

**Draf akhir**

**Panduan Praktis Mengenai Inklusi Gender dan  
Kepatuhan terhadap P&C 2018 dan  
Standar Petani Swadaya 2019**

---



Untuk The Roundtable on Sustainable Palm Oil

---

**Angelica Senders  
Marjoleine Motz 21  
Juli 2020**



**Arthur van Schendelstraat 752  
3511 MK Utrecht  
Utrecht, The Netherlands  
Tel: +31(0)30 234 8281**



## Catatan Penerbit

---

## Daftar Isi

---

Catatan Penerbit	2
Daftar Isi	3
Kata Pengantar	4
Pendahuluan	5
Bagian I Apa yang Dimaksud dengan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Mengapa Hal Ini Penting bagi Anggota RSPO?	7
Peran perempuan di sektor sawit	7
Apa yang dimaksud dengan pemberdayaan ekonomi perempuan?	9
Bagaimana cara untuk mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan?	10
Alasan terkait bisnis untuk pemberdayaan ekonomi perempuan	12
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 Petani Swadaya	34
Strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender bagi petani perempuan	34
Strategi 1. Melibatkan perempuan dalam organisasi petani sebagai anggota dan pemimpin.	36
Strategi 2. Akses yang setara bagi perempuan terhadap jasa kelompok dan/atau perusahaan.	42
Bagian IV Perusahaan dan Masyarakat	47
Strategi 1 Keterlibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan FPIC	48
Strategi 2 Menyusun inisiatif masyarakat yang peka gender	52
Strategi 3 Pengambilan keputusan yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam rumah tangga	56
Strategi 4 Mengurangi pekerjaan mengurus keluarga dan pekerjaan rumah tangga tak berbayar	60
Strategi 5 Pengembangan usaha kecil	63
Bagian V Proses dan Kapasitas Internal	67
1. Pemindaian gender secara cepat	67
2. Penilaian dampak gender	73
Sumber Informasi Tambahan	74
Daftar Pustaka	76



# Kata Pengantar

---

Oleh RSPO

## Pendahuluan

---

Berdasarkan penelitian<sup>1</sup> pada sektor sawit, diketahui bahwa perempuan telah terpinggirkan, mengalami diskriminasi, dikecualikan, dan tidak menerima kesempatan yang setara baik sebagai pekerja dan/atau petani. Hal ini tidak hanya berdampak pada perempuan, tetapi juga keluarga mereka secara keseluruhan. Kesulitan yang dihadapi oleh perempuan pada sektor sawit antara lain: tidak diakuinya kepemilikan lahan atau pemanfaatan lahan, kurang mendapatkan pelatihan, tidak mendapatkan kesempatan kerja yang setara, minimnya perlindungan yang diterima (perlindungan fisik dari pelecehan, dan perlindungan keuangan mis. asuransi karena pekerjaan mereka bersifat tidak resmi), dan kurangnya pengakuan atas kinerja mereka baik sebagai pekerja maupun petani.

Perusahaan dengan kesadaran yang rendah mengenai hal-hal di atas tidak hanya berisiko menciptakan tenaga kerja yang tidak stabil, tetapi juga membatasi profitabilitas potensial mengingat rendahnya inklusivitas gender juga berarti rendahnya pelibatan sumber daya manusia yang sehat.

Perusahaan yang tidak mengakui atau menghargai peran perempuan sebagai anggota keluarga petani dalam pemasokan Tandan Buah Segar (“TBS”) akan tertinggal dalam hal peningkatan potensi produktivitas, kualitas, dan keamanan rantai pasok yang dapat diberikan oleh petani perempuan.

