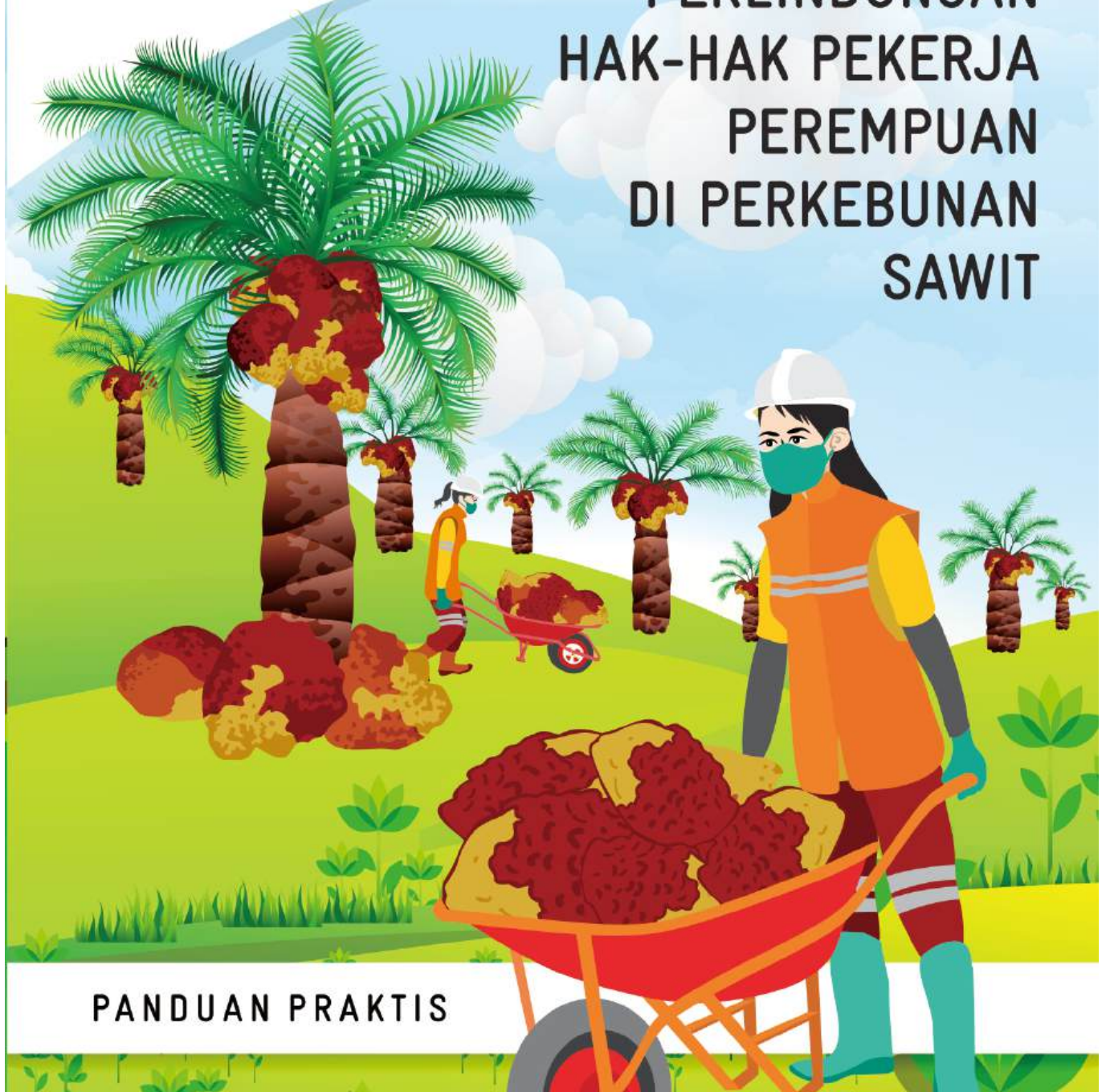




PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PERKEBUNAN SAWIT



PANDUAN PRAKTIS

MELINDUNGI HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN

Minyak kelapa sawit adalah salah satu komoditas terpenting bagi perekonomian Indonesia. Usaha kelapa sawit menyumbang devisa negara terbesar senilai US\$22,97 miliar atau setara Rp320,5 triliun di tahun 2020. Industri kelapa sawit juga menyerap total 5,5 juta tenaga kerja atau sepersepuluh serapan tenaga kerja dari sektor industri formal nasional. Indonesia juga tercatat sebagai negara pengekspor minyak kelapa sawit terbesar di dunia.

