerja lepas.

Meningkatkan kualitas hidup perempuan dan pekerja lepas

Menurut Lim Shu Ling, kepala komunikasi keberlanjutan di perusahaan kelapa sawit yang berbasis di Singapura Golden-Agri Resources (GAR), persoalan mengenai status kerja perempuan lebih rumit, dan pembagian tenaga kerja di industri kelapa sawit tidak serta-merta mencerminkan diskriminasi terhadap perempuan. "Beberapa pekerjaan, seperti memanen tandan kelapa sawit yang berat, merupakan pekerjaan yang menuntut fisik, dan dengan demikian ditugaskan kepada laki-laki", katanya. Meski demikian, pengaturan seperti ini dapat saja terlihat berbeda di wilayah lain.

"Saya kira, begitu orang melihat agribisnis, mereka akan berpikir bahwa perempuan mungkin tidak diperlakukan setara dengan laki-laki karena adanya persepsi bahwa perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan paruh waktu," tuturnya. "Tetapi, akan berbahaya jika kita tidak cukup jeli kondisi-kondisi tertentu di sektor pertanian dan peran perempuan di lingkungan pedesaan di masyarakat pertanian."

Dia menambahkan bahwa banyak perempuan lebih memilih fleksibilitas dalam jam kerjanya dan biasanya melakukan berbagai pekerjaan rumah tangga. Itulah sebabnya sebagian besar perempuan direkrut sebagai pekerja paruh waktu. GAR menawarkan posisi kontrak (*fixed term*) bagi pekerja perempuan yang memilih untuk bekerja paruh waktu sehingga mereka dapat melakukan tanggung jawab lainnya, seperti mengurus rumah tangga, merawat kebun keluarga, dan menjalankan usaha sampingan.

Sumber: www.eco-business.com/GAR

2.2 Menawarkan pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil dan menyusui (Indikator 6.1.4).

- Memastikan edukasi bagi perempuan dan kesadaran tenaga kerja mengenai hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk perlindungan bagi fungsi reproduksi. (Kriteria 6.5)
- Adanya fasilitas penitipan anak, kafetaria, dan/atau sekolah di perusahaan memberikan tempat alternatif bagi perempuan untuk bekerja. Fasilitas ini tidak hanya memberikan manfaat sosial yang baik bagi pekerja, tetapi juga memberikan lebih banyak pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil dan/atau menyusui.
- Opsi lainnya yakni mempekerjakan perempuan di persemaian atau PKS. Meskipun terdapat opini umum yang menyatakan bahwa perempuan melakukan pekerjaan yang kurang intensif jika dibandingkan laki-laki di perkebunan, opini ini tidak sepenuhnya benar. Membawa wadah yang berisi kantong pestisida dan pupuk bukanlah pekerjaan ringan dan mungkin sebanding dengan beberapa pekerjaan di PKS.
- Memungkinkan perempuan hamil mengikuti pelatihan mengenai berbagai topik seperti literasi, kepemimpinan perempuan, kesehatan dan keselamatan, penyadartahuan mengenai hak tenaga kerja, dll. sehingga membuka lebih banyak kesempatan.
- Mempertimbangkan untuk menggunakan pupuk organik mengingat penggunaannya akan sangat menurunkan risiko kesehatan.

2.3 Mengakui dan mendukung karyawan yang memiliki tanggung jawab mengurus rumah tangga (Kriteria 6.5).

- Mendukung karyawan (dan pekerja lepas) yang memiliki tanggung jawab mengurus rumah tangga dengan menyediakan penitipan anak, sekolah, dan layanan kesehatan. Menyediakan layanan tanpa memotong biaya layanan tersebut dari gaji (yang sering kali terjadi).
- Memberikan ruang untuk menyusui atau memompa ASI.
- Mempertimbangkan fasilitas penyimpanan ASI yang mudah diakses di dalam perusahaan atau di masyarakat.
- Pengaturan seperti ini mencegah munculnya tekanan dan kekhawatiran mengenai kesejahteraan anak/bayi pekerja perempuan dan memungkinkan anak-anak lainnya yang lebih tua (khususnya perempuan) untuk tetap sekolah.

2.4 Menyampaikan kebijakan baru dan mendorong laki-laki agar peka dalam pembagian tugas mengurus rumah tangga di keluarganya. (Indikator 6.1.5),

- Memastikan dukungan dari para laki-laki. Kebijakan yang baru harus disampaikan dengan baik kepada semua pekerja.
- Penyampaian ini harus diiringi dengan penyadartahuan kepada laki-laki mengenai pembagian yang lebih setara untuk pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar di keluarganya.
- Menekankan bahwa jika laki-laki tidak memikul beban secara adil atas pekerjaan mengurus keluarga yang tak berbayar ini, mereka dapat melewatkan pengalaman positif yang sangat berharga, seperti ikatan sepanjang hayat yang timbul ketika mereka menghabiskan waktu bersama anak-anak di masa pertumbuhannya.

Hasil bagi perusahaan

Manajemen risiko

Menghindari kerusakan reputasi: Mengetahui dan bersikap transparan mengenai kondisi dalam rantai pasok merupakan langkah penting dalam menghindari kerusakan reputasi (yang mendadak terjadi). Berpartisipasi dalam dialog yang membangun dengan pemangku kepentingan dan melakukan perbaikan, jika memungkinkan, akan sangat menurunkan risiko reputasi.

Penurunan biaya

Berkurangnya biaya perekrutan dan pelatihan: Tingginya tingkat pergantian staf menimbulkan biaya terkait perekrutan terus-menerus dan pelatihan karyawan baru. Jika memiliki jam kerja yang lebih fleksibel dan mendapatkan pekerjaan alternatif pada saat hamil atau menyusui, perempuan akan selalu ada untuk perusahaan.

Penciptaan nilai

Moral dan produktivitas yang lebih tinggi: Perempuan yang didukung untuk bekerja sekaligus melakukan kewajiban keluarga, atau dapat bekerja di tempat alternatif ketika mereka hamil, akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan. Loyalitas ini secara umum meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Pertumbuhan

Kemampuan untuk merespons meningkatnya permintaan dengan cara yang hemat biaya dan peka gender.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Adanya pengaturan kerja yang fleksibel.	Bekerja untuk perusahaan dan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dapat dengan lebih mudah dilakukan secara bersamaan.	Pengakuan atas pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan perempuan.
Strategi	Menetapkan jam kerja yang lebih fleksibel. Mengidentifikasi pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil dan menyusui.	Menindaklanjuti penerapan jam kerja yang fleksibel, dan pengaturan cuti orang tua untuk mengasuh anak. Apa saja yang menghambat penerapan strategi ini? Menyesuaikan strategi dan/atau menambahkan strategi baru: menetapkan <ul style="list-style-type: none"> - pengaturan penitipan anak dengan harga terjangkau, - cuti orang tua. 	Secara efektif melibatkan pekerja yang memiliki tanggung jawab melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ketika merancang dan mengambil keputusan sehingga mereka dapat menyuarakan kekhawatirannya dan menyusun rencana yang mencerminkan kebutuhan dan kepentingan mereka. Mendorong laki-laki agar peka terhadap pembagian pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dalam keluarganya. Menciptakan kesadaran di antara para penyelia untuk memungkinkan karyawan mengambil cuti orang tua, memfasilitasi penggunaan fasilitas menyusui, atau melakukan pekerjaan lain untuk sementara waktu ketika sedang hamil dan menyusui.
Pengukuran	Pengaturan kerja yang fleksibel. Memberikan dukungan bagi pekerja yang mengurus keluarga.	Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang: <ul style="list-style-type: none"> - memanfaatkan pengaturan ini, - mengapresiasi pengaturan ini. 	Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - pekerja yang mengurus keluarga merasa diakui. - Laki-laki memanfaatkan pengaturan kerja yang fleksibel. - Distribusi tugas rumah tangga diatur kembali di antara anggota keluarga pekerja.

Contoh: Perusahaan SolTuna: Mengurangi Ketidakhadiran dan Tingkat Pergantian Pekerja Perempuan

Sebagai satu-satunya fasilitas pemotongan dan pengalengan tuna di Kepulauan Solomon, negara yang 18% dari PDB-nya berasal dari industri tuna, SolTuna menghadapi beberapa tantangan. Lokasi fasilitas yang terpencil berarti bahwa biaya tenaga kerja, pengiriman, dan layanan dukungan lebih tinggi daripada pesaingnya di Thailand dan Filipina. Agar tetap mampu bersaing dan melindungi sektor yang penting ini, SolTuna perlu menurunkan biaya operasinya. Biaya utama yang dapat ditekan yaitu biaya yang terkait dengan tingginya ketidakhadiran dan tingkat pergantian karyawan, terutama pada staf produksi yang relatif didominasi perempuan.

Sebagian besar pekerja di fasilitas tersebut berasal dari sektor pertanian subsisten atau pekerjaan informal, dan memiliki tingkat sadar huruf dan angka yang rendah. Sebanyak 86% pekerja sudah tidak lagi memiliki uang sehari sebelum hari gajian. Untuk menutupi biaya rumah tangga, para pekerja ini tidak punya pilihan selain menjual barang-barangnya sendiri, seperti ikan lokal, di pasar, dan tidak mengambil sif lain di SolTuna. Melalui cara ini, para pekerja mendapatkan uang dengan cepat, tetapi kehilangan bonus kehadiran yang besar di pabrik.

Sebagian besar pekerja yang tidak hadir ini merupakan perempuan muda yang sudah menikah, yang harus mengasuh anak dan anggota keluarga lainnya. Sebanyak 44% surat pengunduran diri menyebutkan bahwa tugas mengurus anak atau orang tua merupakan alasan mereka keluar dari SolTuna, sementara 38% dari semua ketidakhadiran di SolTuna merupakan cuti sakit, dan 10% lainnya disebabkan oleh adanya 'masalah keluarga', termasuk kekerasan berbasis gender. Di perusahaan ini, perempuan hanya memiliki sedikit perspektif karier dan akses terhadap tempat tinggal yang disediakan oleh perusahaan.

SolTuna mulai mengatasi berbagai kendala ini dengan menawarkan jam kerja dan akses terhadap beberapa pekerjaan alternatif yang lebih fleksibel kepada perempuan. Para pekerja dibantu untuk memahami penghitungan gaji berdasarkan jumlah hari kerja dan terutama jumlah jam kerja lembur yang dilakukan. SolTuna juga mempertimbangkan cara agar distribusi manfaat dapat lebih setara antara laki-laki dan perempuan. Seorang perempuan ditunjuk sebagai ketua komite khusus, sehingga kesetaraan perwakilan pekerja dapat dicapai.

SolTuna secara signifikan mengurangi biaya untuk kelebihan staf dan biaya lembur akibat ketidakhadiran karyawan yang tidak terduga. Tingkat kepuasan karyawan meningkat dan retensi staf terjaga.

Sumber: Fair & Sustainable/AgriProfocus, 2019¹⁶

Strategi 3. Mengatasi kekerasan berbasis gender

Kriteria 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Menurut FAO¹⁷, kekerasan berbasis gender merupakan kekerasan terhadap seseorang khususnya karena mereka adalah laki-laki atau perempuan. Kekerasan berbasis gender berdampak terhadap laki-laki maupun perempuan, tetapi perempuan biasanya lebih banyak menjadi targetnya. Kekerasan ini merupakan akibat dari ketidakseimbangan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan. Bentuk kekerasan berbasis gender yang paling umum yaitu kekerasan terhadap perempuan yang dilakukan oleh pasangan laki-lakinya. Pasangan yang mendapatkan kekerasan ini dapat merasa depresi, kurang tertarik dengan pekerjaan atau hobinya, memiliki gangguan tidur, merasa kesepian, merasa tidak berharga, merasa terkucilkan, dan merasa tidak

¹⁶*Reducing Absenteeism and Turnover of Female Workers in the Tuna Industry, Solomon islands*. Pengalaman SolTuna yang bekerja sama dengan IFC: nilai bisnis untuk mengatasi kendala berbasis gender pada pekerja perempuan di Kepulauan Solomon. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. Baca dokumen dua halaman ini [di sini](#).

¹⁷ FAO (2018). *How can we protect men, women and children from gender-based violence? Addressing GBV in the food security and agriculture sector*. [Baca di sini](#).

menarik. Mereka dapat merasa sangat bergantung pada pasangannya, takut, khawatir, dan tidak berdaya. Mereka juga dapat tidak memperoleh kesempatan untuk menghasilkan uang dan untuk berpartisipasi di masyarakat atau dalam acara-acara keagamaan.

Kekerasan berbasis gender paling banyak berdampak terhadap penduduk usia produktif dengan rentang usia antara 15 dan 45 tahun. Kekerasan ini memberikan dampak yang sangat merusak terhadap sektor pertanian dan ketahanan pangan, yakni penyakit (termasuk HIV), cedera, dan kehamilan dini karena kekerasan akan menurunkan kapasitas kerja, produktivitas, dan aset mata pencaharian. Banyak korban dan penyintas kekerasan berbasis gender mengalami stigma, dikucilkan dari masyarakat dan kegiatan sosial, dan kehilangan dukungan.

Selain itu, di tempat kerja, perempuan di seluruh dunia secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan berbasis gender, termasuk pelecehan dan kekerasan seksual. Jutaan pekerja perempuan terpaksa bekerja di lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak ramah, dan memperlakukan, serta mengalami berbagai bentuk perilaku seksual yang tidak diinginkan. Perempuan diminta untuk melakukan kegiatan seksual, serta menerima lelucon, sindiran, dan komentar yang tidak pantas, dan kontak fisik yang tidak diinginkan yang dapat dianggap sebagai kekerasan seksual. Terlepas dari maraknya kejadian ini, pelecehan seksual di tempat kerja tidak banyak dilaporkan karena adanya ketakutan akan tidak dipercayai, disalahkan, atau mendapat tindak balasan secara sosial atau profesional.

Kekerasan berdasarkan gender tidak hanya membahayakan korban, terutama perempuan dan keluarganya, tetapi juga menurunkan produktivitas perempuan sebagai petani atau karyawan. Perusahaan harus mengambil sikap aktif untuk melawan kekerasan berdasarkan gender di bidang kerjanya dan juga, jika memungkinkan, di tingkat masyarakat dengan cara melibatkan laki-laki dan perempuan, serta tokoh masyarakat.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 3.1 Menyusun dan menerapkan kebijakan nol toleransi untuk kekerasan berbasis gender.
- 3.2 Membuat toilet dan kamar ganti terpisah untuk laki-laki dan perempuan.
- 3.3 Melatih semua staf, pekerja, dan orang-orang penting di masyarakat mengenai pencegahan dan tindakan tanggap untuk kekerasan berdasarkan gender.
- 3.4 Mempermudah akses terhadap fasilitas konseling dan kesehatan bagi korban.
- 3.5 Mempertimbangkan penyelia perempuan yang mengawasi pekerja perempuan.

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 3.1 Menyusun dan menerapkan kebijakan nol toleransi untuk kekerasan berbasis gender (Indikator 6.5.1).
 - Menyusun kebijakan, protokol, dan prosedur untuk mengatasi semua bentuk kekerasan berbasis gender yang dapat terjadi di tempat kerja atau berdampak terhadap pekerja perempuan, termasuk prosedur penanganan pengaduan internal yang efektif dan dapat diakses (Kriteria 6.5).
 - Kebijakan ini disampaikan kepada semua tingkat tenaga kerja (Indikator 6.5.1).
 - Menyusun kebijakan nol toleransi merupakan awal yang baik, tetapi sering kali tindakan ini tidak cukup untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi insiden yang terjadi, baik insiden yang terjadi di masyarakat ataupun di tempat kerja.
 - Bermitra dengan organisasi yang berpengalaman dalam menangani kekerasan berbasis gender seperti pelecehan seksual di tempat kerja atau ketika di perjalanan menuju tempat kerja, misalnya dengan LSM, organisasi perempuan, atau mungkin konsultan, jika perusahaan tidak memiliki pengalaman di bidang ini.
 - Meminta bantuan organisasi ahli dalam menganalisis pemahaman umum mengenai kekerasan berbasis gender dan identifikasi risiko terhadap, misalnya, budaya dan pengetahuan lokal, sikap dan perilaku, dan praktik-praktik yang berbahaya.

- Merumuskan tindakan perlindungan berdasarkan analisis ini. Unsur terpenting di dalamnya yaitu cara penyelia dan manajer untuk dapat mendorong pelaporan insiden yang terjadi dan cara agar praktik-praktik diskriminatif mendapatkan sanksi.

3.2 Membuat toilet dan kamar ganti terpisah untuk laki-laki dan perempuan (Kriteria dan Indikator 3.6 - 6.2.4).

- Banyak insiden dapat dicegah jika fasilitas di tempat kerja memiliki ruang khusus bagi laki-laki dan perempuan, seperti toilet dan kamar ganti terpisah.
- Fasilitas ini harus tersebar merata di seluruh perkebunan. Di area-area terpencil, perempuan memiliki risiko yang lebih tinggi karena tidak adanya kontrol sosial. Fasilitas ini harus dibersihkan setiap hari.
- Disarankan untuk menggabungkan fasilitas menyusui dengan kamar ganti.

3.3 Melatih semua staf, pekerja, dan orang-orang penting di masyarakat mengenai pencegahan dan tindakan tanggap untuk kekerasan berbasis gender (Indikator 6.1.5).

- Menyampaikan kebijakan nol toleransi kepada semua pekerja dan staf perusahaan.
- Menugaskan satu orang yang dapat menangani pengaduan korban kekerasan berbasis gender.
- Menugaskan dan melatih satu orang yang dapat menangani pengaduan korban kekerasan berbasis gender dengan jaminan bahwa pengaduannya ditangani dengan sangat rahasia.
- Dalam pelatihan ini, kesempatan terbuka luas untuk menjelaskan kebijakan nol toleransi dan cara pelaksanaannya, termasuk pelaporan dan sanksi terhadap insiden yang terjadi. Meskipun beberapa unsur ini telah menjadi bagian dari pelatihan kesehatan & keselamatan secara umum, disarankan agar lebih memperhatikan unsur ini, atau bahkan membuat pelatihan khusus yang terpisah mengenainya.
- Jika memungkinkan, kaitkan pelatihan perusahaan dengan pelatihan yang lebih berbasis masyarakat dan kampanye masyarakat yang berfokus pada anak muda dan pasangan suami-istri. Jelaskan bahwa kekerasan dalam rumah tangga juga merupakan pelecehan seksual.

3.4 Mempermudah akses terhadap fasilitas konseling dan kesehatan bagi korban (Kriteria 6.5).

- Sebagaimana dijelaskan di atas, pelecehan dan kekerasan seksual membahayakan korban, dan korban mungkin membutuhkan konseling atau jenis tindakan medis lain. Korban harus mendapatkan waktu cuti berbayar untuk berobat atau mendapatkan akses terhadap konseling.
- Menugaskan satu orang dalam perusahaan yang dapat mengatur konseling. Idealnya, perusahaan memiliki satu konselor independen.
- Memeriksa untuk memastikan bahwa mekanisme penanganan keluhan mencakup konseling sebagai tindak lanjut yang memungkinkan.

3.5 Mempertimbangkan penyelia perempuan yang mengawasi pekerja perempuan (Indikator 6.1.1).

- Mengingat pekerja perempuan sering kali dilecehkan oleh penyelia yang ingin berhubungan seksual dengan mereka, pertimbangkan penunjukan penyelia perempuan untuk pekerjaan yang lebih banyak dilakukan pekerja perempuan.

Kebijakan kekerasan berbasis gender - Bumitama

Pihak manajemen senior Bumitama menyatakan bahwa pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga, sayangnya, merupakan realitas di perkebunan. Oleh karena itu, Bumitama menyusun kebijakan mengenai topik ini untuk meningkatkan kesadaran di antara para tenaga kerjanya dan mengatasi kasus-kasus yang dilaporkan. Bumitama menyebarluaskan informasi mengenai permasalahan ini dan menyediakan alamat email yang dapat digunakan untuk melayangkan pengaduan secara anonim atas setiap kasus pelecehan seksual. Komputer di departemen personalia atau ponsel pribadi dapat dipergunakan untuk menyampaikan pengaduan ataupun hanya sekadar mengajukan pertanyaan.