Dengan diadopsinya standar the Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) yang baru pada bulan November 2018, perusahaan produsen minyak sawit saat ini diwajibkan untuk menyelaraskan kebijakannya agar mengakui dan mengintegrasikan pandangan dan praktik yang lebih menyetarakan gender dalam operasinya. Pesan kunci ini diintegrasikan ke dalam Prinsip dan Kriteria (“P&C”) RSPO 2018.<sup>2</sup> Kepatuhan terhadap kriteria gender merupakan bagian yang tak terpisahkan dari standar RSPO. Jika diterapkan, hal ini akan berkontribusi pada meningkatnya kualitas gender yang merupakan salah satu dari tujuan keberlanjutan RSPO. Selain itu, hal ini juga berkontribusi terhadap profitabilitas perusahaan anggota karena RSPO yakin bahwa terdapat 'alasan terkait bisnis' (*business case*) dalam penerapan standar gender RSPO. Alasan terkait bisnis merupakan pembenaran bagi suatu tindakan yang diharapkan akan membuat proses-proses perusahaan menjadi lebih bernilai. Hal yang sama juga berlaku pada Standar Petani Swadaya RSPO 2019 dan kewajiban manajer kelompok dan anggota kelompok.

Dokumen ini memuat strategi-strategi praktis yang dapat digunakan oleh anggota RSPO. Dokumen ini merupakan panduan praktis dan intuitif yang menjelaskan aspek-aspek penting untuk bisnis inklusif gender yang melibatkan pemberdayaan ekonomi perempuan. Perusahaan dan kelompok petani bertanggung jawab untuk memilih strategi yang paling tepat dan relevan sebagai dasar dari rencana aksi gender.

---

<sup>1</sup> Terdapat berbagai sumber, seperti misalnya:

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.

<sup>2</sup> Dalam proses penyusunan panduan baru yang mengintegrasikan pandangan dan praktik kesetaraan gender, dokumen ini disusun oleh CIFOR yang 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*.

Setiap strategi menjelaskan kendala-kendala berbasis gender yang harus diatasi, yang kemudian diikuti dengan panduan tindakan yang perlu diambil. Setiap strategi terhubung dengan P&C RSPO yang relevan.

Melalui dokumen ini, RSPO menunjukkan pentingnya menerapkan pendekatan yang peka gender di seluruh sektor sawit, baik di perkebunan, di pabrik kelapa sawit (“PKS”), di kebun plasma petani, dan di tingkat rumah tangga petani swadaya dan organisasinya. Dilakukannya hal ini akan menjamin bahwa:

- perempuan dijangkau oleh dan menerima manfaat dari kegiatan terkait sawit;
- perempuan diberdayakan, tidak hanya di perusahaan dan organisasi petani, tetapi juga di keluarganya; dan
- pelaku bisnis mendapat keuntungan dari penurunan risiko, berkurangnya biaya, penciptaan nilai, dan pertumbuhan yang dihasilkan dari diterapkannya strategi gender.

Dokumen panduan gender ini terdiri atas lima bagian.

### **Bagian I Apa yang dimaksud dengan pemberdayaan ekonomi perempuan dan mengapa hal ini penting bagi RSPO?**

Bagian ini menyajikan pengantar singkat yang menjelaskan bahwa di mana pun perempuan menjalankan peran tertentu di sektor sawit, mereka merupakan fokus dari panduan gender ini. Selanjutnya, pertanyaan berikut ini dijawab: Apa yang dimaksud dengan pemberdayaan ekonomi perempuan? Bagaimana hal ini dapat dicapai, dan mengapa hal ini penting bagi strategi bisnis perusahaan di sektor sawit?

### **Bagian II Perusahaan sebagai pemberi kerja: strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dialami karyawan perempuan.**

Bagian ini menyajikan strategi praktis beserta contohnya yang relevan bagi semua perusahaan yang memiliki karyawan, yakni perkebunan, PKS, plasma, dan penyedia tenaga kerja.

### **Bagian III Bekerja bersama petani swadaya: strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dialami petani perempuan.**

Bagian ini menyajikan strategi praktis beserta contohnya bagi perkebunan yang bekerja bersama petani swadaya dan organisasinya (manajemen kelompok).