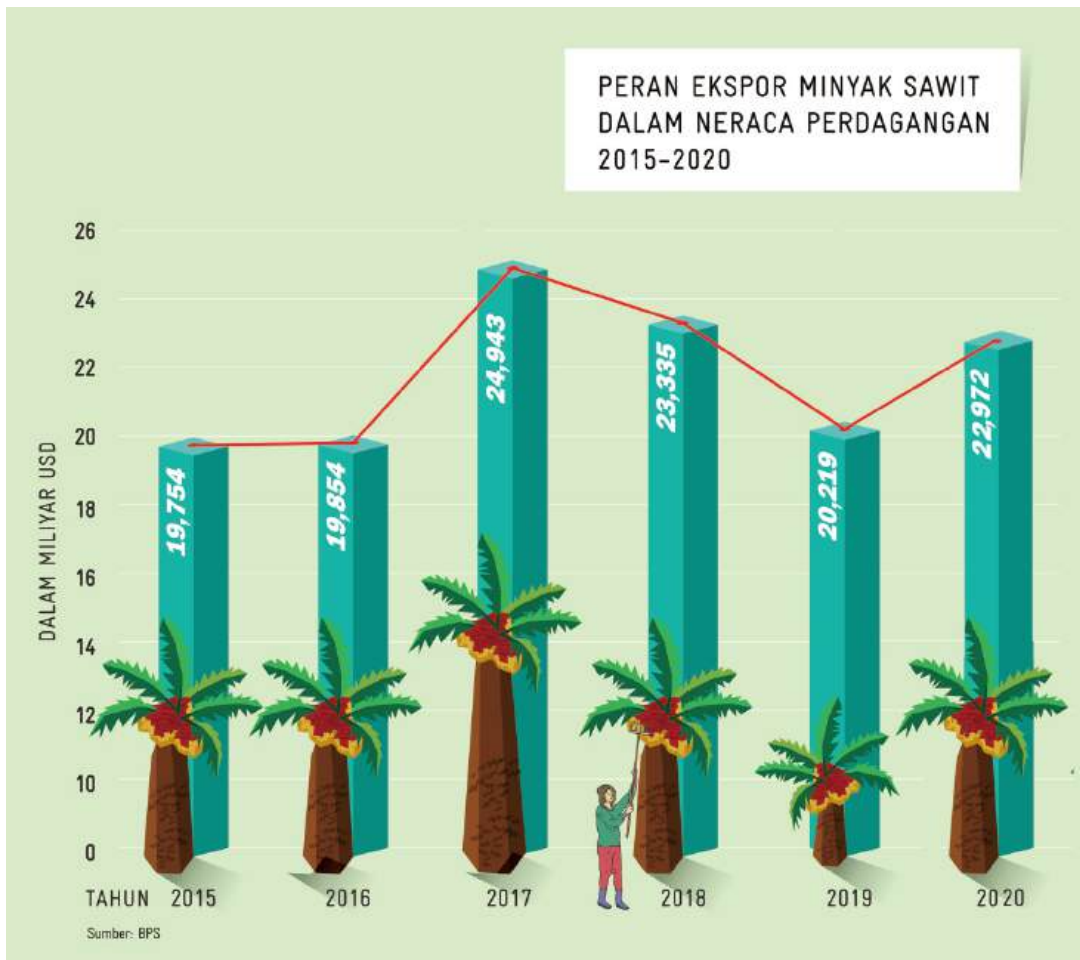
Di antara banyaknya tenaga kerja yang diserap oleh industri sawit Indonesia, perempuan menjadi bagian penting di dalamnya. Pekerja perempuan turut serta di hampir setiap tahap produksi dalam industri kelapa sawit. Mulai dari pemupukan, penyiangan, penyemprotan, bahkan juga berpartisipasi dalam pemungutan brondolan sawit jatuh.