Bumitama bekerja sama dengan tokoh masyarakat setempat untuk meningkatkan kesadaran akan permasalahan ini. Di dalam lingkup perusahaan, Bumitama cukup ketat memantau perilaku para pemimpinnya (misalnya penyelia, manajer) yang dapat dipecat jika ditemukan ada perilaku yang tidak pantas.

Bumitama juga berpendapat bahwa pihaknya juga turut menjalankan peran mediasi ketika ada kasus yang dilaporkan. Terkadang kegiatan ini dilakukan dengan bantuan kelompok perempuan, dokter, atau psikolog.

Sumber: Wawancara dengan Ibu Lim Sian Choo dari Bumitama

Hasil bagi perusahaan

Manajemen risiko

Prevalensi kendala berbasis gender yang tinggi akan menurunkan kesediaan pekerja perempuan untuk bekerja di perusahaan.

Penciptaan nilai

Mengatasi kekerasan berbasis gender berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Pasalnya, korban kekerasan berbasis gender merasa tertekan secara emosional. Sakit, cedera, dan kehamilan dini akibat kekerasan menurunkan kemampuan dan produktivitas kerja.

Penurunan biaya

Menekan biaya terkait ketidakhadiran karyawan: Sebagaimana diterangkan pada strategi 1, bisnis yang memiliki kebijakan untuk mengatasi kekerasan berbasis gender dapat mempertahankan pekerja perempuan, meningkatkan semangatnya sehingga mengurangi ketidakhadiran akibat cedera, depresi, dll.

Pertumbuhan

Reputasi sebagai pemberi kerja yang tanggap terhadap gender: Akses ke pasar keberlanjutan bernilai (lebih) tinggi. Mampu menanggapi permintaan yang meningkat dengan cara yang hemat biaya dan sensitif gender.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Perempuan memahami bahwa kekerasan berbasis gender bukan merupakan hal yang dapat diterima.	Kekerasan berbasis gender diatasi dan korban menerima bantuan dan konseling.	Perempuan merasa lebih aman untuk bekerja dan bebas dari kekerasan berbasis gender.

Strategi	<p>Menyusun kebijakan nol toleransi terkait kekerasan berbasis gender.</p> <p>Menyampaikan pesan bahwa kekerasan berbasis gender tidak dapat diterima di seluruh perusahaan.</p> <p>Menerapkan mekanisme pelaporan insiden kekerasan berbasis gender (menugaskan konselor).</p> <p>Memberikan konseling dan pelayanan kesehatan bagi korban kekerasan berbasis gender.</p>	<p>Mendorong dan membantu korban kekerasan berbasis gender untuk melaporkan insiden.</p> <p>Menyampaikan tentang ketersediaan konseling dan fasilitas kesehatan bagi korban kekerasan berbasis gender.</p>	<p>Menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga perempuan dapat menyampaikan perilaku laki-laki yang tidak diinginkan (rayuan, lelucon, kontak fisik yang tidak diinginkan, dll.).</p> <p>Menyelenggarakan sesi pelatihan mengenai kebijakan untuk semua staf, difokuskan terhadap laki-laki, penyelia, dan manajemen.</p>
Pengukuran	<p>Jumlah atau persentase laki-laki dan perempuan yang memahami pesan bahwa kekerasan berbasis gender tidak dapat diterima.</p>	<p>Jumlah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - insiden yang dilaporkan. - korban yang menggunakan layanan kesehatan. - layanan konseling yang diberikan. 	<p>Contoh dukungan laki-laki untuk kampanye melawan kekerasan berbasis gender.</p>

Penyelia perempuan di sektor bunga

Sebagian besar perempuan yang bekerja di sektor bunga di Kenya berpenghasilan lebih rendah dibanding rekan laki-lakinya. Perempuan mendapatkan lebih sedikit pelatihan dan kesempatan promosi kerja. Selain itu, perempuan sering kali mengalami pelecehan seksual. Jack Kneppers, direktur/pemilik perusahaan bunga mawar Maridadi Flowers (42 ha, 72 karyawan di Naivasha) menemukan solusi cerdas untuk masalah pelecehan ini.

Di perusahaannya, Jack Kneppers hanya memiliki manajer perempuan di divisi yang menangani pekerjaan campuran. Kneppers memunculkan ide ini saat ia mengetahui bahwa beberapa karyawan perempuannya sering dilecehkan oleh pegawai eksekutif yang menginginkan hubungan seksual agar mereka tetap dapat bekerja. Para pekerja perempuan sangat senang dengan situasi baru ini. Jack juga senang, karena para perempuan dapat bekerja lebih giat dan rata-rata kualitas kerja perempuan menjadi lebih tinggi dibanding laki-laki. Perusahaan juga diuntungkan oleh perubahan ini.

Sumber: HIVOS 2013, World eerlijke bloemen - de reis van de roos
HIVOS 2013, World Fair flowers - the journey of the rose)

Strategi 4. Kesempatan kerja yang setara

Indikator 6.1.3 Seleksi perekrutan berdasarkan keterampilan

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Kantor pusat industri kelapa sawit memiliki persentase karyawan perempuan yang tinggi. Perempuan bekerja di semua tingkatan dan banyak yang berpendidikan tinggi sehingga meningkatkan persentase keseluruhan pekerja perempuan, terutama di perusahaan besar.

Kesulitan dalam perekrutan karyawan perempuan di tingkat perkebunan

Berdasarkan pengalamannya, sebagai perusahaan, Cargill tertarik mempekerjakan perempuan di perkebunan. Akan tetapi, ketika melakukan perekrutan pekerja perempuan, secara umum perempuan tidak tertarik bekerja di lapangan. “Mereka lebih memilih pekerjaan di divisi keuangan, hukum, atau pengelolaan keberlanjutan. Jauh lebih sulit untuk membuat para perempuan tertarik pada operasi estate karena mereka menganggap kondisi di lapangan begitu keras bagi perempuan. Memang ada perempuan yang bekerja di estate, tetapi hanya di bagian administrasi atau laboratorium,” kata Widiastuti.

Sumber: Wawancara dengan Ibu Yunita Widiastuti, Cargill

Di tingkat perkebunan pada sektor sawit, persentase pekerja perempuan jauh lebih rendah. Sebagian besar perempuan dipekerjakan sebagai pekerja lepas untuk pekerjaan seperti penyemprotan pestisida, pemupukan, dan pengumpulan berondolan. Dengan cara ini, perusahaan meniadakan hak kerja mereka, seperti cuti, tunjangan melahirkan, dll., yang menyebabkan pendapatan menjadi tidak stabil dan loyalitas kepada perusahaan tidak tercipta.

Kombinasi dari tingkat pendidikan yang rendah dan langkanya kesempatan kerja membuat perempuan tidak berani menunjukkan minat pada posisi yang lebih cakap dengan upah lebih tinggi. Bahkan, mereka juga enggan menyampaikan minatnya akan tugas-tugas nontradisional yang menyediakan pelatihan sambil bekerja/di tempat kerja (*on job training*).

Karena posisi manajemen sebagian besar diisi oleh laki-laki, perhatian untuk mempromosikan peluang karier bagi perempuan pun sangat kurang.

Penyediaan peluang kerja yang setara bagi perempuan dan laki-laki, yang berdasarkan kompetensinya dalam melakukan suatu pekerjaan, menciptakan keberagaman tenaga kerja dan pendapatan yang lebih terdistribusi di masyarakat dan keluarga. Peluang kerja seperti ini juga memberikan kontribusi yang besar dalam mengubah norma-norma sosial tentang gender dan pembagian kerja dalam masyarakat yang mungkin masih konservatif dan terbatas bagi perempuan dan laki-laki.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 4.1 Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan khusus bagi para perempuan yang akan membantu mengatasi halangan yang ada, misalnya dengan mengadakan pelatihan literasi.
- 4.2 Mendorong perempuan untuk melamar pekerjaan nontradisional seperti menangani mesin, mengemudikan truk, atau gabungan beberapa kegiatan kerja/pekerjaan yang ada.
- 4.3 Mendorong perempuan untuk melamar posisi pimpinan atau manajemen tingkat menengah, karena keseimbangan pada posisi manajemen tingkat menengah atau lebih tinggi akan mendukung inklusi perempuan di dunia kerja.
- 4.4 Meningkatkan komunikasi antara pekerja dan pihak manajemen, terutama mengenai cara mengatasi kendala gender.

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 4.1 Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan khusus bagi para perempuan yang akan membantu mengatasi halangan yang ada, misalnya pelatihan literasi.
 - Menyusun kebijakan sumber daya manusia yang melindungi hak-hak perempuan untuk bekerja, termasuk prinsip-prinsip di bawah ini (Kriteria 6.1).
 - Hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan serta hak mendapatkan promosi.
 - Keamanan kerja serta semua manfaat dan ketentuan layanan.
 - Hak untuk menerima pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan berulang.
 - Hak untuk mendapatkan upah yang setara (termasuk tunjangan) serta perlakuan yang setara untuk pekerjaan yang sama dan perlakuan yang setara dalam evaluasi kualitas kerja.

- Menyediakan akses terhadap program literasi bagi orang dewasa dan literasi keuangan yang akan membantu mengatasi rendahnya tingkat pendidikan perempuan (dan laki-laki). Program literasi diketahui mampu membantu pekerja untuk dapat lebih memahami instruksi, meningkatkan kemampuan dalam membaca tanda, mengisi formulir, dan menyimpan catatan.
- Meningkatkan literasi membuka peluang kerja lain seperti membantu pencatatan di divisi pengadaan.
- Modul literasi keuangan harus mencakup pemahaman mengenai slip gaji, cara menghitung gaji berdasarkan jumlah hari kerja dan jumlah jam lembur.
- Jika memungkinkan, perlu disertakan juga modul mengenai cara membuat anggaran rumah tangga dan mengelola arus kas rumah tangga. Bank setempat juga dapat diundang ke perusahaan, sehingga pekerja dapat dengan mudah membuka rekening untuk menerima gajinya. Bagi pekerja perempuan, cara ini mampu mencegah uang mereka diambil oleh suami atau saudara laki-lakinya.

4.2 Mendorong perempuan untuk melamar pekerjaan nontradisional, seperti menangani mesin, mengemudikan truk, atau gabungan beberapa kegiatan guna mencapai pekerjaan purnawaktu:

- Memberikan pelatihan teknis di tempat kerja, karena akan lebih mudah bagi para perempuan untuk menggabungkannya dengan kewajiban keluarga dan karena pelatihan praktis lebih sesuai dengan tingkat pendidikan mereka.
- Pelatihan ini tentunya untuk pekerjaan nontradisional seperti menjadi sopir truk.
- Mempertimbangkan untuk menawarkan kombinasi pekerjaan kepada perempuan, seperti kegiatan pemupukan yang digabungkan dengan kegiatan di persemaian.

4.3 Mendorong perempuan untuk melamar posisi pimpinan atau manajemen menengah, karena keseimbangan pada posisi manajemen menengah atau lebih tinggi akan mendukung inklusi perempuan di dunia kerja.

- Perusahaan besar di sektor kelapa sawit mempekerjakan cukup banyak perempuan, terutama di kantor pusat nasionalnya. Para karyawan perempuan ini memiliki gelar sarjana teknik, teknologi pangan, atau manajemen keuangan. Hal serupa juga terjadi di kantor pusat perkebunan. Banyak perempuan dipekerjakan, baik di divisi keuangan dan administrasi maupun di manajemen keberlanjutan dan keselamatan.
- Memberikan pelatihan kepemimpinan untuk perempuan merupakan titik awal yang baik agar para pekerja perempuan lebih siap berpartisipasi, mis. di komite gender atau sebagai perwakilan pekerja dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- Untuk jenis sesi pelatihan ini, sering kali diperlukan mitra/penyedia jasa pelatihan yang baik atau modul khusus dalam sesi pelatihan internal yang sudah ada.

Perekrutan perempuan – pengalaman Bumitama

Tujuan Bumitama yaitu memiliki tenaga kerja dengan gender yang lebih seimbang, tetapi sulit menemukan perempuan bergelar sarjana untuk ditempatkan di perkebunan. “Kami selalu berusaha merekrut mahasiswa perempuan, mis. dari jurusan kehutanan, karena pelatihan ini membutuhkan pemahaman tentang seluk-beluk kelapa sawit. Lulusan baru ditugaskan sebagai peserta pelatihan di berbagai divisi perusahaan. Akan tetapi, perekrutan karyawan perempuan terbilang sulit. Kelapa sawit bukan merupakan industri yang menarik bagi para perempuan. Saat ini, hanya 20–30% peserta pelatihan yang merupakan perempuan. Tampaknya, para perempuan lebih menyukai pekerjaan yang tersedia di perkotaan”.

Di perkebunan, tingkat manajemen dibedakan menjadi penyelia, asisten manajer, dan manajer umum. Penyelia mengatur pelaksanaan kerja para pekerja. Bumitama telah mengubah pendekatannya, saat ini para penyelia diambil dari golongan pekerja dan diberi pelatihan. Peserta dilatih selama enam bulan di pusat pelatihan Bumitama. Dalam periode ini, mereka tetap menerima gaji. Program pelatihan ini melibatkan sekitar 100 orang dalam setahun. Setelah menyelesaikan pelatihan, Bumitama mendiskusikan preferensi pekerja terkait penempatan kerja dan menyesuaikannya dengan penempatan ini jika memungkinkan. Bumitama juga mendorong perempuan untuk melamar posisi penyelia. “Kami

merasa pendekatan dari bawah ke atas seperti ini lebih menjanjikan dibanding dengan mencari lulusan perguruan tinggi. Saat ini, Bumitama memiliki kelompok eksperimental yang dilatih dengan cara ini, dan langkah terlihat ini berjalan lancar. Jika bertahan, para pekerja ini memiliki peluang untuk dipromosikan di perusahaan.

Sumber: Wawancara dengan Ibu Lim Sian Choo dari Bumitama

4.4 Meningkatkan komunikasi antara pekerja dan pihak manajemen, terutama mengenai cara mengatasi kendala gender.

- Untuk mempererat komunikasi tentang gender antara pihak manajemen dan tenaga kerja, semua yang terlibat harus dilatih mengenai kesadaran gender.
- Selain itu, komite gender harus memahami cara mengatasi kendala tertentu. Ketika memahami strategi yang tepat, mereka akan lebih mampu untuk berkonsultasi dengan pekerja laki-laki dan perempuan serta tokoh masyarakat sekaligus memberi masukan mengenai keperluan tertentu kepada manajemen. Mereka juga akan lebih siap memantau kebijakan perekrutan dan pendampingan serta mendukung promosi perempuan di luar posisi tradisional.

Hasil bagi perusahaan

Penurunan biaya

Mempertahankan orang yang tepat dan tenaga kerja yang kompeten sama artinya dengan menekan biaya perekrutan serta memiliki kemampuan untuk mengisi lowongan secara internal.

Penciptaan nilai

Mempertahankan akses terhadap pasar bernilai tinggi karena catatan kinerja sosial yang kuat. Peningkatan loyalitas pekerja dan motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lembur ketika diperlukan.

Pertumbuhan

Mampu menanggapi permintaan yang meningkat dengan cara yang hemat biaya dan peka gender.

Hasil bagi perempuan

Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tenaga kerja laki-laki/perempuan yang ada seimbang.	Perempuan mendapat manfaat dari pekerjaan yang sama dengan laki-laki.	Perempuan dihargai sebagai karyawan.

	Jangkauan	Manfaat	Berdaya
Strategi	<p>Merekrut perempuan secara aktif.</p> <p>Merekrut dan melatih perempuan untuk pekerjaan nonstereotip.</p> <p>Menetapkan kuota bagi perempuan untuk pekerjaan penyelia dan manajemen.</p>	<p>Merancang atau menyelenggarakan program pelatihan khusus untuk pengembangan karier perempuan:</p> <p>Menciptakan jalur yang transparan untuk sistem pengupahan dan promosi.</p> <p>Menjalankan program bimbingan dan pendampingan untuk perempuan.</p>	<p>Melatih dan mendukung penyelia dan manajemen untuk menciptakan kondisi yang baik bagi perempuan, juga untuk posisi nonstereotip.</p> <p>Melibatkan perempuan/komite gender dalam pengambilan keputusan penting di perusahaan untuk menunjukkan bahwa pendapat mereka dihargai.</p> <p>Mengidentifikasi laki-laki pejuang gender agar laki-laki peka terhadap cara yang dapat dilakukannya untuk memberdayakan perempuan dalam menyuarakan pendapatnya dan mengklaim hak-haknya.</p>
Pengukuran	<p>Persentase atau jumlah karyawan laki-laki dan perempuan.</p>	<p>Pendapatan yang diperoleh laki-laki dan perempuan.</p>	<p>Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang menempati posisi manajemen dan pekerjaan yang sebelumnya dikenal sebagai 'pekerjaan laki-laki'.</p>

BAGIAN III BEKERJA BERSAMA PEKEBUN SWADAYA

Strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender bagi pekebun perempuan

Prinsip 1 Mengoptimalkan produktivitas, efisiensi, dampak positif, dan ketahanan

Prinsip 2 Menjamin legalitas, penghormatan terhadap hak atas lahan, dan kesejahteraan masyarakat

Prinsip 3 Menghormati Hak Asasi Manusia, termasuk hak dan kondisi pekerja

Nilai penting kelompok pekebun/organisasi yang peka gender

Pekebun semakin berperan penting dalam ekonomi kelapa sawit. Di Indonesia, sekitar 40% sawit dikelola oleh pekebun swadaya atau pekebun plasma, dan kontribusi mereka sebesar 40% dari seluruh pasokan.¹⁸ Rumah tangga merupakan unsur yang penting dalam memahami operasi sistem produksi pekebun. Lahan, tenaga kerja, dan sumber daya lainnya dikelola dalam rumah tangga. Perempuan memiliki peran penting dalam kebun pekebun yang berbasis keluarga. Akan tetapi, kegiatan yang dilakukan perempuan tidak selalu dihargai. Kegiatan berkebun yang dilakukan pekebun perempuan sering kali dianggap sebagai bagian dari pekerjaan rumah tangga. Akibatnya, kontribusi mereka tetap dianggap informal.

Bab ini menjelaskan beberapa kendala berbasis gender di tingkat pekebun dan menunjukkan strategi dan tindakan yang dapat diambil oleh pekebun swadaya secara perorangan dan berkelompok untuk mengatasi kendala ini. Bab ini juga menjelaskan tentang hal-hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai pihak yang menerima TBS dari kelompok pekebun .

Apa yang menghalangi keterlibatan petani perempuan?

Perempuan tidak dianggap memiliki peran penting di sektor kelapa sawit

Sebagaimana tanaman komersial lainnya, di banyak negara, kelapa sawit dianggap sebagai tanaman milik laki-laki. Sementara itu, tanaman subsisten dianggap sebagai tanaman milik perempuan. Selain itu, kelapa sawit dianggap berisiko secara fisik dan keuangan, dan oleh karenanya bersifat maskulin. Berdasarkan wawancara dengan perempuan dan laki-laki di beberapa rumah tangga pekebun, laki-laki memiliki kekuatan tenaga yang diperlukan untuk pemanenan serta pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi tentang teknik pemanenan dan penggunaan pupuk yang optimal. Sebaliknya, perempuan memiliki peran lebih terbatas dan sering kali telah ditetapkan, yakni sebagian besar sebagai pembantu atau asisten dan bukan sebagai buruh kontrak atau pekebun yang mengelola petak kelapa sawit. Pekerjaan perempuan di perkebunan sawit sebagian besar terbatas pada persemaian, pemupukan, penanaman, dan pengumpulan berondolan.