### **Bagian IV Perusahaan dan masyarakat**

Bagian ini menyajikan strategi praktis untuk menciptakan hubungan yang baik dengan masyarakat yang terlibat bersama perusahaan.

### **Bagian V Proses dan kapasitas internal**

Bagian ini menyajikan pindai gender secara cepat yang akan membantu perusahaan menilai kepekaan perusahaan mengenai gender. Selain itu, perangkat penilaian risiko yang dapat digunakan agar proses internal perusahaan menjadi peka juga turut disajikan di bagian ini.

# Bagian I Apa yang Dimaksud dengan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan dan Mengapa Hal Ini Penting bagi Anggota RSPO?

---

## Peran perempuan di sektor sawit

---

Sektor sawit dikenal sebagai sektor yang didominasi oleh laki-laki. Fakta bahwa perempuan kian memiliki peran penting pada sektor ini kerap kali tidak disadari. Peran pasti yang dijalani perempuan berbeda-beda di setiap negara dan benua, dan juga pada setiap mata rantai nilai. Anggota RSPO diharapkan memiliki strategi untuk berkontribusi terhadap meningkatnya kesetaraan gender di dalam perusahaan mengingat hal ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dari standar keberlanjutan RSPO. Agar dapat melakukan hal ini, penting untuk mengetahui situasi aktual yang terjadi: di mana saja para perempuan aktif, dan tantangan apa saja yang mereka hadapi sebagai perempuan; dengan kata lain, apa saja kendala berbasis gender yang mereka hadapi dan bagaimana hal ini dapat diatasi?

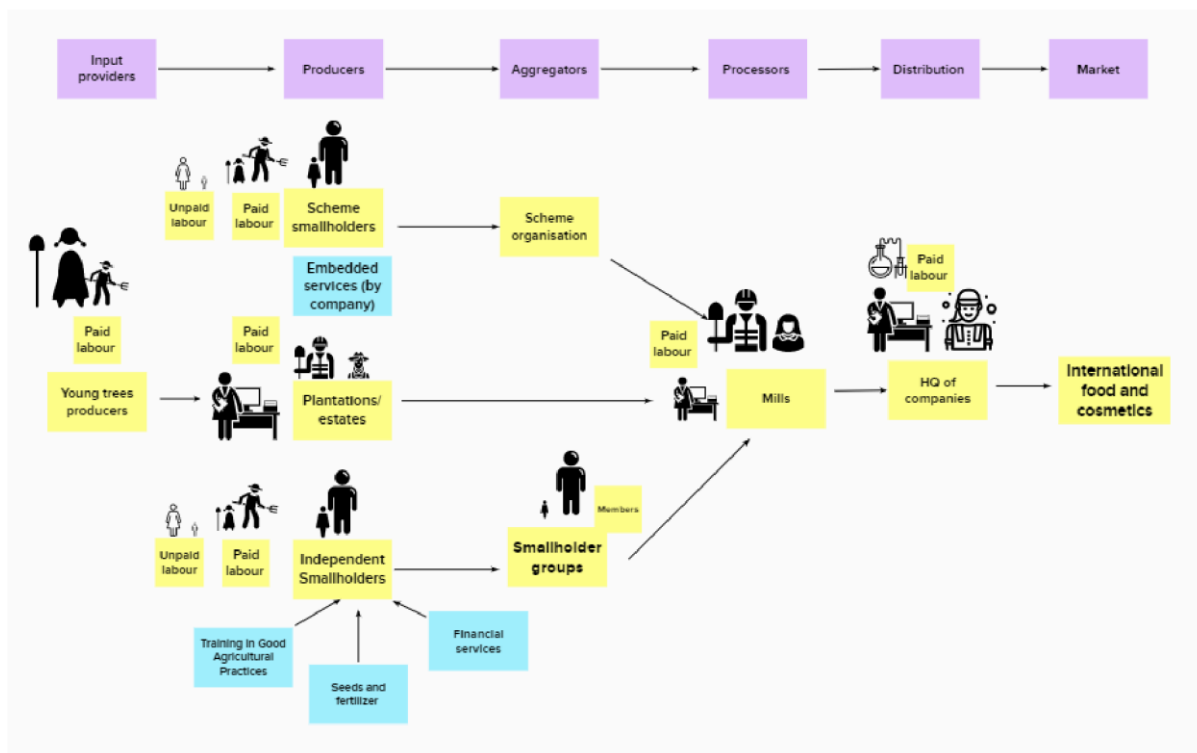
Di banyak negara, baik laki-laki maupun perempuan yang merupakan pekerja di perkebunan ataupun petani melakukan tugas pemeliharaan sawit, yakni membersihkan tumbuhan bawah, memangkas pohon, menyebar pupuk, menyemprot herbisida, dan menggunakan pestisida. Pemanenan pada umumnya dianggap sebagai tugas untuk laki-laki, sedangkan pekerjaan di persemaian biasanya dianggap sebagai tugas perempuan. Selain itu, perempuan melakukan pekerjaan lain di perkebunan, sebagai contoh di pengelolaan administrasi dan keuangan dan fasilitas sosial (mis. pusat penitipan anak, sekolah, dan klinik kesehatan) perusahaan. Di kantor pusat perusahaan besar, persentase perempuan bahkan lebih tinggi lagi. Selain bekerja di bagian administrasi, mereka 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 sawit, Anda disarankan memiliki presentasi visual yang peka gender mengenai sektor ini. Jika beberapa kelompok perempuan tertentu sudah diketahui, maka akan memungkinkan bagi Anda untuk menganalisis kendala berbasis gender yang mereka hadapi dan mencari solusinya. Peta seperti ini dapat dibuat di tingkat perusahaan dan/atau sektor. Untuk panduan ini, kami telah membuat peta sektor yang peka gender.<sup>3</sup>