Menimbang hal ini, GAPKI bekerja sama dengan HUKATAN-KSBSI dan CNV menyusun panduan praktis ini. Panduan ini dimaksudkan untuk membantu industri kelapa sawit Indonesia agar dapat membangun industri berkelanjutan, yang mengedepankan hak-hak pekerja wanita termasuk adanya perlindungan dalam bekerja, kesetaraan upah, dan lain-lain. Sehingga industri sawit Indonesia dapat menjadi industri yang menjunjung tinggi kesejahteraan pekerjaanya dan

ke depannya menjadi sektor produktif yang lebih maju lagi.

Hal ini sejalan dengan program pemerintah untuk perlindungan perempuan dan anak, pengarusutamaan kesetaraan kesempatan bagi perempuan, serta pembangunan industri berkelanjutan demi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan bangsa.



MELINDUNGI PEKERJA PEREMPUAN



Komitmen tersebut merupakan langkah awal bahwa perusahaan telah siap menjalankan bisnis yang hijau dan berkelanjutan yang memberikan manfaat secara luas, diantaranya sebagai berikut:

1. **Pada Pekerja:** Komitmen perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Pekerja turut bangga menjadi bagian dari perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.
2. **Pada Pemerintah:** Pemerintah akan merasa sangat terbantu dalam menjalankan kebijakan sosialnya dan relasi baik dengan pemerintah sangat penting bagi perusahaan.
3. **Pada Pasar:** Komitmen kebijakan dapat meningkatkan *image* perusahaan, meningkatkan kepercayaan konsumen untuk membeli/mengonsumsi produk perusahaan Anda. Konsumen akan yakin bahwa mereka berkontribusi terhadap perbaikan kondisi kerja di sektor sawit, khususnya bagi pekerja perempuan.

MANFAAT KOMITMEN TERTULIS PERUSAHAAN

1

Langkah awal dari perbaikan kondisi kerja pekerja perempuan adalah deklarasi dan penyusunan komitmen perusahaan oleh manajemen tertinggi. Hal ini penting untuk memastikan adanya alokasi sumber daya dan bahwa komitmen tersebut dijalankan oleh seluruh jajaran manajemen. Pastikan bahwa komitmen tersosialisasikan dengan baik ke seluruh manajemen, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya.

4. **Pada Pemasok dan Rekan Bisnis:** Komitmen dapat menjadi alat untuk memastikan agar pemasok dan rekan bisnis mengikuti semangat yang sama. Diharapkan bahwa perusahaan yang terikat pada rantai pasok dapat bersama-sama tumbuh menjadi hijau dan berkelanjutan.
5. **Pada Masyarakat:** Komitmen Tertulis akan memberi keyakinan pada masyarakat tentang manfaat hadirnya perusahaan.

Komitmen Tertulis ini hendaknya disosialisasikan secara massal dan menyeluruh ke seluruh jajaran perusahaan, sampai ke tingkat pekerja, agar meningkatkan kesadaran staf dan pekerja tentang hak-hak pekerja perempuan, serta memudahkan pelaksanaannya di lapangan.

KOMITE GENDER

2

Komite Gender adalah lembaga kunci untuk perlindungan pekerja perempuan di perusahaan kelapa sawit. Komite ini dibentuk untuk meningkatkan kesadaran, mengidentifikasi dan mengangkat isu-isu terkait, serta mendorong perbaikan kondisi kerja bagi pekerja perempuan



Agar dapat berfungsi secara optimal, perusahaan dalam industri kelapa sawit dapat membentuk Komite Gender dengan praktek berikut ini:

- **Dipimpin oleh seorang staf perempuan** yang bekerja penuh waktu.
- **Memiliki anggaran dan kewenangan** pengambilan keputusan teknis yang cukup untuk melakukan program kerjanya.
- **Memiliki kecakapan untuk bekerja bersama** para pemangku kepentingan lain, seperti Serikat Pekerja, LSM, badan-badan atau dinas pemerintah.
- **Memiliki kecakapan dalam mengelola** mekanisme pengajuan keluhan dan resolusi konflik.