Program gender dianggap hanya menguntungkan perempuan

Terdapat kesalahpahaman umum bahwa program gender untuk perkebunan hanya menargetkan perempuan atau bersifat diskriminatif bagi laki-laki. Keberhasilan program gender bertujuan menghilangkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki sehingga menguntungkan bagi keduanya. Di sektor lain, seperti sektor kopi dan kakao, telah ada pengalaman nyata yang membuktikan bahwa program gender bermanfaat baik bagi perempuan maupun laki-laki. Berdasarkan diagnostik gender/rumah tangga, keluarga pekebun dapat lebih menghargai nilai yang dibawa oleh setiap anggota keluarga ke dalam rumah tangga dan meningkatkan pemahaman tentang kebun pekebun sebagai sebuah usaha keluarga. Ini dapat meningkatkan kerja sama antar anggota rumah tangga sehingga memperkuat kegiatan perkebunan keluarga sekaligus rantai pasok agribisnis.

Hak perempuan atas pemanfaatan lahan tidak selalu diakui

Faktor lain yang menghalangi pelibatan perempuan dalam kegiatan perkebunan pekebun adalah kurangnya pengakuan di beberapa negara terhadap hak perempuan atas pemanfaatan lahan. Pengakuan terhadap hak

¹⁸CIFOR, Li, T. (2015). *Social Impacts of Oil Palm in Indonesia: A Gendered Perspective from West Kalimantan*. Bogor, Indonesia, hal. 2.

ini secara otomatis akan menunjukkan perlunya melibatkan perempuan dalam perencanaan pemanfaatan lahan dan proses Keputusan Bebas Didahulukan dan Diinformasikan/*Free Prior and Informed Consent* (KBDD/**FPIC**). Jika perusahaan melibatkan perempuan dalam proses akuisisi lahan, perempuan akan memperoleh wibawa dan visibilitas sebagai pemangku kepentingan dan pelaku ekonomi yang perlu diperhitungkan. Setelah terlibat dalam pengambilan keputusan tentang akuisisi lahan, perempuan berada dalam posisi yang lebih baik untuk mengklaim dan meningkatkan manfaat yang diterimanya. Proses KBDD hanya akan efektif jika persetujuan diberikan tidak hanya di tingkat masyarakat, tetapi juga di dalam masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan.

Nilai bisnis untuk strategi bisnis yang peka gender tidak disadari oleh perusahaan dan kelompok

Masih ditemukan kurangnya kesadaran mengenai nilai bisnis dalam pelibatan petani perempuan dan perempuan di keluarga pekebun. Sebagai contoh, perusahaan yang lebih besar seperti Unilever menghargai perempuan sebagai mitra yang berorientasi pada keberlanjutan dan berdaya dalam rantai pasoknya serta terjun ke pasar karena *ini merupakan hal yang tepat untuk dilakukan*. Akan tetapi, Unilever juga mempertimbangkan argumen bisnis dalam melakukannya. Menurut Unilever, perempuan merupakan tipe konsumen yang tumbuh paling cepat. Di seluruh dunia, perempuan membeli 70% makanan olahan, termasuk kelapa sawit. Karena 50% produk kemasan dan sebagian besar makanan olahan menggunakan bahan kelapa sawit, maka peningkatan posisi perempuan dan memberitahukan tentang hal ini kepada konsumen menjadi kepentingan ekonomi Unilever dan pekebun.

Berbagai sektor lain di semua benua, seperti teh, kakao, dan kopi yang sama-sama dicirikan dengan model perkebunan dan petani skala besar, beberapa pengalaman dan praktik terbaik tentang pelibatan petani perempuan telah dihimpun dan dianalisis agar dapat dimanfaatkan di sektor kelapa sawit. Publikasi IFC berjudul *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*¹⁹ (Berinvestasi untuk Perempuan di sepanjang Rantai Nilai Agribisnis) menggambarkan nilai bisnis yang melibatkan perempuan di berbagai kegiatan agribisnis di dunia. Berdasarkan publikasi ini, jelas bahwa peluang bisnis untuk sektor swasta sangat bernilai dan tidak boleh dilewatkan.

Strategi

Dalam pedoman gender ini, strategi yang dijelaskan yaitu sebagai berikut.

1. Melibatkan perempuan dalam organisasi pekebun sebagai anggota dan pemimpin.
2. Akses yang setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok dan/atau perusahaan.

Strategi 1. Melibatkan perempuan dalam kelompok/organisasi pekebun

Kriteria 1.1 Pekebun membentuk entitas hukum yang memiliki kapasitas organisasi untuk mematuhi Standar Pekebun Swadaya RSPO 2019

Kriteria 3.6 Tidak ada diskriminasi, pelecehan, atau kekerasan di perkebunan

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Nilai tradisional dan struktur ekonomi historis menciptakan ketidaksetaraan yang menjadi penghalang bagi partisipasi perempuan dalam organisasi/kelompok pekebun. Praktik yang umum dilakukan yaitu kelompok mendaftarkan semua kebun dengan nama kepala keluarga, biasanya laki-laki. Ini menyebabkan laki-laki mendominasi organisasi petani dan memiliki akses terhadap layanan dan manfaat lain yang tersedia. Praktik ini memengaruhi persepsi terhadap kelapa sawit sebagai 'tanaman laki-laki', dan pasangannya (perempuan) kurang memahami produksi dan penjualan tanaman kelapa sawit serta tindakan yang harus dilakukan dengan penghasilan yang diperoleh, walaupun perempuan juga memiliki peran dalam produksi kelapa sawit. Ini membatasi kemungkinan perempuan mendapatkan manfaat dari produksi dan mengurangi motivasi perempuan untuk menjalankan peran dalam produksi kelapa sawit. Bahkan, kepala rumah tangga perempuan di beberapa tempat cenderung mencari anggota keluarga laki-laki (anak atau saudara laki-laki)

¹⁹IFC (2016) idem

untuk mewakilinya dalam organisasi pekebun. Jika kelompok pekebun berkenan menyesuaikan kriteria kontrak, peluang yang setara bagi laki-laki dan perempuan akan dapat tercipta. Ini juga dapat meningkatkan pasokan bagi perusahaan yang membeli produk kelapa sawit.

Sebagian besar anggota organisasi pekebun adalah laki-laki, yang pada umumnya dianggap sebagai perwakilan dari rumah tangga keluarganya. Perempuan tidak berpartisipasi dalam pertemuan dan jika ikut berpartisipasi, perempuan sering kali malu untuk berbicara sehingga mereka tidak ambil bagian dalam proses pengambilan keputusan. Bahkan kepala rumah tangga perempuan yang merupakan anggota kelompok pekebun kadang kala mengirim kerabat laki-laki (anak atau saudara laki-laki) untuk mewakilinya. Pada banyak kasus, ini menyebabkan perempuan memiliki sedikit akses atau tidak sama sekali terhadap layanan yang disediakan perusahaan.

Kelompok/organisasi pekebun jarang memiliki pemimpin perempuan. Sering kali, pelibatan perempuan dalam organisasi pekebun campuran tidak dapat diterima secara sosial dan budaya, khususnya di wilayah yang lebih konservatif. Ini menyebabkan organisasi pekebun didominasi oleh laki-laki. Pada kasus seperti ini, penguatan organisasi perempuan dapat menjadi batu loncatan untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan perempuan. Kelompok khusus perempuan atau kelompok yang dipimpin oleh perempuan juga dapat mencegah terjadinya perampasan manfaat oleh laki-laki, yang lazim terjadi di dalam kelompok campuran yang dipimpin dan didominasi laki-laki. Organisasi perempuan dapat menjadi bagian dari organisasi petani yang lebih besar.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 1.1 Melibatkan perempuan dalam kelompok/organisasi pekebun.
- 1.2 Membangun kesadaran tentang kendala berbasis gender bagi perempuan agar dapat berpartisipasi secara aktif dalam kelompok/organisasi pekebun sebagai anggota.
- 1.3 Merumuskan strategi untuk mendorong partisipasi aktif perempuan dalam kelompok/organisasi pekebun sebagai anggota.
- 1.4 Mendorong pengembangan kepemimpinan perempuan di kelompok khusus perempuan.

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 1.1 Melibatkan perempuan dalam kelompok/organisasi pekebun:
 - Melibatkan semua pihak, termasuk perempuan dalam proses pengambilan keputusan, memahami kontrak, dan memberikan bukti terkait pelibatan ini. (Indikator 5.1.4)
 - Membangun kesadaran tentang peran penting perempuan dalam produksi kelapa sawit.
 - Mendorong keanggotaan perempuan dalam organisasi pekebun .
- Memilih opsi paling tepat untuk situasi Anda:
- Secara aktif mengundang kepala rumah tangga perempuan untuk menjadi bagian dari kelompok pekebun.
 - Selama ia memiliki kendali atas hasil perkebunan, ia dapat menjadi anggota, terlepas dari apakah ia memiliki hak kepemilikan atas lahan atau tidak.
 - Mendaftarkan kedua pasangan suami-istri sebagai anggota organisasi pekebun.
 - Mendorong laki-laki untuk memberikan sebagian lahannya kepada istrinya, sehingga perempuan dapat bergabung dengan kelompok ini sesuai dengan kemauannya sendiri.
 - Mendaftarkan perempuan ke dalam kelompok.

Membangun kesadaran tentang peran perempuan dalam perkebunan petani

Perusahaan seperti produsen coklat Mondelēz International bermitra dengan IFC untuk mengidentifikasi peran yang dijalankan perempuan dan laki-laki di sektor kakao dan mengevaluasi kontribusinya di berbagai tahap proses produksi kakao.

Diagnostik rumah tangga dapat memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi kesenjangan dan menentukan peluang bagi perempuan dan laki-laki yang terlibat dalam proses produksi pertanian dan menyesuaikan diri dengan program gender perusahaan.

Berdasarkan diagnostik tersebut, keluarga petani dapat menghargai dengan lebih baik nilai yang dibawa oleh setiap anggota keluarga ke dalam rumah tangga dan meningkatkan pemahaman mengenai perkebunan petani sebagai bisnis keluarga. Ini dapat meningkatkan kerja sama antara anggota rumah tangga, serta memperkuat perkebunan keluarga sekaligus rantai pasok agribisnis.

1.2 Membangun kesadaran tentang kendala berbasis gender bagi perempuan agar dapat berpartisipasi secara aktif dalam kelompok/organisasi sebagai anggota dan pemimpin:

- Menyelenggarakan diskusi dengan anggota kelompok/organisasi pekebun (laki-laki dan perempuan) dengan menggunakan pedoman sebagai berikut untuk menilai beberapa faktor yang menyebabkan perempuan memperoleh manfaat yang lebih kecil dari organisasi petani dibanding laki-laki.

Pedoman untuk diskusi

- Apa saja kriteria untuk menjadi anggota organisasi ini?
- Apa saja manfaatnya bagi anggota?
- Berapa banyak anggota laki-laki? Berapa banyak anggota perempuan?
- Berapa besar biaya keanggotaan (untuk pendaftaran dan untuk tetap menjadi anggota)?
- Bagaimana jadwal, frekuensi, dan lokasi pertemuan?
- Apakah Anda yakin bahwa menjadi laki-laki atau perempuan akan membantu seseorang untuk menjadi pemimpin?
- Berapa jumlah dan jenis kelamin pengurus organisasi ini?
- Apa saja kualifikasi yang diperlukan untuk menjadi pemimpin organisasi?
- Apa saja sumber daya (keuangan, waktu, lainnya) yang diperlukan untuk menjadi pemimpin organisasi?
- Apa peran dan posisi perempuan dalam organisasi campuran?
- Bagaimana hubungan kekuatan dalam organisasi ini?
- Selidiki penghalang potensial terhadap masuknya perempuan dan berlanjutnya keanggotaan mereka dalam organisasi.
- Selidiki penghalang bagi perempuan untuk memperoleh manfaat dari jasa organisasi pekebun.
- Apa saja kapasitas pemimpin perempuan yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan tentang jasa sektor dan pengembangan rantai nilai?
- Selidiki penghalang potensial terhadap posisi kepemimpinan perempuan dalam organisasi.

1.3 Merumuskan strategi untuk mendorong partisipasi aktif perempuan dalam kelompok/organisasi petani sebagai anggota:

- Gunakan pedoman berikut ini untuk membahas tentang kendala dan solusi terkait akses perempuan terhadap dan posisinya dalam kelompok/organisasi petani.

Solusi untuk tiga kendala berbasis gender yang sering diamati – pedoman untuk diskusi

1. Perempuan sering kali terkendala dalam mengakses (jasa) kelompok/organisasi pekebun.

- Mendorong keanggotaan pasangan dan anggota keluarga lainnya.
- Membangun kesadaran bahwa kegiatan memproduksi, termasuk bisnis keluarga dan organisasi pekebun, harus berfokus pada anggota keluarga dengan sudut pandang dan kebutuhannya sendiri.
- Membangun kesadaran bahwa jika keluarga merupakan anggota organisasi pekebun, semua anggota keluarga harus memperoleh manfaat dari layanan yang disediakan organisasi (mis. pelatihan yang diselenggarakan).
- Mendukung perubahan peraturan organisasi untuk mendorong anggota keluarga agar menghadiri pertemuan, pelatihan, dan mengakses manfaat.
- Menegaskan argumen bisnis untuk mengintegrasikan perempuan sebagai anggota penuh organisasi petani.

2. Jika perempuan diizinkan menjadi anggota, perempuan sering kali dibatasi partisipasinya.

- Memastikan agar informasi tentang organisasi baru diumumkan dengan menggunakan saluran komunikasi yang digunakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.
- Menyesuaikan biaya masuk dan keanggotaan pada tingkat dan jadwal pembayaran yang dapat disanggupi oleh laki-laki maupun perempuan.
- Memastikan agar pertemuan diselenggarakan pada waktu dan lokasi yang memudahkan partisipasi perempuan.

3. Jika berpartisipasi sebagai anggota, perempuan tidak dapat mengakses posisi kepemimpinan.

- Memberikan pelatihan tentang tata kelola organisasi yang menetapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan (kuota).
- Menyelidiki penghalang potensial untuk posisi kepemimpinan perempuan dalam organisasi.
- Menyesuaikan tempat dan waktu pertemuan serta mengatasi kendala-kendala lain yang telah disebutkan.

1.4 Mendorong pengembangan kepemimpinan perempuan di kelompok khusus perempuan.

- Memperkuat kelompok khusus perempuan, jika memungkinkan gunakan kelompok yang telah ada. Di wilayah yang lebih konservatif, organisasi khusus perempuan lebih sesuai untuk mengatasi kendala berbasis gender. Di dalam kelompok semacam ini, perempuan dapat menyuarakan kebutuhan dan opininya serta mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri. Menggunakan kelompok dan jaringan yang telah ada (kadang kala informal) dapat lebih baik daripada membentuknya dari awal.
- Berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan perempuan dan tata kelola yang transparan. Investasi ini memungkinkan perempuan mengambil peran baru dalam rantai nilai sebagai pelatih, perantara, dan pemimpin. Oxfam International²⁰ menyajikan bukti baru yang akurat, mulai dari penelitian kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan di Ethiopia, Mali, dan Tanzania, mengenai manfaat ekonomi dan pemberdayaan partisipasi perempuan dalam kelompok tindakan kolektif di berbagai sistem dan pasar perkebunan. Kepemimpinan yang responsif terhadap gender dan tata kelola kelompok yang transparan penting untuk memastikan distribusi manfaat yang setara, baik dalam kelompok campuran maupun khusus perempuan.
- Memastikan dukungan dari laki-laki sangat penting dilakukan, bahkan ketika memperkuat organisasi petani perempuan. Hubungan antara kelompok yang didominasi laki-laki dan kelompok yang didominasi perempuan (informal) campuran dapat berkontribusi terhadap peningkatan partisipasi perempuan dalam kelompok/organisasi petani formal campuran. Empat strategi berikut ini telah terbukti sangat efektif:

²⁰Oxfam International, S. Baden (2013). *Women's Collective Action: Unlocking the Potential of Agricultural Markets*, hal. 12.

1. Melibatkan laki-laki dan pemimpin laki-laki untuk membuat lingkungan yang memungkinkan peningkatan partisipasi kelompok perempuan.
2. Mengatasi persoalan peraturan keanggotaan dalam organisasi yang didominasi laki-laki yang secara langsung atau, lebih sering, secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan atau kategori perempuan tertentu.
3. Membentuk kelompok informal yang terhubung dengan kelompok formal, untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kelompok formal sembari mendukung pengembangan kapasitasnya.
4. Terakhir, mempertimbangkan peran laki-laki dan perempuan, dan cara agar hubungan gender dapat dinegosiasikan kembali di tingkat rumah tangga, kelompok, dan masyarakat. Penerapan metodologi rumah tangga sebagaimana dijelaskan pada Bagian IV (Strategi 3) pada pedoman ini dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam organisasi pekebunformal.

Hasil bagi kelompok pekebun dan perusahaan

Penurunan risiko

Peningkatan dan stabilitas produksi dan pengiriman kepada kelompok menurunkan risiko ketidakpatuhan terhadap perjanjian penjualan atau target komersial yang ditetapkan dalam kelompok ini.

Penurunan biaya

Hubungan yang lancar antara perusahaan dan rumah tangga petani karena perempuan mengembangkan keterampilannya untuk menjadi anggota aktif dan menggunakan suaranya sebagai anggota dan pemimpin untuk membela kepentingan keluarga.

Penciptaan nilai

Kualitas produksi: TBS berkualitas tinggi diproduksi secara lebih lestari, karena praktik pertanian yang baik dilaksanakan oleh petani laki-laki dan perempuan. Selain itu, baik suami maupun istri, sebagai anggota kelompok petani, memiliki akses yang setara terhadap input dan layanan sehingga dapat meningkatkan hasil panen.

Pertumbuhan

Akses terhadap pasar besar dan bernilai tinggi: Kelompok/organisasi pekebun yang memiliki kinerja baik dalam kesetaraan gender dan hak asasi manusia cenderung memiliki akses terhadap pasar berstandar dan bernilai tinggi untuk produk lestari, hubungan komersial jangka panjang, dan model bisnis yang lebih stabil.

Hasil bagi perempuan

	Jangkauan	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Keanggotaan laki-laki/perempuan yang seimbang dalam kelompok/organisasi petani.	Laki-laki dan perempuan memperoleh manfaat yang setara dari kelompok/organisasi pekebun.	Perempuan diakui sebagai anggota dan dihargai sebagai pemimpin organisasi pekebun sesuai haknya.

Strategi	<p>Secara aktif merekrut petani perempuan sebagai anggota kelompok/organisasi pekebun.</p> <p>Mendorong pelibatan anggota keluarga lain (mis. pasangan).</p> <p>Mendukung perempuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan minatnya terkait layanan dukungan produksi kelapa sawit.</p> <p>Melatih perempuan untuk menyuarakan pendapatnya dan mengekspresikan kebutuhan dan minatnya.</p>	<p>Menjamin agar pekebun perempuan mendapatkan manfaat dari layanan yang diberikan oleh kelompok/organisasi pekebun.</p> <p>Layanan diberikan pada waktu dan lokasi yang sesuai bagi perempuan.</p> <p>Pasangan dapat memperoleh manfaat dari jasa tersebut.</p> <p>Membangun kapasitas pemimpin untuk menangani kebutuhan khusus perempuan.</p> <p>Menyelenggarakan program pengembangan kepemimpinan bagi pemimpin perempuan.</p> <p>Pendampingan dan bimbingan bagi pemimpin perempuan.</p>	<p>Mendorong laki-laki untuk mendukung partisipasi perempuan dalam kelompok pekebun sebagai anggota dan pemimpin.</p> <p>Menyelenggarakan diskusi agar laki-laki lebih peka untuk menghilangkan penghalang bagi perempuan untuk menjadi anggota dan pemimpin organisasi yang aktif.</p> <p>Meningkatkan kesadaran tentang persepsi seputar harapan dan stereotip kepemimpinan yang membatasi pandangan terhadap perempuan sebagai pemimpin potensial.</p>
Pengukuran	<p>Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang merupakan</p> <ul style="list-style-type: none"> - petani; - pemimpin; - peserta dalam pelatihan. 	<p>Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang merupakan</p> <ul style="list-style-type: none"> - pekebun mendapatkan manfaat dari layanan organisasi atau kelompok pekebun . - program pengembangan kepemimpinan. 	<p>Contoh proses (mis. pelaksanaan diskusi, penyelenggaraan kampanye kesadaran).</p> <p>Contoh keberhasilan pemimpin perempuan dan pengalamannya.</p> <p>Contoh laki-laki yang suportif.</p>

Strategi 2. Akses yang setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok/organisasi

Strategi 2. Akses yang setara bagi perempuan terhadap layanan kelompok/organisasi

Kriteria 1.2 Pekebun memiliki kapasitas untuk secara efektif mengelola perkebunannya

Kriteria 1.3 Pekebun melaksanakan Praktik Pertanian yang Baik (GAP) di perkebunannya

Kriteria 3.5 Kondisi dan fasilitas kerja yang aman dan memenuhi persyaratan hukum minimum

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Tidak diakuinya peran penting perempuan dalam produksi kelapa sawit membatasi akses perempuan terhadap layanan perusahaan (misalnya pelatihan GAP, input, dan teknologi) dan memengaruhi produktivitasnya. Produktivitas petani yang rendah memberikan dampak negatif terhadap profitabilitas perusahaan yang membeli produknya. Oleh karena itu, terdapat argumen bisnis untuk menjamin akses yang setara bagi perempuan terhadap jasa dan pelatihan perusahaan.