Dokumen panduan ini berfokus untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dihadapi perempuan di seluruh sektor sawit dan berkontribusi terhadap kesetaraan gender yang lebih besar. Kami akan merumuskan tujuan ini dalam ketentuan yang lebih spesifik dan menggunakan konsep pemberdayaan ekonomi perempuan.

---

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



Gambar 1 Contoh peta sektor sawit yang peka gender

English	Indonesian (Translation)
Input providers	Penyedia input
Producers	Produsen
Aggregators	Agregator
Processors	Pengolah
Distribution	Distribusi
Market	Pasar
Unpaid labour	Buruh tak dibayar
Paid labour	Buruh dibayar
Scheme smallholders	Petani plasma
Embedded services (by company)	Layanan khusus (oleh perusahaan)
Paid labour	Buruh dibayar
Paid labour	Buruh dibayar
Yong trees producers	Produsen tanaman muda
Plantations/estates	Perkebunan/estate
Unpaid labour	Buruh tak dibayar
Paid labour	Buruh dibayar
Independent smallholders	Petani swadaya
Training in Good Agricultural Practices	Pelatihan mengenai Praktik Pertanian yang Baik
Seeds and fertilizer	Benih dan pupuk
Financial services	Jasa keuangan
Scheme organisation	Organisasi plasma
Smallholder groups	Kelompok petani
Paid labour	Buruh dibayar



Members	Anggota
Mills	PKS
Paid labour	Buruh dibayar
HQ of companies	Kantor pusat perusahaan
International food and cosmetics	Makanan dan kosmetik internasional

## 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 misalnya Organisasi Pangan dan Pertanian (Food and Agriculture Organization/FAO) PBB dan the Donor Committee for Enterprise Development (DCED). Walaupun lembaga-lembaga ini menggunakan kata yang sedikit berbeda, keduanya menekankan hubungan yang saling melengkapi di antara dua komponen. Menurut DCED, 'Perempuan dianggap berdaya secara ekonomi jika dia memiliki: (a) akses terhadap sumber daya, yakni opsi untuk maju secara ekonomi; dan (b) agensi, yakni wewenang untuk mengambil keputusan dan bertindak atas keputusan tersebut.'<sup>4</sup>