Bersama pemangku kepentingan: Serikat Pekerja, LSM dan badan/dinas pemerintah, Komite Gender membahas hal-hal berikut ini:

- **Mengidentifikasi resiko kerja bagi pekerja perempuan** baik di tempat kerja dan di sekitar lingkungan perusahaan, juga mengidentifikasi senjang antara kebutuhan dan ketersediaan kebijakan, aturan perusahaan dan data.
- **Berdasarkan identifikasi, komite gender kemudian melakukan konsultasi dengan para pemangku kepentingan** tentang rencana kerja ke depan untuk perbaikan kondisi kerja pekerja perempuan termasuk terkait dengan kebutuhan spesifik dan kesehatan reproduksi.
- **Mendorong dan memfasilitasi komunitas perempuan**, baik di kalangan pekerja atau keluarga pekerja. Komunitas ini dapat menjadi ruang yang aman bagi perempuan untuk berbagi dan melindungi dari pelecehan, serta bersolidaritas secara sosial dan ekonomi.
- **Memberi masukan pada manajemen dan direksi perusahaan** mengenai proses hubungan kerja yang berpotensi menimbulkan diskriminasi bagi perempuan, atau pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan sebagaimana telah dijamin oleh kebijakan pemerintah. Misalnya tentang upah yang setara untuk kerja yang setara, atau kurangnya kesempatan perempuan untuk menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan.

Melalui Komite Gender, perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan Komunitas Perempuan bagi pekerja dan perempuan di lingkungan areal perusahaan. Melalui Komunitas Perempuan ini, diharapkan agar perempuan dapat saling membantu dalam memberdayakan diri mereka sendiri.



Komunitas Perempuan adalah sarana dan wadah bagi perempuan untuk saling berbagi pengalaman, meningkatkan pengetahuan akan hak-haknya, menambah keterampilan, dan memiliki “support system” yang baik.

Beberapa hal yang dapat dilakukan Komunitas Perempuan ini, antara lain:

1. Menjadi tempat yang aman dimana perempuan dapat mengadukan pelecehan atau kekerasan seksual yang dialaminya pada teman-teman yang dipercaya. Seringkali korban takut jika harus mengadukan masalah ini sendirian. Adanya lingkaran pertemanan yang terpercaya akan meningkatkan pengetahuan pekerja perempuan atas hak-haknya, serta keberanian perempuan

untuk mempertahankan haknya sendiri. Singkatnya, menjadi sistem penunjang bagi perlindungan hak pekerja perempuan.

- 2. Menjadi tempat dimana perempuan dapat saling berbagi** untuk mengatasi masalah keluarga dan anak dalam semangat gotong-royong, berbagi saran, berbagi pengalaman, berbagi beban. Jika masalah keluarga dan anak dapat diringankan, perempuan dapat bekerja dengan hati tenang dan produktivitas meningkat.
- 3. Menjadi tempat dimana perempuan dapat saling memberdayakan**, misalnya dengan bersama-sama meningkatkan keterampilan, membuat usaha sampingan untuk membantu menopang ekonomi keluarga atau mendirikan koperasi.

KETERWAKILAN PEREMPUAN DI PERUSAHAAN

4

Untuk membuat keputusan yang ramah pada perempuan, kehadiran perempuan dalam perusahaan, terutama di tingkat pembuat keputusan, haruslah diseimbangkan



Beberapa cara dapat dilakukan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam perusahaan, antara lain:

- 1. Memastikan tidak terjadinya diskriminasi**, terlebih yang berbasis gender, dalam penerimaan pekerja/staf.
- 2. Memastikan status ketenagakerjaan pekerja perempuan**, melindungi pekerja perempuan dengan perjanjian kerja sesuai norma perundang-undangan, untuk memastikan agar pekerja perempuan tercakup dalam program perlindungan sosial dari pemerintah, seperti BPJS Ketenagakerjaan.
- 3. Menyeimbangkan staf dan pejabat perusahaan dari perempuan dan laki-laki**, agar keputusan-keputusan yang dibuat perusahaan lebih peka pada persoalan diskriminasi terhadap perempuan.
- 4. Memastikan pekerja perempuan mendapatkan akses yang baik dan setara** dalam mendapatkan pelatihan atau peningkatan kemampuan, serta kesempatan kenaikan pangkat.
- 5. Pembukaan kesempatan magang bagi perempuan muda**, agar dapat memiliki pengalaman kerja yang dibutuhkan di masa mendatang.

PERBAIKAN KONDISI KERJA PEKERJA PEREMPUAN



Sementara kerja di perkebunan jelas menuntut fisik yang prima, beberapa hal dapat dilakukan untuk mengurangi beban fisik pekerja perempuan sekaligus meningkatkan produktivitas mereka.