Perusahaan yang menyediakan pelatihan GAP kekurangan staf yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk merancang dan menyelenggarakan pelatihan agar dapat diakses oleh perempuan. Ada beberapa pelatih GAP perempuan dan organisasi yang memiliki struktur, budaya, kebijakan, dan prosedur yang kurang memiliki langkah jelas untuk mengatasi ketidaksetaraan gender. Akibatnya, perempuan kemungkinan besar menerima informasi tidak langsung dari jaringan informal, bukan dari penyedia informasi ahli. Penyerapan perempuan terhadap praktik, teknologi, dan keterampilan bisnis yang disempurnakan tetap lebih rendah daripada rekan laki-lakinya. Pada akhirnya, penyedia pelatihan GAP harus mengakui bahwa petani perempuan merupakan kelompok berbeda, dan beragam strategi mungkin diperlukan untuk menjangkau perempuan dan untuk menangani kebutuhannya yang berbeda.

Di tingkat perorangan, tingkat pendidikan perempuan yang rendah menjadi penghalang utama pada pelatihan tertentu. Tanggung jawab mengurus rumah tangga dan keluarga tak berbayar lainnya juga menghalangi perempuan untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau demonstrasi, terutama jika peluang pembelajaran ini diselenggarakan jauh dari rumah atau oleh profesional yang merupakan seorang laki-laki. Kurangnya partisipasi perempuan dalam organisasi petani juga mengurangi kesempatan perempuan untuk berkomunikasi dengan penyedia layanan teknis. Perempuan menanggung tiga kali lipat beban kerja. Perempuan harus mengurus keluarganya dan pekerjaan rumah tangga terkait. Perempuan melakukan pekerjaan pertanian, sering kali untuk tujuan konsumsi di rumah dan untuk pasar. Perempuan juga memiliki tugas kemasyarakatan. Beban ini menyebabkan perempuan sering kali kekurangan waktu untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Selain itu, teknologi yang dikembangkan untuk mengurangi pekerjaan sebagian besar diperuntukkan bagi laki-laki.

Pekebun memerlukan input seperti benih/bibit (pohon muda), pupuk, dan pestisida. Input ini tidak selalu tersedia, atau tidak tersedia tepat waktu, dan harganya terlalu mahal. Bagi perempuan, input ini bahkan lebih sulit diperoleh. Semua input ini mahal dan kredit usaha (mikro) sering kali kurang memadai. Dalam hal ini, masalah utama yang dihadapi perempuan yaitu ketiadaan jaminan yang dibutuhkan untuk mengajukan pinjaman, dan ini menjadi masalah yang sangat parah bagi pekebun perempuan.

Perempuan menghadapi keterpaparan sangat tinggi terhadap risiko kesehatan yang berhubungan dengan pestisida dan penggunaan bahan kimia, mengingat penyemprotan merupakan tanggung jawab perempuan. Meskipun prosedur keselamatan formal melarang perempuan hamil dan perempuan menyusui untuk mengerjakan penyemprotan pestisida, peraturan ini tidak selalu diikuti. Kesadartahuan bahwa perempuan memerlukan pakaian pelindung saat melakukan penyemprotan masih rendah dan ketersediaan pakaian pelindung pun masih sangat kurang.

Perkembangan alat dan teknologi sangat bermanfaat bagi perempuan karena dapat mengurangi beban kerjanya. Teknologi tidak hanya mengacu pada mesin, tetapi juga perkakas tangan atau alat pelindung yang disempurnakan. Teknologi tidak hanya digunakan untuk pekerjaan produktif terkait produksi kelapa sawit, tetapi juga untuk pekerjaan reproduktif (misalnya mengurangi waktu untuk mengambil air atau mengumpulkan kayu bakar). Pengurangan beban kerja ini cenderung meningkatkan motivasi perempuan untuk bekerja. Pengaturan ini juga bermanfaat bagi keluarga pekebun karena dapat meningkatkan penghasilan keluarga. Selain itu, perusahaan yang membeli produk mendapatkan manfaat karena perempuan/keluarga menjadi lebih produktif.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 2.1 Menyusun kebijakan gender untuk kelompok/organisasi pekebun.
- 2.2 Membuat pelatihan Praktik Pertanian yang Baik (GAP) dapat diakses oleh perempuan.
- 2.3 Memastikan agar input pertanian tersedia bagi perempuan.
- 2.4 Mendorong pemanfaatan teknologi untuk mengurangi beban kerja perempuan.

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 2.1 Menyusun kebijakan gender untuk kelompok/organisasi pekebun.
 - Menyusun kebijakan gender yang menunjukkan bahwa perempuan memiliki akses terhadap layanan sesuai dengan haknya.

- Membentuk komite gender untuk mengatasi persoalan terkait kebutuhan, peluang, dan peningkatan kapasitas perempuan.

2.2 Membuat pelatihan Praktik Pertanian yang Baik (GAP) yang dapat diakses oleh perempuan (Kriteria 1.3).

- Berkonsultasi dengan semua petani yang berkepentingan, termasuk perempuan, untuk mengukur kebutuhannya terhadap dukungan guna meningkatkan mata pencaharian dan kepentingannya dalam sertifikasi RSPO. (Indikator 5.2.1).
- Meningkatkan jumlah pelatih GAP (misalnya penyuluh) perempuan.
- Menerapkan pendekatan berorientasi keluarga, mengundang seluruh keluarga ke pelatihan GAP.
- Mengembangkan layanan untuk menangani kebutuhan dan kepentingan klien perempuan.
- Menetapkan kuota untuk partisipasi perempuan dalam sesi pelatihan.
- Meningkatkan kesadaran laki-laki dan masyarakat secara keseluruhan tentang peran penting perempuan sebagai petani.
- Memastikan agar pekebun perempuan, termasuk anggota keluarga perempuan dari pekebun laki-laki, secara langsung diundang dan didorong untuk menghadiri sesi pelatihan dan penyuluhan GAP. Pilih saluran komunikasi yang tepat.
- Menyediakan layanan yang memungkinkan perempuan turut berpartisipasi (waktu, lokasi, jenis pelatihan). (Indikator 3.7.1)
- Memastikan agar metode pelatihan dan penyuluhan sesuai bagi perempuan.
- Sedapat mungkin merekrut staf campuran perempuan dan laki-laki, karena pengalaman menunjukkan bahwa pelatih dan penyuluh perempuan biasanya lebih efektif untuk menjangkau dan melatih pekebun perempuan daripada pelatih dan penyuluh laki-laki.
- Memilih perempuan sebagai pemimpin dalam pendekatan antar petani.

2.3 Menjamin agar input pertanian tersedia bagi perempuan.

- Input berkualitas tinggi (benih/bibit, pupuk/pestisida) diberikan oleh kelompok/organisasi pekebun (atau oleh perusahaan/PKS) secara merata kepada pekebun laki-laki dan perempuan.
- Memastikan ketersediaan input yang tepat waktu (awal musim tanam) bagi perempuan.
- Menumbuhkan kepekaan dan melatih petani mengenai penggunaan pestisida secara aman sesuai dengan panduan RSPO.
 - Menjamin ketersediaan/akses dan digunakannya pakaian pelindung.
 - Menegaskan larangan bagi perempuan hamil dan menyusui untuk melakukan penyemprotan pestisida guna mencegah masalah kesehatan yang berdampak terhadap diri atau bayinya (Indikator 7.2.11).
 - Sebagai gantinya, mereka harus meminta bantuan dari pekerja laki-laki atau bahkan penyemprot profesional.
 - Perusahaan dapat mempertimbangkan dukungan dalam pembentukan kelompok laki-laki (muda) yang menyediakan jasa penyemprotan profesional sebagai sebuah bisnis.
- Memastikan agar input juga terjangkau, dan/atau tersedia secara kredit, bagi perempuan.
 - Perusahaan/PKS dapat menyediakan input secara kredit untuk memasok pekebun dengan kontrak yang berfungsi sebagai jaminan.
 - Kelompok Pekebun/organisasi juga dapat membuat kesepakatan dengan lembaga keuangan mikro atau pedagang input untuk memberikan pinjaman, disertai kontrak dengan perusahaan (atau PKS) sebagai jaminan.
 - Kedua layanan tersebut harus diberikan secara setara bagi laki-laki dan perempuan.
 - Mendorong dan mendukung pengembangan kelompok kredit dan tabungan.
 - Jika kapasitas menabung kelompok ini terbatas, lakukan kerja sama dengan lembaga keuangan mikro untuk mengembangkan produk pinjaman berdasarkan jaminan sosial kelompok ini.

2.4 Mendorong pemanfaatan teknologi untuk mengurangi beban kerja perempuan

- Mengembangkan teknologi untuk menangani kebutuhan dan minat perempuan.
 - Menyelenggarakan diskusi kelompok terarah dengan perempuan untuk menilai beban kerjanya dan untuk mengidentifikasi tugas paling berat dan kemungkinan untuk meringankannya.

- Mempertimbangkan untuk mengurangi tugas produktif dan reproduktif, karena keduanya merupakan bagian dari beban kerja perempuan yang saling terkait.
- Membuat teknologi ini tersedia dan terjangkau bagi perempuan.
 - Mempertimbangkan untuk mengeluarkan produk pinjaman untuk teknologi baru.
 - Alat-alat kecil dapat diberikan sebagai hibah.
 - Untuk mesin yang lebih besar, sewa guna usaha dapat dijadikan opsi.

Hasil bagi kelompok petani dan perusahaan

Manajemen risiko

Menghindari masalah kesehatan laki-laki dan perempuan serta bayi yang belum lahir akibat penggunaan pestisida secara tidak bertanggung jawab. Manajemen risiko juga menghindari risiko rusaknya citra perusahaan yang mungkin terjadi karena persoalan kesehatan (mis. akibat penggunaan pestisida).

Jika pekerjaan berat bagi perempuan dikurangi dengan menerapkan teknologi (permesinan atau perkakas tangan yang disempurnakan), kondisi kerja perempuan meningkat sehingga akan terbentuk citra yang bertanggung jawab secara sosial dari kelompok dan perusahaan yang menjadi tempat kerja perempuan.

Penurunan Biaya

Jika perempuan turut memiliki produksi pertanian dan produksi ini didasarkan pada pengambilan keputusan bersama terkait investasi dan pengeluaran, perempuan lebih termotivasi untuk melakukan produksi bagi perusahaan, sehingga petani keluarga menjual lebih banyak produk ke perusahaan.

Jika petani keluarga lebih berkomitmen menjual produksi ke perusahaan, maka 'tingkat loyalitas' pun menjadi lebih baik. Kondisi ini akan menekan biaya membangun hubungan dengan pemasok lain/baru.

Penciptaan nilai

Peningkatan produk bermutu tinggi yang dihasilkan secara lestari karena praktik pertanian dijalankan oleh petani laki-laki dan perempuan.

Perempuan cenderung lebih menyadari pentingnya menerapkan pengetahuan yang dipelajarinya dalam pelatihan. Di sektor lain, hasil pengamatan menunjukkan bahwa laki-laki sering mempertanyakan rekomendasi teknis dan hampir tidak mengubah praktiknya. Sedangkan perempuan lebih terbuka pada pengetahuan baru dan lebih cepat mengadopsi inovasi.

Dengan peningkatan teknologi, pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Perempuan juga lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kadang kala laki-laki mengambil alih pekerjaan yang sebelumnya dilakukan perempuan saat dibantu mesin sehingga mengurangi beban kerja perempuan. Bahkan, teknologi yang mengurangi tugas reproduktif perempuan, misalnya pekerjaan mengumpulkan air, secara tidak langsung mampu meningkatkan produktivitas untuk tugas produktif, karena teknologi ini membuat tugas lebih mudah, lebih singkat, dan memberikan waktu luang bagi perempuan.

Pertumbuhan

Akses terhadap pasar produk bersertifikat: Perempuan berperan sebagai manajer mutu dalam rumah tangga. Di sektor lain, terdapat bukti bahwa perempuan biasanya memberi perhatian lebih terhadap kualitas produk daripada rekan laki-lakinya. Perempuan menunjukkan tanggung jawab dan ketertibannya dalam memenuhi standar sertifikasi. Tetapi, budaya gender yang lazim berlaku sering kali membuat pekerjaan perempuan kurang terlihat dan kurang dihargai.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Perempuan mengikuti pelatihan GAP dan memiliki akses terhadap input dan teknologi.	Perempuan memperoleh manfaat dari meningkatnya produksi dan pendapatan serta berkurangnya beban kerja.	Perempuan diakui sebagai petani dan dapat mengambil keputusan strategis mengenai produksi pertanian.
Strategi	<p>Menetapkan target kuota agar para perempuan mengikuti pelatihan.</p> <p>Mengajak para perempuan (termasuk pasangannya) untuk mengikuti pelatihan.</p> <p>Mengatasi kendala gender yang menghalangi keikutsertaan dalam pelatihan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilih waktu, tempat, dan bahasa secara cermat - Atur agar pelatihan dilakukan di lokasi sekitar tempat tinggal. - Pilih pelatih perempuan pengguna bahasa setempat - Batasi acara yang mengharuskan peserta menginap. - Sediakan layanan asuh anak, jika diperlukan. <p>Memilih konten dan metodologi pelatihan yang sesuai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rancang modul pelatihan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi perempuan. - Terapkan metodologi partisipatif. <p>Menyediakan input bagi perempuan.</p> <p>Menyediakan akses bagi perempuan terhadap alat dan teknologi.</p>	<p>Mengevaluasi penerapan pengetahuan, input, dan teknologi baru. Jika perlu, kembangkan strategi untuk mengatasi hambatan terhadap penerapan GAP, input, dan teknologi</p> <p>Meningkatkan strategi atau menambah peserta lain.</p> <p>Menyediakan dukungan tambahan bagi perempuan, misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan praktis berbasis lapangan. - Pilih perempuan sebagai Petani Teladan. - Terapkan teknologi informasi (TI) untuk membantu perempuan mengakses informasi dan pengetahuan baru. - Atur agar input mudah diakses (dekat, dalam jumlah lebih kecil, harganya terjangkau). - Bentuk kelompok/jaringan tabungan dan kredit bersama lembaga keuangan menengah (LKM) agar input atau teknologi dapat diperoleh secara kredit. - Mengembangkan alat dan teknologi berdasarkan kebutuhan perempuan untuk mengurangi beban kerja pertanian dan pekerjaan rumah tangga. - Menambah taktik dari kolom Jangkauan dan Berdaya 	<p>Meningkatkan kesadartahuan masyarakat mengenai pentingnya peran perempuan sebagai petani</p> <p>Mendorong pertanian keluarga sebagai bisnis dengan peran laki-laki dan perempuan yang saling melengkapi. Bangun kepekaan pasangan suami-istri terhadap kepemilikan bersama dan pengambilan keputusan bersama</p> <p>Mendukung agar aset, mis. tanaman kelapa sawit, (juga) terdaftar atas nama perempuan</p> <p>Menyampaikan bahwa perempuan dapat menjadi pelatih GAP dan Petani Utama</p> <p>Menggunakan berbagai media dan acara tatap muka untuk menyampaikan kampanye dan menyelenggarakan acara</p> <p>Memberikan contoh keluarga 'bahagia'.</p>

Pengukuran	<p>Persentase jumlah laki-laki dan perempuan yang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berpartisipasi dalam pelatihan GAP. - mengakses input dan teknologi. 	<p>Persentase jumlah laki-laki dan perempuan yang:</p> <ul style="list-style-type: none"> - menerapkan teknik baru pasca pelatihan. - meningkatkan produktivitas. - meningkatkan pendapatan. - memanfaatkan teknologi/alat/mesin untuk melakukan pekerjaan produktif . - memanfaatkan teknologi untuk mengurangi pekerjaan rumah tangga (mengangkut air) 	<p>Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang merupakan Petani Utama.</p> <p>Contoh perempuan yang keterampilan dan kepercayaan dirinya telah meningkat untuk melatih perempuan-perempuan lain.</p>
-------------------	--	---	--

BAGIAN IV PERUSAHAAN DAN MASYARAKAT

Strategi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan perempuan dalam masyarakat

Mengapa ini penting?

Sebuah perusahaan, baik itu berupa estate ataupun PKS pasti beroperasi dalam suatu lingkungan. Perusahaan dapat mendukung kesetaraan gender dalam operasinya dengan cara terlibat bersama masyarakat setempat di wilayah operasi perusahaan. Pelibatan ini dapat dilakukan melalui pengelolaan dampak negatif perusahaan terhadap masyarakat, seperti kerusakan lingkungan, perpindahan penduduk, dan pemanfaatan sumber daya alam.

Perusahaan juga dapat mengembangkan program masyarakat untuk membagikan dampak positifnya agar lebih merata bagi perempuan dan laki-laki di masyarakat dengan cara memberikan pekerjaan, kontrak, kontribusi amal, dan investasi (sosial). Bagian ini menyajikan kiat-kiat agar masyarakat yang lebih luas (laki-laki dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan) memperoleh manfaat dari perusahaan.

Nilai bisnis terkait hubungan masyarakat yang peka gender tidak disadari oleh perusahaan

Perusahaan sering kali mengabaikan pentingnya hubungan baik dengan masyarakat. Bahkan, perusahaan lebih tidak peduli terhadap peran perempuan dalam masyarakat. Dampak negatif perusahaan terhadap perempuan pun tidak dipedulikan. Kegiatan di luar bisnis inti perusahaan, yakni produksi minyak kelapa sawit, tidak dianggap sebagai tanggung jawab perusahaan.

Peluang untuk membangun hubungan yang konstruktif dengan masyarakat terlewatkan dan terabaikan. Dampak pembangunan yang meluas dapat meningkatkan citra perusahaan dan menghindari litigasi serta gangguan terhadap operasi perusahaan. Meluasnya dampak ini juga dapat merangsang proses produksi yang lebih berkelanjutan dengan cara mengembangkan kelompok perekrutan yang lebih inklusif dalam masyarakat.

Dampak pembangunan yang meluas dapat meningkatkan citra perusahaan dan mendorong produksi yang lebih berkelanjutan secara sosial. Ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan perempuan, sehingga manfaatnya tidak hanya dirasakan perempuan tetapi juga keluarganya. Untuk mencapainya, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yakni:

- melakukan penilaian potensi dampak sosial terhadap masyarakat di sekitar perkebunan, termasuk menganalisis efek potensial terhadap mata pencaharian, dampak yang berbeda terhadap perempuan versus laki-laki (Kriteria 3.4), dan mengatasi dampak negatif.
- mengadakan program sosial untuk memajukan mata pencaharian masyarakat dan kesetaraan gender (Kriteria 3.4)

Strategi

Strategi berikut dijelaskan pada bagian ini.

1. Pelibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan KBDD
2. Menyusun inisiatif masyarakat yang peka gender
3. Pengambilan keputusan yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga
4. Mengurangi pekerjaan mengurus keluarga dan pekerjaan rumah tangga tak berbayar
5. Pengembangan usaha kecil

Strategi 1. Pelibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan KBDD

Kriteria 4.4 Pemanfaatan lahan untuk sawit tidak mengurangi hak legal, adat, atau pemanfaatan yang dimiliki pemanfaat lainnya, tanpa KBDD dari mereka

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Secara umum, kepemilikan lahan atas nama perempuan di banyak wilayah di dunia masih relatif sedikit. Penyebabnya, rezim properti adat maupun swasta cenderung lebih mendukung sertifikat tanah atas nama laki-laki sebagai kepala rumah tangga. Pemanfaatan lahan sering kali dianggap tidak resmi jika perempuan yang melakukannya. Perempuan juga memanfaatkan lahan dan hutan bersama untuk mengumpulkan tanaman obat, kacang-kacangan, dll.

Kendali atas lahan kerap menjadi prasyarat keanggotaan kelompok pekebun atau pekebun plasma, dan dengan demikian menjadi prasyarat akses terhadap input dan layanan serta pasar yang terjamin. Oleh karena itu, kurangnya kepemilikan resmi atas lahan dapat berimplikasi signifikan terhadap partisipasi perempuan dalam rantai nilai pertanian.

Proses Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan KBDD dapat menjadi solusi terhadap situasi ini. Akan tetapi, pendekatan ini perlu benar-benar diperhatikan jika hendak diterapkan dengan cara yang peka gender.

Semua perusahaan perkebunan atau berbagai model kolaboratif sudah akrab dengan Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan Masyarakat. Banyak negara-negara penghasil kelapa sawit memiliki sistem kekuasaan dan tata kelola yang lemah. Sebagian besar lahan di negara-negara ini merupakan lahan bersama atau lahan adat (kebalikan dari hak formal atas tanah yang didukung adanya sertifikat). Untuk penanaman baru, perluasan perkebunan atau perubahan pemanfaatan lahan dan perencanaan partisipatif pemanfaatan lahan masyarakat diperlukan untuk memastikan agar masyarakat memiliki suara dalam pengambilan keputusan terkait lanskap tempat mereka tinggal serta tujuan dan pemanfaatan lahannya atau lahan bersama di masa mendatang. Akan tetapi, sering kali perempuan tidak turut berpartisipasi dalam pertemuan ini sehingga kebutuhan dan kepentingannya tidak dipertimbangkan sebagaimana mestinya.

Proses KBDD dilakukan untuk memastikan agar pemilik lahan telah benar-benar memberikan persetujuannya berdasarkan informasi di awal tanpa paksaan sebelum akuisisi lahan dilakukan oleh perusahaan yang terlibat dalam rantai pasok kelapa sawit. Agar proses KBDD berjalan efektif, perlu ada definisi persetujuan yang lebih terperinci, tidak hanya di tingkat masyarakat tetapi juga di dalam masyarakat itu sendiri. Jika KBDD hanya berfokus pada hubungan antara perusahaan dan masyarakat, pertentangan yang ada di dalam masyarakat kerap dilupakan, terutama yang terkait dimensi gender KBDD. Artinya, jika KBDD diterapkan dengan cara yang netral gender, lapisan individu (perempuan) menjadi sering diabaikan.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala ini

- 1.1. Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan Masyarakat yang melibatkan perempuan
- 1.2. Proses KBDD yang melibatkan perempuan

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 1.1. Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan Masyarakat yang melibatkan perempuan

Perempuan membutuhkan perhatian khusus dalam perencanaan pemanfaatan lahan karena pengetahuan dan pengalamannya sering kali diabaikan jika menyangkut perencanaan dan pengambilan keputusan terkait proses pengembangan. Berikut ini merupakan panduan yang disarankan untuk diterapkan.

- Merumuskan tujuan gender yang eksplisit.
- Memastikan agar perempuan benar-benar diajak untuk berpartisipasi dan mengutarakan kebutuhan serta kepentingannya (jika perlu lakukan konsultasi dengan perempuan dalam kelompok yang terpisah).
- Mengajak perempuan lajang serta yang sudah berumah tangga.

- Menyampaikan kepada perempuan tentang nilai penting dari terwakilinya kepentingan mereka
- Mendorong kepekaan perempuan dan laki-laki, mengingat sikap budaya yang ada kemungkinan tidak menerima kehadiran dan partisipasi perempuan dalam ruang publik dan keterlibatannya dalam proses pengambilan keputusan.
- Mempertimbangkan kendala waktu, beban kerja, dan mobilitas perempuan saat mengatur pertemuan dan menyediakan materi dalam bahasa yang sesuai untuk perempuan.
- Membangun kesadartahuan dan kemampuan staf dari lembaga pelaksana, dan memastikan adanya keseimbangan gender dalam susunan kepegawaian.
- Memastikan kehadiran perempuan di semua tahapan proses:
 - peningkatan kepekaan (sensitisasi);
 - pertemuan persiapan kelompok;
 - pengumpulan data sosial ekonomi terkait kebutuhan dan kepentingannya;
 - analisis; dan
 - pertemuan diseminasi dan kemungkinan pertemuan pengambilan keputusan.

1.2. Proses KBDD yang melibatkan perempuan

- Pelibatan perempuan dan laki-laki dalam proses KBDD diperlukan sebagai suatu penggambaran yang tepat terkait kebutuhan praktis perempuan di lahan. Pelibatan ini dapat memberikan hasil konsultasi yang lebih relevan dan akurat (Indikator 4.4.2)
- Memberikan alternatif yang realistis dan layak bagi pengguna lahan sebelumnya dan juga bagi para pemilik hak adat. Proses KBDD harus mempertimbangkan keberagaman, ketidaksetaraan, dan perbedaan perspektif dalam masyarakat.
- Mendukung partisipasi seluas-luasnya dari semua pemangku kepentingan.
- Memberikan penjelasan yang jelas dan koheren mengenai hak, kewajiban, dan manfaat yang diperoleh kepada pekebun i yang berpotensi menjadi peserta dalam kemitraan perkebunan.
- Memberikan informasi yang realistis dan terdokumentasi dengan baik mengenai pendapatan yang diharapkan pekebun atas lahannya.
- Memastikan penetapan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap prosedur yang disepakati bersama untuk menghitung dan membagikan kompensasi yang adil dan setara gender (dalam bentuk uang atau lainnya), dan memastikan dilaksanakannya tindakan korektif sebagai hasil dari evaluasi yang dilakukan. (Indikator 4.6.2)
- Memastikan tersedianya bukti bahwa peluang yang setara diberikan kepada laki-laki dan perempuan untuk memegang sertifikat lahan pertanian. (Indikator 4.6.3)

Contoh Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan di sektor kelapa sawit

Baru-baru ini, semakin banyak perusahaan perkebunan yang telah mulai membuat dan menguji model bisnis alternatif terkait barang sosial di Indonesia. Model bisnis inovatif berpotensi melibatkan gender dan petani. Model-model ini menggabungkan antara pengembangan rantai nilai (vertikal) dan pendekatan lanskap (horizontal) dengan cara menggabungkan semua fungsi lanskap yang relevan seperti lahan pertanian, hutan, air, dan habitat.

Sebagai bagian dari pendekatan lanskap, latihan perencanaan pemanfaatan lahan yang partisipatif dan peka gender diselenggarakan di masyarakat. Melalui kegiatan ini, perempuan yang berada dalam masyarakat yang sebagian besar bekerja di bidang kelapa sawit diberikan pilihan agar memanfaatkan lahannya untuk tanaman komersial atau tanaman pangan atau keduanya. Selain itu, sesi pembelajaran aksi gender yang dipimpin masyarakat mengenai kehidupan individu dan perencanaan mata pencaharian yang mengubah hubungan kekuasaan dengan penyedia jasa, pemangku kepentingan sektor swasta, dan berbagai badan pemerintah juga telah diprediksi. Kegiatan ini akan mengatasi norma sosial/budaya dan penilaian gender berdasarkan stereotip yang merugikan.

Pembentukan dan penerapan bersama model bisnis inklusif ini sering kali dilakukan dalam kemitraan bersama LSM, pemerintah daerah, lembaga ilmu pengetahuan, dan dengan dukungan dari para pemangku kepentingan yang berada lebih hilir dalam rantai nilai. Setelah dilakukan uji coba, model-

model bisnis baru ini diharapkan dapat diperluas skalanya, mengubah operasi bisnis perusahaan hingga tingkat sektor secara keseluruhan, dan dapat memicu perubahan terhadap permasalahan sosial yang substansial dalam konteks operasi.

Hasil bagi perusahaan

Manajemen Risiko

Mencegah adanya biaya perbaikan jika terjadi konflik.

Penurunan biaya

Dilibatkannya perempuan dan laki-laki dalam proses yang ada dapat memberikan gambaran sebenarnya akan kebutuhan praktis perempuan terkait lahan sehingga memberikan hasil konsultasi yang lebih relevan dan akurat tentang manfaat mata pencaharian keluarga di masyarakat yang menyebabkan terbentuknya stabilitas sosial-ekonomi. Stabilitas ini pada akhirnya dapat menghemat pengeluaran biaya terkait tingginya pergantian staf, ketidakhadiran tenaga kerja karena memerlukan penghasilan tambahan, dan tidak dapat diandalkannya tenaga kerja yang ada. Berikut ini merupakan beberapa contohnya.

- Mengusulkan solusi pengelolaan sumber daya yang sangat penting bagi mata pencaharian yang berkelanjutan.
- Mengusulkan praktik pemanfaatan lahan dan sumber pendapatan alternatif untuk mengurangi tekanan terhadap keanekaragaman hayati.
- Mengidentifikasi prioritas pengembangan kebutuhan masyarakat.

Perempuan dapat menyumbangkan kesadartahuannya yang lebih mendalam kepada perusahaan mengenai berbagai wawasan berikut yang berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan KBDD.

- Peningkatan pengetahuan mengenai praktik pertanian, pengetahuan terkait pengobatan, dan praktik penyembuhan; dan
- Peningkatan infrastruktur dan merancang layanan sosial untuk memenuhi kebutuhan masyarakat adat.

Hasil bagi perempuan

	Jangkauan	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Perempuan terlibat dalam proses Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan dan KBDD	Hak-hak pemanfaatan lahan bagi perempuan untuk memenuhi kebutuhannya.	Perempuan memiliki suara dalam pengambilan keputusan terkait proses pemanfaatan lahan.
Strategi	Perempuan dilibatkan dalam semua tahapan proses Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan dan KBDD. Mengundang perempuan (dan kelompok perempuan) untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (termasuk di forum pemangku kepentingan, dialog, dll.). Meningkatkan kesadartahuan di antara para perempuan	Kebutuhan perempuan terhadap pemanfaatan lahan (untuk pemanfaatan produktif dan reproduktif) diintegrasikan ke dalam perencanaan pemanfaatan lahan. Persetujuan perempuan terkait Perencanaan Pemanfaatan Lahan dan KBDD diupayakan secara aktif.	Mendorong kepekaan laki-laki terhadap pentingnya melibatkan perempuan dalam proses KBDD dan perencanaan pemanfaatan lahan. Meningkatkan kesadartahuan perusahaan, pegawai pemerintah, dan pemimpin masyarakat mengenai peran dan hak perempuan terkait pemanfaatan lahan.

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
	mengenai haknya untuk dilibatkan dalam proses KBDD.		
Pengukuran	Rasio peserta laki-laki dan perempuan dalam tahapan-tahapan proses yang dilaksanakan.	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pemanfaatan lahan yang terjamin bagi perempuan. - Tujuan/kebutuhan perempuan mana saja yang sudah terjamin (contoh) 	Contoh keputusan yang diambil berdasarkan input dari perempuan.

Strategi 2. Menyusun inisiatif masyarakat yang peka gender

Kriteria 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi terhadap pembangunan lokal yang berkelanjutan, sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat (standar RSPO 2018), mis. program kesetaraan gender

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Perusahaan semakin menyadari pentingnya menjalin hubungan yang konstruktif dengan masyarakat di sekitar perusahaan. Akan tetapi, terjalinnya hubungan ini tidak selalu dilakukan dengan cara yang peka gender. Ini sangat disayangkan mengingat inisiatif masyarakat dapat mendukung kesetaraan gender melalui keterlibatan perusahaan dengan masyarakat setempat. Bentuk pelibatan masyarakat sering kali berupa upaya perusahaan mengelola dampak negatifnya terhadap masyarakat, seperti kerusakan lingkungan, pindahnya penduduk, dan pemanfaatan sumber daya alam; atau dengan menciptakan dampak sosial ekonomi yang positif, misalnya dengan membangun sekolah dan fasilitas kesehatan. Akan lebih baik jika inisiatif ini dilakukan sedemikian rupa sehingga dampak positif dapat terbagi secara merata kepada perempuan dan laki-laki, tidak hanya melalui pemberian pekerjaan dan kontrak tetapi juga melalui pemberian kontribusi amal dan investasi. Alat ini menyajikan kiat-kiat tentang cara agar masyarakat luas memperoleh manfaat dari perusahaan.

Tindakan utama dalam metodologi rumah tangga

- 2.1 Memilih inisiatif masyarakat dengan mempertimbangkan kendala berbasis gender terhadap perempuan
- 2.2 Mengukur dampak
- 2.3 Menyampaikan hasil yang dicapai

Cara melaksanakan tindakan utama ini

- 2.1 Memilih inisiatif masyarakat dengan mempertimbangkan kendala berbasis gender terhadap perempuan

Tabel 1 (di bawah ini) menyajikan sejumlah contoh inisiatif masyarakat yang dapat dilakukan perusahaan sebagai bagian dari pendekatan gender di seluruh organisasi dan strategi pelibatan masyarakat.²¹ Daftar periksa juga dapat digunakan dalam melakukan lobi untuk mendorong pihak manajemen menangani kesetaraan gender dalam hubungan antara perusahaan dan masyarakat.

Strategi 3, 4, dan 5 pada bagian panduan gender ini menguraikan tiga strategi yang lebih terfokus dan dapat diterapkan dalam konteks inisiatif masyarakat. Strategi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan dan pembagian beban kerja dalam rumah tangga (Strategi 3 dan 4) dan pengembangan usaha kecil (Strategi 5).

²¹Strategi ini didasarkan pada *toolkit* AgriProFocus 2014 untuk gender dalam rantai nilai, Alat 4.3c Bisnis dan masyarakat. Alat ini dibuat berdasarkan Oxfam International (2012) *Gender equality, it's your business. Briefings for Business No 7. International Edition.*

2.2 Mengukur dampak

- Merumuskan indikator khusus kegiatan sejalan dengan kerangka kerja Jangkau–Manfaat–Berdaya (lih. bagian hasil bagi perempuan di bawah ini).
- Mengembangkan sistem untuk mengumpulkan data terpilah berdasarkan gender.
- Mengumpulkan data secara berkala.

4.3 Laporan

- Melaporkan hasil yang dicapai
- Menggunakan pengukuran yang dirumuskan sesuai kerangka kerja Jangkau-Manfaat-Berdaya

Tabel 1. Inisiatif masyarakat yang peka gender

Pemberdayaan perempuan:

- Memastikan bahwa perempuan memiliki perwakilan di badan pemerintahan dan pembuat keputusan, seperti komite yang terlibat dengan masyarakat lokal dan komite pembuat keputusan terkait proyek investasi masyarakat.
- Melakukan konsultasi dengan jaringan perempuan internal di perusahaan, mis. komite gender (jika ada) untuk mengumpulkan ‘keterangan’ dari karyawan perempuan mengenai persoalan gender dalam masyarakat dan pendekatan yang dapat dilakukan untuk menyelesaikannya.
- Mengatur proses yang memungkinkan perempuan dalam masyarakat diajak berunding untuk memastikan agar suara mereka didengar (dalam beberapa kasus, konsultasi dengan perempuan sebaiknya dilakukan secara terpisah).
- Berkonsultasi dengan perempuan selama proses pelingkupan proyek masyarakat dan memastikan perwakilannya dalam membantu mengidentifikasi dan memilih inisiatif masyarakat yang didanai oleh perusahaan dan dalam struktur pengambilan keputusan serta tata kelola sehingga perempuan dapat berpartisipasi dalam menentukan bagaimana cara dana dibelanjakan, dibagikan kepada masyarakat mana saja, dan apa jenis inisiatifnya.
- Mendukung pembentukan dewan konsultasi masyarakat perempuan (eksternal), jika dianggap bermanfaat.

Inisiatif masyarakat:

- Menghubungkan berbagai petugas/ahli gender perusahaan (jika ada) dengan staf yang merancang dan melaksanakan inisiatif masyarakat. Petugas bersangkutan mungkin dapat membawa perspektif gender yang unik ke dalam berbagai program masyarakat.
- Mencari tahu ada tidaknya inisiatif yang didukung sektor publik, yang berfokus pada gender dan mungkin menarik bagi perusahaan. Mempertimbangkan layak tidaknya inisiatif semacam ini untuk diupayakan dalam kesepakatan tripartit (sektor swasta, masyarakat, dan pemerintah).
- Memastikan agar segala kemitraan (baik publik ataupun swasta) sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan terkait gender.
- Bekerja sama secara erat dengan pemerintah dan masyarakat setempat untuk membuat kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
- Mempertimbangkan karyawan menjadi relawan sebagai mekanisme untuk membantu memahami dan menangani persoalan gender di masyarakat setempat dengan lebih baik.
- Mendukung penyediaan informasi edukatif kepada masyarakat setempat terkait kekerasan dalam rumah tangga.

Mengembangkan kapasitas perempuan:

- Mendorong perempuan untuk berpartisipasi secara efektif dalam program-program yang ada di masyarakat setempat di seluruh tahapan perancangan dan pelaksanaan,

mengidentifikasi kebutuhan pembelajarannya di masyarakat, dan membantu memastikan supaya kebutuhan ini terpenuhi.

- Memberikan informasi mengenai karier dan program pelatihan yang dirancang untuk masyarakat setempat dan dapat diakses oleh, dan ditargetkan bagi, perempuan dan laki-laki.
- Mempertimbangkan untuk membentuk program guna mendorong perempuan agar mengikuti bidang nontradisional yang berhubungan dengan perusahaan.

Penilaian dampak sosial

- Memastikan agar berbagai dampak gender terhadap masyarakat setempat turut dipertimbangkan selama proses penilaian dampak lingkungan dan sosial, dan bahwa data yang dipilah berdasarkan gender turut dimasukkan ke dalam informasi dasar yang diperoleh.

Hasil bagi perusahaan

Penurunan Risiko

Menghindari litigasi dan disrupsi terhadap operasi perusahaan dan meningkatkan konektivitas bagi masyarakat dan pembinaan masyarakat.

Penurunan biaya

Mengembangkan kelompok perekrutan yang lebih inklusif di dalam masyarakat.

Penciptaan nilai

Membangun loyalitas dengan produsen dan masyarakat setempat dengan cara meningkatkan loyalitas pemasok pekebun (swadaya) dan pekerja.

Pertumbuhan

Walaupun biasanya dianggap sebagai wewenang organisasi besar, kini pengelolaan dan pelaporan terkait persoalan keberlanjutan (termasuk di antaranya gender) semakin sering dilakukan oleh usaha kecil menengah (UKM) dalam rantai pasok global. UKM ini penting bagi perusahaan yang ingin menjadi bagian dari rantai pasok berkelanjutan internasional.

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Inisiatif masyarakat (termasuk donasi dan dana hibah) menangani kesetaraan gender dalam masyarakat	Berkontribusi terhadap kesejahteraan perempuan dan laki-laki di masyarakat yang terdampak.	Inisiatif masyarakat berkontribusi memberikan suara kepada perempuan di masyarakat.

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Strategi	<p>Mengembangkan kebijakan perusahaan terkait inisiatif masyarakat yang menyatakan komitmen tegas untuk berkontribusi terhadap kesetaraan gender</p> <p>Menentukan kriteria untuk kegiatan investasi pelibatan masyarakat.</p> <p>Menerapkan mekanisme pelaksanaan</p>	<p>Konsultasi aktif dari perempuan setempat dalam merancang program pelibatan masyarakat dan investasi.</p> <p>Menyesuaikan strategi jika diperlukan atau menambah strategi baru dengan tujuan berkontribusi terhadap kesetaraan gender.</p>	<p>Mendukung inisiatif masyarakat dengan berfokus pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persoalan ketidakberdayaan perempuan - persoalan terkait pengambilan keputusan di tingkat rumah tangga - posisi perempuan dalam struktur masyarakat - persoalan terkait kesehatan reproduksi - mengatasi kekerasan dalam rumah tangga
Pengukuran	<p>Berapa banyak laki-laki dan perempuan yang telah terlibat dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan dan KBDD?</p>	<p>Ukuran program investasi (dalam bentuk uang) yang menargetkan perempuan.</p>	<p>Contoh positif</p> <ul style="list-style-type: none"> - dampak gender - dampak masyarakat terkait gender

Strategi 3. Pengambilan keputusan yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

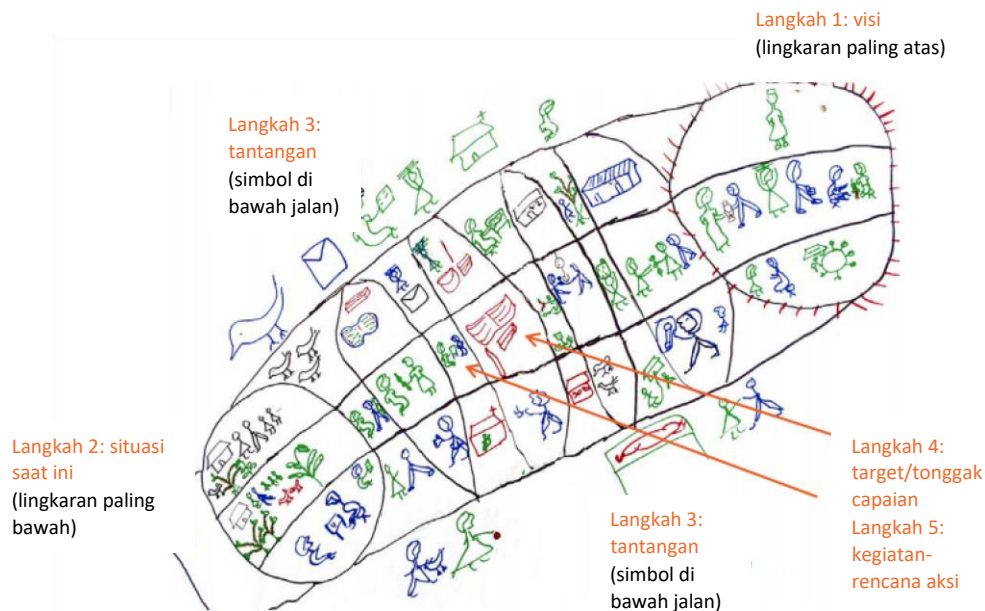
Secara singkat, rumah tangga di berbagai belahan dunia bukanlah unit kohesif dengan kebutuhan, sumber daya, manfaat, dan tujuan yang sama. Pada kenyataannya, perempuan dan laki-laki dalam rumah tangga yang sama sering kali memiliki mata pencaharian yang berbeda. Perempuan hanya memiliki akses yang jauh lebih sedikit terhadap sumber daya yang produktif dan memiliki lebih sedikit kekuasaan dan agensi untuk menentukan pemanfaatan sumber daya dan manfaat yang diperoleh dari sumber daya ini. Sementara itu, perempuan juga dibebani dengan tugas-tugas produktif, reproduktif, dan masyarakat. Di sisi lain, laki-laki dibebani dengan tanggung jawabnya sebagai kepala rumah tangga. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mendukung pemberdayaan perempuan berfokus pada penguatan peluang ekonomi dan kapasitas pengambilan keputusan perempuan dalam kelompok ataupun organisasi. Akan tetapi, perempuan juga sering kali tetap tidak berdaya di tingkat rumah tangga. Mereka tidak memiliki suara dalam menentukan prioritas rumah tangga dan pola pengeluaran, dan dalam menangani kebutuhan perawatan kesehatannya sendiri. Situasi ini menghambat motivasi anggota dalam rumah tangga untuk turut berkontribusi terhadap rumah tangganya sendiri sebagai suatu bentuk usaha bersama.

Metode rumah tangga untuk mengatasi kendala ini

Metode rumah tangga merupakan metode partisipatif yang memungkinkan anggota keluarga bekerja sama untuk meningkatkan hubungan dan cara pengambilan keputusan, dan untuk mencapai beban kerja yang lebih adil. Tujuan dari metode ini yaitu memperkuat kesejahteraan keluarga dan semua anggotanya secara keseluruhan. Terdapat beberapa macam metode rumah tangga yang dibedakan berdasarkan jenis, biaya, dan durasi kegiatan dalam menghadapi dinamika intrarumah tangga guna mengatasi kendala berbasis gender.

Inti dari metode ini yaitu pembuatan visi dan perencanaan aksi rumah tangga. Rincian alat yang digunakan dalam proses ini tersedia secara publik. Pendekatan rumah tangga dikembangkan untuk kemudian digunakan oleh perusahaan dan organisasi-organisasi pemberdayaan.

Contoh metode rumah tangga yang terkenal yaitu Sistem Pembelajaran Aksi Gender (*Gender Action Learning System/GALS*).²²Sistem ini menggunakan berbagai alat dan pendekatan, salah satunya yang ditunjukkan Gambar 5 berikut ini: Alur Visi. Pada kegiatan ini, semua anggota keluarga didorong untuk menciptakan visi rumah tangga, menilai situasi ekonomi dan sosialnya saat ini, berpartisipasi dalam perencanaan mata pencaharian bersama, dan berbagi manfaat yang diperoleh dari upaya mencapai tujuan bersama.



Gambar 5 Alur menuju visi keluarga bahagia (alat GALS) yang dibuat seorang petani perempuan asal Uganda, dalam: Mayoux, 2014

Contoh lainnya yakni Pendekatan Rumah Tangga yang dikembangkan di Uganda oleh Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS).²³ Pendekatan ini meningkatkan produksi dan produktivitas rantai nilai kopi karena banyaknya jumlah tenaga kerja, penyusunan anggaran yang tepat, dan pemanfaatan pendapatan keluarga, sehingga akhirnya meningkatkan penggunaan teknologi yang lebih baik dan reinvestasi dalam bisnis yang dijalankan.

Tindakan utama dalam metodologi rumah tangga

- 3.1. Memilih metode rumah tangga
- 3.2. Menentukan cara Anda menerapkan pendekatan ini
- 3.3. Menentukan lembaga pelaksana dan mengembangkan kapasitasnya
- 3.4. Sedari awal menerapkan pendekatan seperti bisnis
- 3.5. Mengembangkan kelompok Pekerja Lapangan dan Agen Perubahan/Pasangan Teladan
- 3.6. Memastikan adanya dukungan dari laki-laki.

²²OxfamNovib (2019). *Gender Action Learning System. Practical guide for transforming gender and unequal power relations in value chains.*

²³HRNS adalah yayasan yang didirikan oleh Neumann Gruppe yang merupakan sebuah bisnis keluarga dan pemimpin pasar di sektor kopi seluruh dunia, <https://www.hrnstiftung.org/a-scientificallly-sound-gender-approach/>

Cara melaksanakan tindakan utama ini

3.1. Memilih metode rumah tangga (mis. GALS atau Pendekatan Rumah Tangga HRNS)

- Memastikan agar metode ini mengintegrasikan peningkatan kesadaran gender dengan perencanaan bisnis dan mendukung keluarga sebagai suatu konsep Bisnis.
- Metode ini harus mencakup perencanaan keuangan yang tidak semata-mata mendorong keuntungan dan perluasan, tetapi juga berfokus pada penghematan dan analisis serta pengurangan risiko.

3.2. Menentukan cara Anda menerapkan pendekatan ini

- Menyadari bahwa pendekatan rumah tangga merupakan pendekatan yang dapat diterapkan pada masyarakat pedesaan.
- Semua pendekatan ini memiliki kesamaan, yakni Agen Perubahan atau Pasangan Teladan harus dilatih melakukan sosialisasi mengenai pendekatan ini di desanya.
- Beberapa metode ini lebih rumit, dan membutuhkan alokasi waktu lebih banyak dari Agen Perubahan/Pasangan Teladan dibanding metode lainnya. Metode ini pun memerlukan biaya.
- Memilih model yang sesuai dengan sumber daya keuangan dan sumber daya manusia pada program atau organisasi yang dijalankan.

3.3. Menentukan lembaga pelaksana dan mengembangkan kapasitasnya

- Perusahaan kemungkinan perlu melakukan kemitraan bersama LSM atau penyedia jasa untuk melakukan tindakan ini.
- Mitra ini juga mungkin memerlukan pengembangan kapasitas melalui program atau pengaturan standar organisasi.

3.4. Sedari awal menerapkan pendekatan seperti bisnis

- Jika pendekatan ini diharapkan dapat berkelanjutan, harus dikembangkan model bisnis untuk diterapkan dalam pelatihan Agen Perubahan/Pasangan Teladan.
- Tindakan ini memberikan jauh lebih banyak peluang untuk meningkatkan dan menjangkau keluarga dalam skala besar. Selain itu, sesi pelatihan yang diperlukan juga harus dibayar. Tentukan siapa yang akan menanggung biaya terkait pelatihan ini.

3.5. Mengembangkan kelompok pekerja lapangan dari masyarakat dan Agen Perubahan/Pasangan Teladan

3.6. Memastikan adanya dukungan dari laki-laki

- Pastikan agar pendekatan ini mendapatkan dukungan dari laki-laki dan khususnya dari tokoh masyarakat guna menjamin agar pendekatan yang dilakukan diterima di masyarakat

Hasil bagi perusahaan

Penciptaan nilai

Produktivitas yang meningkat dan kualitas yang lebih baik: Perempuan juga merasa menjadi pemilik produksi kelapa sawit, yang produksinya didasarkan pada pengambilan keputusan bersama terkait investasi serta pengeluaran. Anggota rumah tangga bekerja bersama, dan meningkatnya adopsi GAP oleh suami dan istri menghasilkan panen yang lebih tinggi dengan kualitas yang lebih baik.

Meningkatnya loyalitas pemasok: Kelapa sawit menjadi tanaman keluarga dan bukan lagi sebagai tanaman yang hanya dimiliki laki-laki seperti sebelumnya. Karenanya, akan ada lebih banyak keluarga yang menjual Tandan Buah Segar (TBS) sehingga pasokan pun meningkat dan 'tingkat loyalitas' menjadi lebih baik.

Pertumbuhan

Akses terhadap pasar etis bernilai tinggi: Hubungan yang lebih kuat dengan pembeli dan konsumen. Konsumen produk berbahan dasar kelapa sawit di Eropa dan Amerika mengapresiasi produk-produknya yang diproduksi secara adil dan memberikan manfaat bagi laki-laki maupun perempuan. Ini akan memperkuat hubungan dengan konsumen akhir.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Suami-istri menyadari bahwa keluarganya merupakan sebuah usaha bersama	Meningkatnya kesejahteraan perempuan	Pengambilan keputusan bersama dalam rumah tangga.
Strategi	Memilih laki-laki dan perempuan sebagai Agen Perubahan/Pasangan Teladan untuk memainkan peran penting dalam pendekatan rumah tangga ini Melatih suami-istri mengenai <ul style="list-style-type: none"> - penganggaran dan perencanaan bersama dalam keluarga - pembagian beban kerja - pengambilan keputusan bersama terkait penggunaan pendapatan 	Menindaklanjuti pelaksanaan pembelajaran dari pelatihan. Menerapkan program untuk membantu suami-istri yang termotivasi. Mengatur pertukaran pengalaman antar pasangan suami-istri.	Menemukan dan berbagi kisah keberhasilan usaha keluarga yang dijalankan bersama.
Pengukuran	Jumlah: <ul style="list-style-type: none"> - Agen Perubahan perempuan - Pasangan Teladan (suami dan istri) - desa yang dijangkau - pasangan (suami-istri) di desa yang dijangkau 	Angka yang menunjukkan: <ul style="list-style-type: none"> - peningkatan produk pertanian yang dijual oleh setiap keluarga - peningkatan pendapatan keluarga - peningkatan mata pencaharian - pendidikan anak-anak 	Contoh: <ul style="list-style-type: none"> - perencanaan rumah tangga bersama - penurunan ketidakberdayaan perempuan dalam rumah tangga

Contoh: Keluarga sebagai suatu usaha – Pengalaman Kyagalanyi di Uganda

Perempuan di pedesaan Uganda menyumbang sebagian besar alokasi beban kerja di perkebunan kopi, mulai dari merawat kebun kopi hingga memetik, mengeringkan, dan menyortir biji kopi. Proporsi perempuan mencapai hingga 70% dari total tenaga kerja. Selain itu, perempuan kerap bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan rumah tangga dan mengurus keluarga. Akan tetapi, mereka jarang diberi akses yang sama terhadap peluang dan sumber daya seperti laki-laki. Umumnya, laki-laki memiliki, mengelola, dan mengendalikan lahan, aset keuangan, dan pendapatan keluarga. Akibatnya, perempuan biasa menjual kopi mentah dengan harga murah ke tengkulak setempat untuk membayar kebutuhan pokok rumah tangga. Tidak hanya itu, perempuan juga sering kali tidak dapat terlibat dalam kegiatan pembinaan kapasitas, sehingga menyebabkan rendahnya produksi dan mutu kopi.

Pada tahun 2013, Perusahaan Kyagalanyi mulai membangun nilai-nilai dan keterampilan terkait kesetaraan gender di perusahaan. Perusahaan ini mengembangkan strategi untuk memastikan agar perempuan memperoleh manfaat dari program bantuan petani. Manajemen perusahaan mendorong para staf lapangan agar mengubah fokus mereka dari anggota terdaftar menjadi terpusat pada keluarga. Hasilnya, suami dan istri mendapatkan pelatihan selama kunjungan ke perkebunan dan meningkatkan persentase perempuan yang mengikuti pelatihan kelompok. Selain itu, ada lebih banyak staf perempuan yang menarik lebih banyak anggota perempuan.

Guna meningkatkan kolaborasi dan pengambilan keputusan di tingkat keluarga, pada pertengahan 2017, Kyagalanyi mulai menerapkan program gender penuh di rantai nilai bersertifikatnya. Perusahaan ini membentuk 70 gugus gender, sesuai dengan kelompok tani yang ada, sehingga saat ini ada 1.400 rumah tangga yang mendapatkan manfaat dari program yang menerapkan Pendekatan Rumah Tangga yang dikembangkan HRNS. Setiap gugus gender dipimpin oleh seorang agen perubahan yang tugasnya mengatur sesi untuk suami-istri, dengan bertujuan meningkatkan transparansi keuangan, kolaborasi, dan pengambilan keputusan di tingkat rumah tangga. Contoh dampak penting dari peningkatan kolaborasi ini yakni sebagian dari pendapatan kopi saat ini digunakan untuk menyekolahkan anak-anak ke sekolah (yang lebih baik).

Sementara itu, untuk meningkatkan pengelolaan keuangan rumah tangga, 70 gugus gender ini dilatih untuk membentuk kelompok simpan pinjam (VSLA). Melalui VSLA, keluarga dapat menyimpan uang sekaligus mengambil pinjaman. Selain itu, papan permainan (*board game*) yang menggambarkan situasi musim kopi juga telah dibuat. Dengan dimainkan oleh empat pasangan suami-istri, papan permainan ini membantu menunjukkan pentingnya pengambilan keputusan bersama, pencatatan, dan pengelolaan kebun kopi yang baik.

Sumber: Fair & Sustainable/AgriProFocus/UTZ, 2019²⁴

Strategi 4 Mengurangi pekerjaan mengurus keluarga dan pekerjaan rumah tangga tak berbayar

Kriteria 6.5 Panduan - akses terhadap penitipan anak (lih. juga Bagian II, strategi 2)

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Di negara-negara yang kaya maupun miskin, perempuan (dan sering kali anak-anak perempuan) terlalu banyak melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar. Tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ini tidak proporsional bagi perempuan dan anak perempuan, sehingga ini menjadi suatu permasalahan. Secara global, perempuan rata-rata melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ini sebanyak tiga kali lipat dari yang dilakukan laki-laki. Jumlah ini meningkat menjadi lima kali lipat di daerah pedesaan yang miskin. Di daerah pedesaan, pembagian tenaga kerja yang tidak setara ini disertai dengan infrastruktur dasar yang kurang memadai (seperti listrik dan air). Selain itu, kurangnya peralatan yang dapat membantu menghemat waktu dalam melakukan pekerjaan (seperti mesin cuci) dan kurangnya layanan alternatif yang terjangkau untuk mengurus rumah tangga (seperti fasilitas penitipan anak) menciptakan beban kerja mengurus keluarga tak berbayar yang sangat besar bagi perempuan.²⁵ Di daerah pedesaan, banyak pekerjaan pertanian dianggap sebagai pekerjaan rumah tangga, mis. mengambil air (walaupun dilakukan untuk ternak dan irigasi), mencari kayu bakar, dan memasak makanan untuk para pekerja.

²⁴ Kopi yang 'Hadir Bersama Sebuah Kisah' Pengalaman Kyagalanyi, bekerja sama dengan UTZ – Analisis nilai bisnis pendekatan rumah tangga di Uganda, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. Laporan dua halaman ini dapat Anda [Baca di sini](#).

²⁵ Unilever dan Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Why unpaid care by women and girls matters to business, and how companies can address it*, hal. 7.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala ini

Kerangka kerja 4R merupakan kerangka kerja sederhana yang merangkum langkah-langkah penting yang harus dilakukan pemerintah, organisasi masyarakat sipil (OMS), dan berbagai perusahaan untuk memulihkan keseimbangan dan meringankan beban berat perempuan dalam melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar.

4.1 Mengakui (*recognise*)

4.2 Mengurangi (*reduce*)

4.3 Mendistribusikan kembali (*redistribute*)

4.4 Mewakili (*represent*)

Bagaimana cara melakukan tindakan-tindakan ini?²⁶

4.1 Mengakui (*recognise*)

- Mengakui bahwa pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan sebagai suatu pekerjaan (suatu jenis produksi yang menciptakan nilai) dan diakui demikian adanya dalam kebijakan yang relevan.
- Pekerjaan rumah tangga tak berbayar di tingkat keluarga petani sebagian besar berkaitan dengan perawatan anak-anak, memasak untuk keluarga, dan mengambil air.
- Menganalisis kegiatan yang paling parah dalam menyebabkan kendala waktu.

4.2 Mengurangi (*reduce*)

- Mengurangi jumlah waktu yang perlu dihabiskan untuk melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dengan cara meningkatkan akses yang terjangkau terhadap alat-alat yang membantu menghemat waktu dan mengurus keluarga serta infrastruktur pendukung seperti air, listrik, dan transportasi umum.
- Tanpa adanya akses yang layak terhadap air, perempuan menghadapi tantangan lebih ketika melakukan berbagai pekerjaan seperti mencuci, membersihkan rumah, dan memasak. Ambil tindakan untuk meningkatkan akses terhadap sumber air.
- Mencari kayu bakar merupakan aspek yang paling memakan waktu dalam memasak. Tindakan yang dilakukan harus berfokus untuk meningkatkan kualitas kompor atau bahan bakar lainnya.
- Tugas mengasuh anak menghambat perempuan dalam melakukan pekerjaannya di lapangan. Tindakan terkait yang perlu dilakukan perusahaan yaitu menyediakan fasilitas penitipan anak.
- Mendiskusikan layak tidaknya fasilitas penitipan anak untuk dijadikan sebagai opsi.