A. Modifikasi terhadap Alur dan Cara Kerja sehingga memperoleh efisiensi kerja optimal

1. Dilakukan melalui *Time-Motion Study* yang spesifik melihat cara perempuan bekerja.
Time-Motion Study adalah penelitian tentang cara manusia menggerakkan tubuhnya ketika bekerja dan berapa waktu yang dibutuhkannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
2. Melatih dan membiasakan pekerja untuk melakukan gerak yang efektif dan menghemat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pelatihan ini dapat dilaksanakan dalam kerja sama dengan Serikat Pekerja, agar menumbuhkan rasa kepemilikan pekerja.

B. Mekanisasi sederhana untuk menunjang produktivitas dan efisiensi kerja

1. Penggunaan gerobak sorong, sebagai alat mekanisasi paling sederhana, murah, tidak menghasilkan polusi.
2. Penggunaan pengangkut bermotor seperti kereta angkut yang sudah biasa dipergunakan dalam panen buah sawit, tinggal dimodifikasi agar cocok untuk jenis pekerjaan yang lain di kebun sawit.



PERBAIKAN SARANA DAN PRASARANA MENJAGA KESEHATAN PEKERJA PEREMPUAN

Untuk meningkatkan kepatuhan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), perusahaan kelapa sawit dapat melakukan hal-hal berikut ini:

1. Melakukan studi desain APD yang sesuai dengan kondisi kerja yang dialami pekerja perempuan di perkebunan dengan harga terjangkau namun dengan efektivitas perlindungan yang cukup baik.
2. Studi tentang desain APD ini dapat dilakukan bersama industri pembuat APD dan pemerintah, dengan demikian dapat pula terjalin relasi yang saling menguntungkan antar sektor industri.
3. Bekerja sama dengan serikat pekerja melakukan pembiasaan secara bertahap guna meningkatkan kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD.
4. Meningkatkan pengawasan melalui mandor kebun/staf sederhana untuk memastikan kepatuhan dalam penggunaan APD.

Untuk menjaga kenyamanan dan keamanan pekerja perempuan ketika menunaikan hajat, perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut ini:

1. Mengintegrasikan keperluan istirahat kerja dalam *time-motion study*. Penempatan sarana MCK lapangan yang efisien dari segi waktu dan jarak bagi pekerja perempuan harus dipertimbangkan sehingga privasi lebih terlindungi dan mengurangi resiko dari binatang buas.
2. Menjadikan ketersediaan air bersih sebagai bagian dari logistik lapangan misalnya dengan membuat bak-bak tampung penjernihan air hujan di lokasi-lokasi yang telah diteliti.
3. Mendayagunakan sarana pengangkutan, seperti disebutkan dalam bagian sebelumnya, sebagai pengangkut air bersih/MCK bergerak.



Khusus bagi ibu hamil dan menyusui, perlu diperhatikan bahwa kegiatan penyemprotan adalah aktivitas yang membahayakan ibu dan anak. Pekerja perempuan yang tengah hamil dan menyusui harus melaporkan diri pada pihak perusahaan atau serikat pekerja, agar mekanisme perlindungan dapat segera dijalankan.

Perlu juga dipastikan tersedianya asupan gizi ekstra untuk menambah daya tahan tubuh pekerja (terutama perempuan) yang terpapar bahan kimia selama bekerja yang dapat dilakukan dengan :

1. Komite Gender dapat bekerja sama dengan serikat pekerja atau komunitas perempuan untuk menyusun asupan gizi ekstra ini.
2. Mendorong pekerja perempuan mendayagunakan lahan kosong untuk menanam apotik hidup dan dapur hidup.
3. Memperkuat sistem pengawasan di lapangan, terutama di tingkat mandor, untuk memastikan pekerja mengonsumsi asupan gizi tambahan ini di lapangan.