4.3 Mendistribusikan kembali (*redistribute*)

- Mendistribusikan kembali tugas mengurus keluarga tak berbayar sehingga jumlah tugas ini dibagi lebih adil di antara anggota rumah tangga.
- Melimpahkan sebagian biaya, tanggung jawab, dan peluang terkait pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ke negara dan sektor swasta (mis. melalui layanan penitipan anak yang disponsori negara dan perusahaan, serta cuti orang tua).
- Menciptakan kesadaran mengenai pembagian yang tidak adil dalam pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dan stereotip yang berkaitan dengannya.
- Mendorong kepekaan laki-laki dan perempuan untuk mendistribusikan kembali tugasnya di keluarga.
- Menekankan bahwa jika laki-laki tidak turut memikul beban secara adil atas pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ini, mereka dapat melewatkan pengalaman positif dan berharga, seperti terciptanya ikatan sepanjang hayat karena menghabiskan waktu bersama anak-anak di masa pertumbuhan mereka.
- Tanggung jawab yang tidak setara dalam melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar tidak hanya menyebabkan laki-laki dan anak laki-laki melewatkan kesempatannya, tetapi juga merupakan kendala utama dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan anak perempuan.

²⁶ Oxfam (2019), idem.

4.4 Mewakili (*represent*)

- Melibatkan pihak (umumnya perempuan) yang melakukan pekerjaan mengurus keluarga dalam analisis permasalahan terkait tugas pengasuhan dan pekerjaan rumah dan melakukan identifikasi dan perencanaan solusi.
- Secara efektif melibatkan pihak yang melakukan pekerjaan mengurus keluarga dalam perancangan dan pengambilan keputusan sehingga mereka dapat menyuarakan pendapatnya, dan menyusun kebijakan, anggaran, dan rencana yang mencerminkan kebutuhan dan kepentingannya.

Hasil bagi perusahaan

Penciptaan nilai

Jika pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dilakukan bersama-sama oleh suami dan istri, perempuan akan lebih mudah melakukan pekerjaan berbayar di perusahaan. Selain itu, kemungkinan anak perempuan dapat bersekolah juga lebih besar.

Pertumbuhan

Dengan strategi di tingkat rumah tangga, perusahaan mampu menunjukkan bahwa kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dilakukan dengan serius sehingga menciptakan banyak peluang di pasar keberlanjutan sosial.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Diangkatnya aspek beban kerja mengurus keluarga tak berbayar yang ditanggung perempuan.	Berkurangnya beban kerja dan meningkatnya kesejahteraan perempuan.	Pembagian kerja mengurus keluarga yang lebih setara antara suami dan istri.
Strategi	Mengidentifikasi kebutuhan dan kepentingan perempuan untuk mengurangi beban kerjanya.	Melakukan tindakan atau menerapkan teknologi untuk mengurangi beban kerja mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan perempuan.	Meningkatkan kepekaan keluarga terhadap pembagian gender dalam pekerjaan dan penggunaan waktu antara laki-laki dan perempuan, serta perlunya menyeimbangkan beban kerja mengurus keluarga tak berbayar dengan cara membagi tugas antara suami dan istri.
Pengukuran	Jumlah atau persentase perempuan dan laki-laki yang dijangkau untuk setiap langkah yang diambil.	Jumlah penghematan waktu sebagai hasil dari pengenalan teknologi atau pembagian kembali tugas rumah tangga.	Contoh pembagian ulang dan pengurangan tugas mengurus keluarga yang dilakukan perempuan.

Strategi 5 Pengembangan usaha kecil

Kriteria 4.3 Unit sertifikasi berkontribusi terhadap pembangunan lokal yang berkelanjutan sebagaimana disepakati oleh masyarakat setempat

Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Masyarakat di area produksi kelapa sawit mengandalkan gaji yang diperoleh sebagai buruh upahan di suatu estate kelapa sawit atau dari penjualan TBS ke perusahaan atau PKS. Akan tetapi, sebagian besar keluarga juga memiliki sumber penghasilan lain, yaitu dari petak sawah padi, kebun sayur, atau warung. Untuk berbagai macam alasan (perempuan menganggap pekerjaan di perkebunan terlalu kasar, laki-laki bekerja sepanjang waktu atau laki-laki bertanggung jawab atas pekerjaan mengenai tanaman kelapa sawit), perempuan sering kali menjadi pihak yang bertanggung jawab atas sumber penghasilan lain ini. Untuk itu, dukungan terhadap perempuan dalam mendirikan usaha kecil sangat sering diapresiasi. Kendala berbasis gender yang dihadapi perempuan dalam mendirikan usaha kecil pada umumnya dua kali lipat lebih tinggi karena rendahnya keterampilan yang dikuasai untuk menjalankan usaha dan minimnya dana yang dimiliki untuk investasi. Strategi ini akan mengatasi kedua kendala ini.

Kurangnya layanan pengembangan usaha bagi perempuan sering kali dikaitkan dengan rendahnya minat mereka: Perempuan tidak tertarik dengan pelatihan teknis dan usaha. Pihak penyedia layanan kurang berusaha memahami penyebab perempuan tidak mengakses layanannya. Mereka tidak menyadari adanya perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan mengenai jenis dan kualitas layanan yang ditawarkan. Penyedia layanan juga tidak mengerti nilai penting evaluasi layanan terpilah sebagai dasar rancangan produk dan layanan yang berkeadilan gender dan pendekatan pemberdayaan perempuan.

Akses terhadap jasa keuangan juga merupakan suatu tantangan bagi perempuan yang ingin memulai atau meningkatkan usahanya. Pengusaha perempuan sering kali memiliki riwayat kurang menguntungkan dengan investor. Usaha yang dilakukan perempuan biasanya kecil dan perempuan tidak memiliki jaminan yang memadai. Bahkan, lembaga keuangan sering mensyaratkan jaminan yang lebih tinggi bagi pengusaha perempuan. Beberapa bank juga sering mensyaratkan perempuan untuk meminta seorang laki-laki sebagai penanda tangan bersama untuk membuka rekening. Pengusaha perempuan sering kali kekurangan akses terhadap layanan perbankan dasar, seperti rekening giro dan tabungan. Perempuan kurang memiliki akses terhadap pinjaman, dan karenanya lebih memilih untuk membiayai usahanya dengan tabungan sendiri, pinjaman dari keluarga dan teman, atau pinjaman mikro, dibandingkan memanfaatkan kredit dari lembaga keuangan. Untuk mengatasi kendala berbasis gender ini, strategi intervensi yang dilakukan harus menangani persoalan dari sisi pemasok, yakni lembaga keuangan (mikro), maupun dari sisi klien, yakni pengusaha perempuan.

Tindakan utama untuk mengatasi kendala berbasis gender ini

- 5.1 Membantu perempuan dalam mengidentifikasi kegiatan usaha.
- 5.2 Membantu perempuan dalam mengidentifikasi jasa pengembangan usaha yang tersedia baginya dan melakukan evaluasi terhadapnya.
- 5.3 Memfasilitasi perempuan agar terhubung dengan organisasi yang dapat memberikan jasa pengembangan usaha yang diperlukannya
- 5.4 Mengidentifikasi jasa keuangan yang diperlukan dan menghubungkan perempuan dengan lembaga keuangan (mikro)
- 5.5 Mendorong pengembangan jaringan pengusaha perempuan

Cara melaksanakan tindakan utamaini

- 5.1 Membantu perempuan dalam mengidentifikasi kegiatan usaha

- Mendukung perempuan untuk melakukan studi pemasaran sederhana berdasarkan prinsip 5P dalam Pemasaran: *Product* (Produk), *Price* (Harga), *Promotion* (Promosi), *Place* (Lokasi), dan *People* (Masyarakat). Sebagai inspirasi, lih. perangkat survei minimarket dari AgriProFocus.²⁷
- Mendampingi perempuan untuk membuat rencana usaha sederhana. Mereka akan membutuhkannya untuk mendapatkan pembiayaan. Format gratis Kanvas Model Bisnis dapat diperoleh di situs web.
- Mendampingi perempuan untuk memulai usaha. Sebagai contoh, terkait manajemen input dalam siklus produksi²⁸ dan penentuan biaya dan harga.²⁹
- Untuk pendampingan ini, pihak eksternal juga dapat diidentifikasi, lih. 5.2 dan 5.3.

5.2 Membantu perempuan dalam mengidentifikasi jasa pengembangan usaha yang tersedia baginya dan melakukan evaluasi terhadapnya

- Menyelenggarakan diskusi dengan perempuan. Menggabungkan diskusi dalam subkelompok dengan diskusi pleno. Setelah sesi pendahuluan, diskusi dimulai dalam subkelompok dengan menggunakan *flipchart*.³⁰
- Meminta setiap subkelompok untuk membuat gambar secara kolektif pada *flipchart* untuk menanggapi pertanyaan berikut ini. "Layanan apa yang Anda terima untuk memulai atau mengembangkan usaha? Siapa yang menyediakan jasa ini?"
- Tuliskan jawaban pada *flipchart* lain untuk pertanyaan berikut ini. "Apa layanan lain yang Anda perlukan untuk meningkatkan kinerja bisnis dalam rantai nilai?"
- Dalam sesi pleno, kelompok harus menentukan satu atau dua jasa penting untuk dievaluasi. Untuk setiap jasa yang dianalisis, minta setiap kelompok merespons pertanyaan berikut ini pada *flipchart*.
 - Siapa yang menerima jasa ini? (Jumlah laki-laki dan perempuan, istri, anak laki-laki dan anak perempuan, keluarga yang tinggal di dekat jalan, dll.)
 - Bagaimana jasa ini diberikan? (waktu, tempat, kondisi, dll.)
 - Berapa banyak biaya untuk jasa ini?
 - Apakah Anda puas dengan jasa ini?
 - Apa saja saran dari Anda untuk meningkatkan jasa ini?
- Semua kelompok harus menampilkan hasilnya pada sesi pleno. Fasilitator membantu untuk membuat sintesis dari pemikiran dan rekomendasi terpenting untuk peningkatan jasa dari sudut pandang gender.

5.3 Memfasilitasi perempuan agar terhubung dengan organisasi yang dapat memberikan jasa pengembangan usaha yang diperlukannya

- Berdasarkan diskusi ini, perusahaan memfasilitasi hubungan antara perempuan dan penyedia jasa potensial. Penyedia jasa ini dapat berupa LSM ataupun perusahaan swasta.
- Membuat pengaturan praktis dan pengaturan keuangan dengan organisasi yang paling tepat.
- Untuk menjamin agar diberikan secara berkelanjutan, jasa ini tidak boleh sepenuhnya disubsidi. Berikan pendampingan bagi penyedia jasa dalam mengembangkan jasa yang dapat diberikan tanpa atau dengan sedikit subsidi dalam jangka panjang. Memberikan subsidi untuk pengembangan dan permulaan bisnis penyedia jasa merupakan tugas yang cocok bagi perusahaan.

5.4 Mengidentifikasi jasa keuangan yang diperlukan dan menghubungkan perempuan dengan lembaga keuangan (mikro)

- Untuk perubahan berkelanjutan, perlu ada kerja sama dengan penyedia jasa keuangan³¹ atau LSM:
- Meyakinkan bank mengenai model bisnis yang menyediakan jasa khusus bagi perempuan.

²⁷AgriProFocus (2014). *Gender in value chains. A practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development*, Tool 4.4c A mini-market study.

²⁸ AgriProFocus (2014). idem, Tool 4.4d Input management in the production cycle.

²⁹ AgriProFocus (2014). idem, Tool 4.4e Costing and pricing.

³⁰AgriProFocus (2014). idem, Tool 4.4 Business development service providers.

³¹AgriProFocus (2014). Idem, Tool 4.5a Knowing the financial system and how it might fail women.

- Mendampingi bank dalam pengembangan produk keuangan bagi pengusaha perempuan.
- Melakukan pengembangan produk keuangan dengan berdasarkan pada kebutuhan dan minat yang ditunjukkan oleh perempuan.³²
- Tindakan pada sisi klien, yaitu pengusaha perempuan:
- Berinvestasi pada peningkatan kepercayaan diri dan edukasi usaha pengusaha perempuan.
- Bekerja sama dengan organisasi masyarakat sipil, mis. dalam pengambilan keputusan bersama oleh laki-laki dan perempuan pada tingkat rumah tangga.

5.5 Mendorong pengembangan jaringan pengusaha perempuan

- Membuat ketentuan untuk mengatasi kendala berbasis gender, kendala terkait waktu, mobilitas, dan pengasuhan anak, dan menumbuhkan kepekaan laki-laki.
- Mendorong interaksi sosial dan kegiatan jaringan di antara para pengusaha perempuan dan pembentukan asosiasi pengusaha perempuan.

Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Jasa keuangan dan pengembangan usaha tersedia bagi perempuan.	Perempuan memiliki pengetahuan usaha dan sarana keuangan untuk memulai atau meningkatkan usahanya.	Perempuan mengembangkan kapasitas wirausaha dan manajemen.
Strategi	Menghubungkan perempuan dengan jasa keuangan dan pengembangan usaha	Perempuan menerapkan pengetahuan dalam usahanya Perempuan memiliki akses terhadap pinjaman Bimbingan dan pendampingan bagi pengusaha perempuan oleh pengusaha yang lebih berpengalaman	Memfasilitasi diskusi dengan laki-laki dan tokoh masyarakat tentang pentingnya pengusaha perempuan. Memfasilitasi pengembangan jaringan pengusaha perempuan. Selain itu, menghubungkan pengusaha perempuan dengan pengusaha laki-laki.
Pengukuran	Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang menjadi klien dari: - jasa keuangan - jasa pengembangan usaha Produk keuangan yang dikembangkan dan digunakan oleh perempuan Besarnya pinjaman laki-laki dan perempuan	Persentase atau jumlah laki-laki dan perempuan yang telah memulai atau: -mengembangkan usaha -penghasilan yang diperoleh Pembinaan dan pendampingan hubungan antara pengusaha yang berpengalaman dan kurang berpengalaman.	Deskripsi profil pengusaha sukses Pengusaha perempuan dalam jaringan khusus perempuan atau campuran Citra positif perempuan sebagai pengusaha di masyarakat

³²Women's World Banking (2017) *Opportunity for Women.Growth for Business.*[Tonton videonya.](#)

BAGIAN V PROSES DAN KAPASITAS INTERNAL

Mengapa ini penting?

Bagian ini didasarkan pada premis bahwa agar Panduan Gender ini berhasil dilaksanakan, perusahaan perlu memiliki proses dan kapasitas peka gender. Bagian ini menjelaskan dua alat yang dapat membantu mengembangkan proses dan kapasitas peka gender.

Alat

1. Penilaian risiko gender
2. Pemindaian gender secara cepat

1. Penilaian risiko gender

Mengapa ini penting?

Agar panduan gender ini berhasil dilaksanakan, organisasi yang peka gender sangat diperlukan. Penilaian risiko gender merupakan langkah awal yang baik, yang akan memberi beberapa saran mengenai cara memastikan kemampuan organisasi internal perusahaan dalam menerapkan isi panduan gender ini. Langkah selanjutnya yaitu pemindaian gender secara cepat.

Bagaimana cara menggunakan penilaian risiko ini?

Untuk semua pertanyaan pada kolom risiko potensial yang dijawab TIDAK, lihat kolom tindakan yang disarankan dan susun rencana pelaksanaannya.

Risiko potensial	Tindakan yang disarankan
Apakah terdapat kebijakan gender?	<ul style="list-style-type: none">• Mengembangkan kebijakan gender.• Mendiskusikan kebijakan ini bersama staf perusahaan dan pihak lainnya.• Menyampaikan pernyataan kebijakan publik mengenai kesetaraan gender dan pemberdayaan ekonomi perempuan.
Apakah strategi gender dan rencana aksi telah disusun?	<ul style="list-style-type: none">• Mengembangkan strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dialami pekerja dan petani perempuan, dan perempuan di masyarakat• Menjelaskan cara perusahaan akan menjangkau, memberikan manfaat, dan memberdayakan perempuan di semua tingkatan ini.
Apakah ada representasi gender yang setara di tingkat pusat dan manajemen?	<ul style="list-style-type: none">• Bertindaklah sesuai dengan yang telah Anda katakan!.• Mempertimbangkan tindakan afirmatif untuk memfasilitasi perekrutan dan retensi staf perempuan guna meningkatkan posisi perempuan di perusahaan.
Apakah tersedia anggaran untuk kegiatan gender?	<ul style="list-style-type: none">• Menjamin anggaran untuk menjalankan strategi terkait gender di berbagai tingkatan perusahaan, bersama para pekerja, petani, dan di masyarakat.

Apakah ada tenaga ahli gender di perusahaan?	<ul style="list-style-type: none"> • Memastikan adanya tenaga ahli gender di perusahaan. • Jika perlu, merekrut tenaga ahli gender eksternal atau bekerja sama dengan LSM atau perusahaan konsultan. • Berpartisipasi dalam jaringan gender. • Bertukar pengalaman dengan perusahaan kelapa sawit lainnya. • Menetapkan titik fokus gender untuk strategi tertentu, mis. pengembangan komite gender. Berikan pelatihan, alat, dan contoh kepada komite gender ini.
Apakah hasil-hasil gender ini diukur?	<ul style="list-style-type: none"> • Mengumpulkan data terpisah berdasarkan jenis kelamin. • Mengumpulkan data mengenai cara perusahaan menjangkau, memberikan manfaat, dan memberdayakan perempuan.
Apakah hasil-hasil gender ini disampaikan?	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi pengalaman mengenai praktik-praktik yang baik dan kisah-kisah yang mengubah hidup perempuan. • Menerbitkan pengalaman dan kisah ini (dalam bentuk artikel, studi kasus, dll.) di situs web perusahaan atau di mana pun, dan gunakan cerita-cerita ini untuk kampanye media dan peningkatan kesadaran.

2. Pemindaian gender secara cepat

Siapa yang menggunakan pemindaian gender ini?

Pemindaian ini merupakan alat penilaian mandiri bagi anggota RSPO. Pemindaian gender ini dapat difasilitasi oleh ahli gender atau staf perusahaan yang relevan, misalnya dari bagian personalia. Pemindaian ini bertujuan untuk menilai daya cepat tanggap (*responsiveness*) gender yang dimiliki anggota RSPO. Contohnya:

- Perusahaan perkebunan
- PKS
- Kelompok/organisasi Pekebun
- Perusahaan yang menyediakan tenaga kerja

Informasi apa yang dikumpulkan?

- Penilaian kapasitas anggota RSPO untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan pekebun laki-laki dan perempuan dan untuk mematuhi aspek gender pada P&C RSPO dan Standar Pekebun Swadaya RSPO.
- Evaluasi kebijakan dan mekanisme yang dijalankan oleh anggota RSPO untuk melaksanakan strategi bisnis peka gender yang diperlukan dalam rangka mematuhi kriteria gender RSPO.

Mengapa pemindaian gender ini digunakan?

- Dengan menelusuri daftar periksa ini, akan tercipta kesadaran tentang peran, kebutuhan khusus, dan tantangan perempuan serta nilai penting untuk mengatasinya.

Apa yang Anda peroleh setelah menggunakannya?

- Perusahaan bertanggung jawab untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dialami oleh pekerja perempuan, perempuan dalam keluarga pekebun, dan perempuan dalam masyarakat.
- Upaya mengatasi kendala ini disyaratkan pada standar RSPO sekaligus menjadi kepentingan bisnis anggotanya.

Bagaimana cara menggunakan pemindaian gender ini?

Langkah 1: Menyelesaikan pemindaian gender secara cepat dan memberikan skor untuk keenam area yang ada

Langkah 2: Membuat grafik jaring laba-laba berdasarkan skor gabungan pada keenam area

Langkah 3: Analisis skor dan perencanaan strategis

Langkah 4: Bidang perbaikan didiskusikan dan disepakati.

Langkah 1: Menyelesaikan pemindaian gender dan memberikan skor untuk keenam area yang ada

Diskusi kelompok terarah dimulai dengan penjelasan tentang tujuan sesi, dilanjutkan dengan penjelasan tentang pemindaian. Pemindaian ini memuat enam area yang digunakan untuk menilai perusahaan atau pekebun. Masing-masing area memiliki tiga pernyataan. Skor maksimum untuk masing-masing area yaitu 15, dengan maksimum lima poin untuk setiap pernyataan. Poin satu artinya sangat tidak setuju, sedangkan poin lima artinya sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Mungkin	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5

Pemindaian ini diselesaikan berdasarkan diskusi kelompok yang menghasilkan penilaian bersama. Tabel di bawah ini menyajikan enam area pemindaian dan skor (imajiner) pada suatu sesi kelompok.