Dalam hal terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, perusahaan harus siap dengan mekanisme pemulihan agar hak-hak pekerja perempuan yang terlanggar dapat segera dipulihkan

SARANA PEMULIHAN (REMEDY) BAGI PEKERJA DAN STAF PEREMPUAN



Mekanisme pemulihan (*remedy*) hak-hak pekerja yang harus dilakukan oleh perusahaan dapat berupa:

A. Mekanisme pengaduan

1. Komitmen kebijakan (*policy commitment*) tertulis perusahaan bahwa penyampai pengaduan tidak akan mendapatkan dampak negatif apapun dari pengaduannya, dan setiap pengaduan akan diperlakukan secara konfidensial/rahasia.
2. Mekanisme pengaduan ini hendaknya mudah diakses, tersosialisasikan dengan baik, dimana pekerja dapat mengajukan pengaduan dengan rasa aman.
3. Komite Gender dapat menjadi penerima pengaduan, dengan nomor khusus yang diberlakukan sebagai *hotline*.
4. Apabila diperlukan, Komite Gender dapat menjalin kerja sama dengan Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak untuk mendapatkan fasilitas perlindungan bagi penyampai keluhan.



5. Mekanisme pengaduan ini hendaknya memastikan dilakukannya investigasi atau pemeriksaan secara detail dan menyeluruh terkait isu yang diadukan. Ini akan jadi masukan bagi pimpinan perusahaan untuk menegakkan kebijakan perusahaan dengan tidak ragu-ragu kepada pekerja/staf yang melakukan pelanggaran kebijakan gender.

B. Optimalisasi penggunaan klinik perusahaan

1. Klinik dapat berfungsi sebagai sarana pencegahan tapi juga sebagai sarana pemulihan bagi kesehatan reproduksi pekerja perempuan.
2. Perusahaan dapat menyediakan dokter jaga, juga sarana dan prasarana untuk secepatnya merujuk pasien ke fasilitas kesehatan yang lebih memadai dalam keadaan darurat.
3. Penyediaan obat-obatan khas perempuan seperti pereda nyeri haid.
4. Komitmen kebijakan (*policy commitment*) tertulis dari perusahaan bahwa pekerja perempuan yang dirawat di klinik tidak akan kehilangan hak-haknya selama maupun sesudah perawatan.

C. Memastikan semua pekerja, terutama pekerja perempuan, terlindungi oleh skema BPJS-Ketenagakerjaan.

SARANA KESEJAHTERAAN ANAK



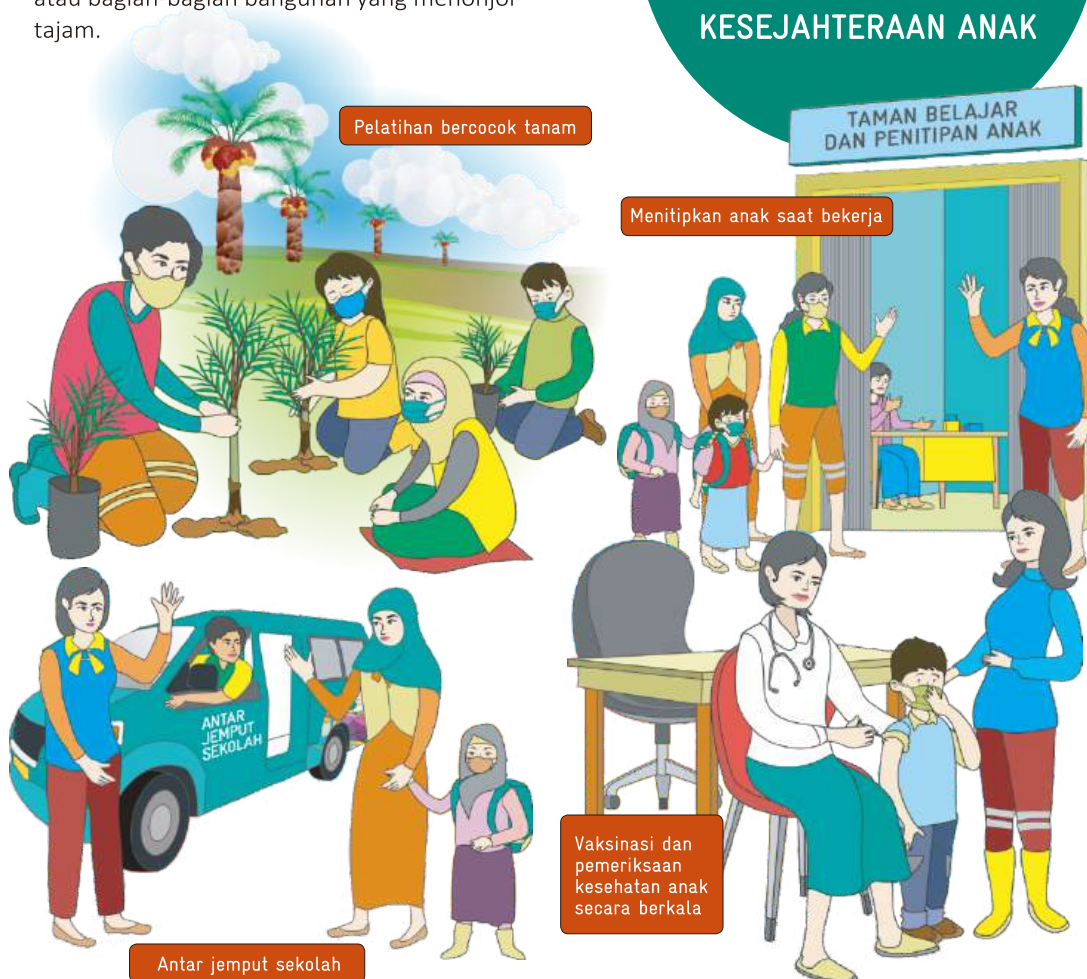
Hal-hal yang akan sangat membantu untuk meningkatkan kesejahteraan anak adalah, antara lain:

1. **Penyediaan sarana penitipan anak**, sebagai bentuk jaminan dan kepastian bahwa anak anak aman ditinggal selama ibu bekerja di kebun.
2. **Perekrutan tenaga yang terlatih dalam pendidikan anak usia dini** sebagai penjaga dan perawat, untuk memastikan bahwa pola pengasuhan anak ini sesuai dengan norma pendidikan anak.
3. **Penyediaan sarana sanitasi, terutama air bersih, yang memadai**, karena anak masih sangat rentan terhadap penularan penyakit.
4. **Sarana penitipan anak ini harus aman bagi anak**, bebas dari potensi yang membahayakan, bebas dari kebisingan maupun paparan bahan kimia dan limbah produksi lainnya.
5. **Penyediaan ruang laktasi**, untuk memberi kesempatan para ibu menyusui anaknya di sela-sela mereka bekerja.
6. **Bekerja sama dengan Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak** untuk memastikan agar sarana penitipan anak ini dan sistem penitipan anak ini sesuai dengan standar penitipan anak, serta bebas dari pelecehan terhadap anak.

7. **Mendorong dan membantu agar para pekerja yang sudah berkeluarga memastikan** bahwa orang tua dan anak tidur terpisah, serta terpisah antara anak laki-laki dan anak perempuan.
8. **Membantu pekerja memastikan tempat tinggal (rumah/mess) mereka aman bagi anak**, misalnya tanpa tangga yang curam atau bagian-bagian bangunan yang menonjol tajam.

PRAKTIK TERBAIK

BEBERAPA KEGIATAN PRAKTIS YANG DAPAT DILAKUKAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN ANAK



KEMANA DAPAT BERKONSULTASI?

Jika Anda masih memiliki pertanyaan tentang hal-hal yang dipaparkan dalam panduan praktis ini, silakan menghubungi pihak-pihak berikut ini:



GABUNGAN PENGUSAHA
KELAPA SAWIT INDONESIA (GAPKI)
Sudirman Park Rukan Blok B No. 18
Jl. KH. Mas Masyur Kav. 35
Karet Tengsin- Tanah Abang
Jakarta Pusat, Jakarta- Indonesia
Telp : 021 5794 3871
E-mail : gapkipusat@yahoo.com
Website : www.gapki.or.id



HUKATAN
Jl. Cipinang Muara Raya No. 33, Jatinegara,
Jakarta Timur, Jakarta-Indonesia
E-mail : DPPHUKATAN@gmail.com
Website : www.hukatan.org



CNV
Tiberdreef 4, 3561 Utrecht, Netherlands
Telp: +31 30751 1260
Website: www.internationaal.nl
e-mail: internationaal@cnv.nl
Perwakilan CNV di Indonesia:
Amalia Falah Alam, amaliafalah@gmail.com



**Perempuan Berdaya,
Sawit Berjaya.
Mewujudkan Sawit
Indonesia
Berkelanjutan.**

Tim Penulis :
Sumarjono Saragih, Marja Yulianti,
Amaliah Falah, Nursanna Marpaung,
Eko Tamba.