Pemindaian Gender Secara Cepat	Skor 2020	Skor 2021	Skor 2022	Skor 2023
1. Perusahaan menyadari pentingnya kesetaraan gender untuk strategi bisnisnya				
1.1 Menangani kebutuhan dan kepentingan pekerja perempuan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan	3			
1.2 Memastikan akses yang setara terhadap layanan bagi pekebun perempuan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan	1			
1.3 Perusahaan harus mempertimbangkan hubungan gender dalam relasinya dengan masyarakat	2			
Total 1	6	0	0	0
2. Ditanganinya kondisi kerja karyawan perempuan				
2.1 Karyawan perempuan diajak berkonsultasi untuk memastikan agar kondisi kerja mereka sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan khusus perempuan. Perempuan mengambil bagian dalam komunikasi di struktur manajemen dan pekerja (mis. melalui kelompok pekerja, komite gender, dll.)	3			

Pemindaian Gender Secara Cepat	Skor 2020	Skor 2021	Skor 2022	Skor 2023
2.2 Kondisi kerja karyawan perempuan disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan khususnya (mis. terkait kondisi kerja, keamanan, fleksibilitas kerja, pencegahan dari pelecehan seksual, dll.)	3			
2.3 Perempuan memiliki akses yang setara terhadap pelatihan dan pengembangan karier, serta pada pekerjaan teknis dan manajerial yang umumnya dianggap hanya diperuntukkan bagi laki-laki	1			
Total 2	7	0	0	0
3. Layanan perusahaan disediakan bagi pekebun perempuan serta pasangan suami dan istri pekebun				
3.1 Perusahaan menyampaikan informasi kepada pekebun perempuan mengenai cara perusahaan menyesuaikan layanan yang diberikannya dengan kebutuhan dan kepentingan perempuan (waktu, tempat, siapa yang memberikan layanan ini, dll.)	1			
3.2 Layanan perusahaan juga tersedia bagi istri dari pekebun laki-laki	1			
3.3 Survei kepuasan klien atas layanan yang ada dilakukan secara terpisah bagi laki-laki dan perempuan	1			
Total 3	3	0	0	0
4. Perusahaan memiliki tujuan untuk berkontribusi terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan melalui inisiatif masyarakat yang dilakukannya				
4.1 Perempuan disertakan dalam perencanaan pemanfaatan lahan dan proses KBDD, serta terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan	2			
4.2 Inisiatif masyarakat memberikan manfaat bagi perempuan melalui, mis. layanan kesehatan yang lebih baik, sekolah, air minum, dukungan pengembangan usaha	1			
4.3 Perempuan diberdayakan melalui inisiatif masyarakat, mis. berkurangnya kekerasan berbasis gender dan meningkatnya kesadaran mengenai hak reproduksi	1			

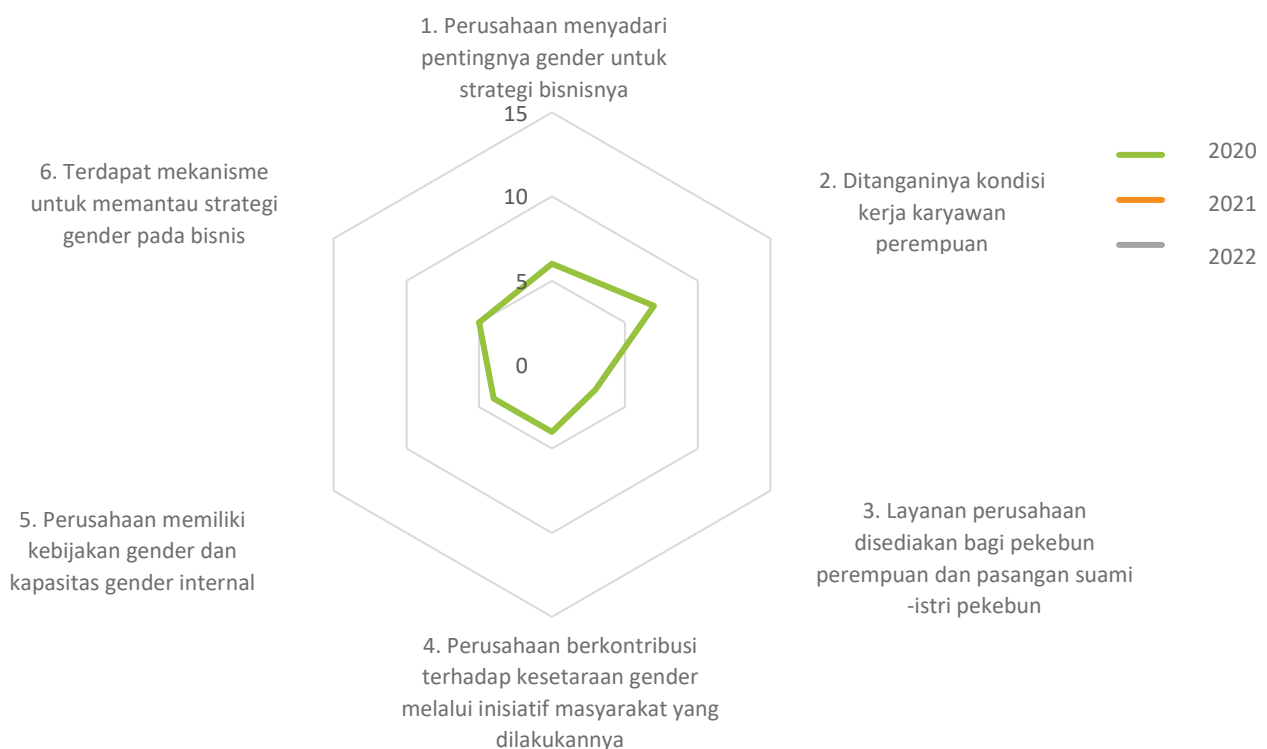
Pemindaian Gender Secara Cepat	Skor 2020	Skor 2021	Skor 2022	Skor 2023
Total 4	4	0	0	0
5. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal				
5.1 Kesetaraan gender merupakan sasaran strategis bagi perusahaan. Kesetaraan ini tercermin dalam kebijakan gender, target gender, dan komunikasi perusahaan	1			
5.2 Bagian personalia dapat menerapkan kebijakan ini	1			
5.3 Perempuan secara setara terwakili di berbagai tingkatan perusahaan, termasuk di tingkatan manajerial	2			
Total 5	4	0	0	0
6. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis				
6.1 Perusahaan mengetahui jumlah dan persentase pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan serta pekebun perempuan	2			
6.2 Perusahaan terus memantau laki-laki dan perempuan di berbagai kategori pekerjaan, termasuk pada pekerjaan manajerial dan teknis, serta pada pekerjaan tetap dan musiman	2			
6.3 Mengumpulkan data partisipasi dalam pelatihan dan , pertemuan ketidakhadiran, dan tingkat pergantian staf, baik untuk laki-laki maupun perempuan	1			
Total 6	5	0	0	0

Situasi ideal untuk setiap area	2020	2021	2022	2023
1. Perusahaan menyadari pentingnya gender untuk strategi bisnisnya.	6			
2. Ditanganinya kondisi kerja karyawan perempuan.	7			
3. Layanan perusahaan disediakan bagi pekebun perempuan serta pasangan suami n istri pekebun.	3			
4. Perusahaan berkontribusi terhadap kesetaraan gender melalui inisiatif masyarakat yang dilakukannya.	4			

Situasi ideal untuk setiap area	2020	2021	2022	2023
5. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal.	4			
6. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis.	5			

Langkah 2: Membuat grafik jaring laba-laba berdasarkan skor gabungan pada keenam area

Berdasarkan tabel di atas, grafik jaring laba-laba dibuat (lih. Gambar 6). Grafik ini menampilkan skor dan menunjukkan area mana saja yang kuat dan lemah. Kegiatan ini dapat diulang kembali setelah beberapa tahun. Ikuti tautan ini untuk mendapatkan akses menuju lembar (*sheet*) excel. Grafik jaring laba-laba ini juga dapat digambar dengan tangan pada *flipchart*.



Gambar 6. Grafik jaring laba-laba yang diambil dari lembar (*sheet*) Excel (*contoh*)

Langkah 3: Analisis skor dan perencanaan strategis

Responden menganalisis skor untuk setiap area. Analisis ini dilakukan agar situasi dapat diamati dengan mempertimbangkan kemungkinan adanya perbaikan. Kemungkinan ada lebih dari satu area yang memerlukan perbaikan.

Bidang yang memerlukan perbaikan	Tindakan yang diusulkan	Rentang Waktu	Sumber Daya	Penanggung Jawab

Langkah 4: Bidang perbaikan didiskusikan dan disepakati

Idealnya, beberapa grup diskusi diselenggarakan dengan berbagai kelompok masyarakat yang berhubungan dengan perusahaan, yakni pekerja laki-laki dan perempuan, pekebun laki-laki dan perempuan, staf di tingkatan manajemen (presiden, manajer, staf program, staf personalia, dll.).

Pewawancara berdiskusi dengan staf manajemen perusahaan untuk mengidentifikasi kesenjangan dan bidang perbaikan. Jika terdapat perbedaan opini, masukkan rentang skornya.

Staf manajemen perusahaan menganalisis grafik jaring laba-laba dan mengidentifikasi bidang yang memiliki skor terendah. Berikut ini merupakan pertanyaan yang harus dibahas:

1. Apa yang menyebabkan rendahnya skor di bidang ini?
2. Apa yang telah dilakukan untuk mengatasi tantangan/kelemahan ini?
3. Bagaimana hasilnya?
4. Apa motivasi untuk mengatasi tantangan ini?
5. Apa yang dapat diusulkan untuk memperbaiki bidang ini?

Berikut ini merupakan tabel saran terkait cara menggunakan panduan gender dalam merumuskan tindakan.

Enam area	Saran untuk menggunakan Panduan Gender ini
1. Perusahaan menyadari pentingnya gender untuk strategi bisnisnya.	Setiap strategi dalam panduan ini menjelaskan nilai bisnis untuk menerapkan strategi ini.
2. Ditanganinya kondisi kerja karyawan perempuan.	Bagian II panduan ini menyajikan beberapa strategi yang sangat praktis untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan perempuan.
3. Layanan perusahaan disediakan bagi suami maupun istri yang berasal dari rumah tangga pekebun.	Bagian III panduan ini menjelaskan strategi untuk mengikutsertakan perempuan pada posisi yang (lebih) setara dalam kelompok pekebun.
4. Perusahaan memiliki tujuan untuk berkontribusi terhadap kesetaraan gender melalui inisiatif	Bagian IV panduan ini menjelaskan lima strategi yang dapat menginspirasi perusahaan.

masyarakat yang dilakukannya.	
5. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal.	<p>Bagian II, secara khusus, memuat tindakan yang perlu diambil di tingkat manajemen perusahaan yang melibatkan bagian personalia dan komite gender.</p> <p>Bagian V menyajikan pemindaian gender secara cepat dan saran untuk manajemen risiko gender.</p>
6. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis.	<p>Semua strategi yang dijelaskan dalam panduan ini mencakup saran untuk memantau hasil strategi baik di tingkat perempuan (ditautkan dengan P&C RSPO terkait) maupun di tingkat strategibisnis.</p> <p>Bagian V memaparkan saran mengenai penyampaian strategi gender perusahaan dan hasil yang dicapai.</p>

SUMBER INFORMASI TAMBAHAN

Video mengenai para pekerja perempuan di sektor kelapa sawit

‘Seperti apa rasanya menjadi perempuan yang bekerja di perkebunan kelapa sawit? Dan bagaimana perusahaan mengupayakan kesetaraan gender’. Dalam industri yang didominasi pria, apa yang dapat dilakukan perusahaan kelapa sawit untuk memastikan kesetaraan gender? [Tonton videonya di sini](#). Sumber: Cargill di www.eco-business.com 2019.

‘Gender dan kelapa sawit: Bekerja bersama sebagai pasangan’. Yuliana Putri Leha, 23, telah bekerja mengumpulkan buah kelapa sawit bersama suaminya, Singapul, sejak tahun 2014 di Kalimantan Barat, Indonesia. Yuliana bekerja lepas tetapi dia mengatakan tidak yakin dapat memperoleh pekerjaan alternatif jika dia mencobanya. [Tonton videonya di sini](#). Sumber: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

‘Gender dan kelapa sawit: Sehari bersama pekerja kelapa sawit perempuan’. Simak penuturan Magdalena Pandan, pekerja perkebunan kelapa sawit perempuan berusia 35 tahun di Kalimantan Barat, Indonesia, yang bangun sebelum fajar menyingsing setiap hari untuk menunaikan tugasnya sebagai pekerja, ibu rumah tangga, dan petani. [Tonton videonya di sini](#). Sumber: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

Sains di lapangan. Simak penuturan ilmuwan CIFOR, Bimbika Sijapati Basnett, mengenai riset timnya tentang permasalahan terkait gender dan perempuan dalam perluasan industri kelapa sawit di Indonesia. [Tonton videonya di sini](#). Sumber: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

Blog mengenai perempuan di sektor sawit

‘Di tanah Indonesia bersama penasihat keselamatan Cargill dan penggantinya’. Alicia dan Meta memeriksa dan memastikan bahwa para pekerja memakai APD yang kondisinya baik. Meta dan Alicia yang selalu siap-siaga tinggal dan melakukan tugasnya di divisi keselamatan di Harapan, sebuah perkebunan seluas lebih dari 32.000 hektar yang mempekerjakan lebih dari 5.800 pekerja. [Baca kisahnya di sini](#). Sumber: Cargill 2017.

‘Menciptakan tempat kerja yang lebih aman dan lebih sehat’. Pengawas Bidang Lingkungan, Kesehatan, Kebakaran & Keselamatan Eka Syamsiah Hidayah Nasution, 26 tahun, Jakarta (GAR): “Satu insiden/kecelakaan saja sudah terlalu banyak. Saya ingin lebih meminimalkan risiko, bahkan meniadakannya.” Ini adalah filosofi Eka sebagai Inspektur/Pengawas Bidang Lingkungan, Kesehatan, Kebakaran & Keselamatan di Golden Agri-Resources (GAR). [Baca kisahnya di sini](#). Sumber: GAR 2017.

‘Merancang masa depan yang berkelanjutan’. Novianti Mandasari, Insinyur Lingkungan Hidup, 25 tahun, Riau (GAR): “Hampir 70 persen TBS terbuang setelah minyak sawit mentah (CPO) diekstraksi. Yang kami maksud adalah limbah seperti serat, cangkang, dan limbah cair. Jadi, sebagian besar pekerjaan saya adalah menggunakan kembali, mengurangi, mendaur ulang, dan mengelola ‘limbah’ ini secara bertanggung jawab. Saya memainkan peran penting dalam memproduksi minyak kelapa sawit secara berkelanjutan.’ [Baca kisahnya dan tonton videonya di sini](#). Sumber: GAR 2017.

‘Kesetaraan gender di industri kelapa sawit: Di mana posisi kita saat ini?’. Golden Agri-Resources (GAR) sedang menjajaki peran yang dapat kita mainkan dalam menciptakan industri yang lebih seimbang gender. [Baca blog ini](#). Sumber: GAR 2017.

Nilai bisnis untuk gender di sektor lain

Reducing Absenteeism and Turnover of Female Workers in the Tuna Industry, Solomon Islands. Dokumen dua halaman ini memuat pengalaman SolTuna yang bekerja sama dengan IFC: nilai bisnis untuk mengatasi kendala berbasis gender pada pekerja perempuan di Kepulauan Solomon. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Baca di sini](#).

Socially responsible fruit growing South Africa. Dokumen dua halaman ini memuat pengalaman Afrifresh yang bekerja sama dengan IFC: nilai bisnis untuk pekerjaan yang lebih baik bagi perempuan di perkebunan buah segar di Afrika Selatan. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Baca di sini](#).

More and better milk. The partnership of FrieslandCampina and 2SCALE in Nigeria. Kemitraan antara FrieslandCampina dan 2SCALE di Nigeria. Dokumen dua halaman ini memuat nilai bisnis untuk mengakui/mengenalai perempuan dari etnis Fulani sebagai produsen susu dan pentingnya membuat titik sumber air. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Baca di sini](#).

Coffee that 'Comes with a Story. The experience of Kyagalanyi, in partnership with Rain Forest Alliance. Dokumen dua halaman ini memuat nilai bisnis untuk pendekatan rumah tangga di Uganda, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Baca di sini](#).

Women: Champions in Meeting Certification Standards. Pengalaman Asociación Aldea Global Jinotega yang bekerja sama dengan UTZ (sekarang Rainforest Alliance). Dokumen dua halaman ini memuat nilai bisnis untuk pengarusutamaan gender di sektor kopi di Nikaragua, Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Baca di sini](#).

Chocolate from where the cocoa beans grow. Dokumen dua halaman ini memuat pengalaman perusahaan POD Chocolate dan LSM Kalimajari serta pemberdayaan perempuan di industri kakao Bali, Indonesia, yang bekerja sama dengan UTZ (sekarang Rainforest Alliance), Fair & Sustainable/AgriProFocus, 2019. [Baca di sini](#).

Women's World Banking, 2017 Opportunity for Women. Growth for Business. [Tonton videonya di sini](#).

UN Women dan UN Global Compact, 2010 *Women's Empowerment Principles, Equality Means Business* Women's Empowerment Principles, *Booklet* yang diterbitkan pada 2011. [Tonton video dari Compact Turkey di Youtube](#).

DAFTAR PUSTAKA

AgriProFocus (2014). *Gender in value chains. Practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development*

AgriProFocus, *Sustainable coffee as a family business; approaches and tools to included women and youth*, publikasi oleh Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, dan The Sustainable Coffee Program, didukung oleh IDH, Inisiatif Dagang Hijau, tersedia dalam Bahasa Inggris (2014) dan Spanyol (2015).

AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *The business case for women's empowerment*. Delapan buah dokumen dua halaman dengan deskripsi kasus berbagai rantai nilai, perusahaan, dan negara.

Joselyn Bigirwa (2018). Gender-based impacts of commercial oil palm plantations in Kalangala dalam: Richard Ssemmanda dan Michael Opige (ed.) *Oil palm plantations in forest landscapes: impacts, aspirations and ways forward in Uganda*.

Center for International Forestry Research (CIFOR), Li, T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan*. Bogor, Indonesia.

Center for International Forestry Research (CIFOR), Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych, dan Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment*.

Donor Committee for Enterprise Development (DCED), Erin Markel (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development*.

Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO) (2016). *Developing gender-sensitive value chains. A guiding framework*.

FAO (2018). *How can we protect men, women and children from gender-based violence? Addressing GBV in the food security and agriculture sector.*

HRNS adalah yayasan yang didirikan oleh Neumann Gruppe, sebuah usaha keluarga, pemimpin pasar di sektor kopi seluruh dunia <https://www.hrnstiftung.org/a-scientifically-sound-gender-approach/>

IFPRI, Meinzen-Dick, Ruth, et al. (2017). *Do agricultural development projects reach, benefit, or empower women?* Makalah Ahli yang disusun oleh the International Food Policy Research Institute.

International Finance Corporation (IFC) (2013). *Investing in Women's Employment, Good for Business, Good for Development.*

International Finance Corporation (IFC)/World Bank Group (2016). *Investing in Women along Agribusiness Value Chains.*

Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Why unpaid care by women and girls matters to business, and how companies can address it.*

OxfamNovib (2019). *Gender Action Learning System. Practical guide for transforming gender and unequal power relations in value chains.*

The RSPO is an international non-profit organisation formed in 2004 with the objective to promote the growth and use of sustainable oil palm products through credible global standards and engagement of stakeholders.

www.rspo.org



Roundtable on Sustainable Palm Oil

Unit 13A-1, Level 13A, Menara Etiqa,
No 3, Jalan Bangsar Utama 1,
59000 Kuala Lumpur, Malaysia

T +603 2302 1500

F +603 2302 1543

Other Offices:

Jakarta, Indonesia
London, United Kingdom
Beijing, China
Bogota, Colombia
New York, USA
Zoetermeer, Netherlands

 rspo@rspo.org

 www.rspo.org