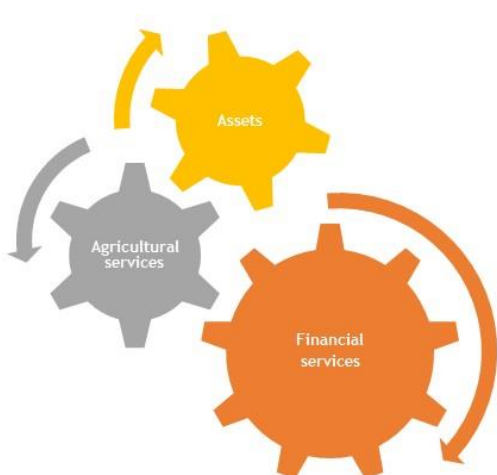
Akses terhadap sumber daya produktif, termasuk akses terhadap aset seperti lahan dan perlengkapan serta akses terhadap, contohnya, jasa pertanian dan keuangan. Jika hanya akses terhadap sumber daya yang diatasi, artinya perempuan belum diberdayakan karena perempuan juga dihadapkan pada pengambilan keputusan mengenai pemanfaatan sumber daya dan juga pada norma dan tradisi.

Agensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk membuat pilihan otonom dan mengubah pilihan-pilihan tersebut menjadi hasil yang dikehendaki. Hal ini tidak hanya mencakup mengendalikan sumber daya dan pendapatan, tetapi juga kemampuan dan kepercayaan diri. Sumber: DCED (2014).

Menurut FAO (2016)<sup>5</sup> komponen utama pemberdayaan ekonomi perempuan berupa akses terhadap sumber daya produktif dan wewenang dan agensi, sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1 dan 2.

<sup>4</sup> Golla, A., Malhotra, A., Nanda, P. dan Mehra, R. (2011) *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition, Framework and Indicators*, by 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*.

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



Gambar 2 Akses terhadap sumber daya produktif



Gambar 3 Wewenang dan agensi

English	Indonesian (Translation)
Assets	Aset
Agricultural services	Jasa pertanian
Financial services	Jasa keuangan
Capabilities	Kemampuan
Self-confidence	Kepercayaan diri
Decision-making power	Wewenang untuk mengambil keputusan

## Bagaimana cara untuk mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan?

Kerangka Jangkau - Manfaat - Berdaya sangat membantu dalam perumusan strategi yang efektif untuk mencapai pemberdayaan ekonomi perempuan, termasuk pada sektor sawit. Kerangka ini dikembangkan oleh the International Food Policy Research Institute (IFPRI).<sup>6</sup> Kerangka ini dimaksudkan agar digunakan untuk: 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; 3) memantau hasil yang dicapai.

Kerangka ini membedakan antara jangkau, manfaat, dan berdaya, dan menunjukkan bahwa hanya *menjangkau* perempuan saja dengan menjadikan mereka sebagai karyawan di suatu firma, atau bahkan dengan memberikan pelatihan kepada mereka, tidak serta-merta menjamin bahwa mereka akan menerima *manfaat* berupa membaiknya kesejahteraan (sosioekonomi) atau bahwa mereka akan *berdaya* sehingga mereka akan memiliki wewenang untuk 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 mendapat manfaat dari tindakan yang dilakukan dan juga berupaya untuk memberdayakan mereka

<sup>6</sup> IFPRI, 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.

sehingga memperkuat kemampuan untuk membuat pilihan hidup yang strategis dan mewujudkan pilihan tersebut menjadi tindakan.

Walaupun dimaksudkan untuk digunakan secara umum dalam konteks pembangunan, kerangka ini juga berlaku bagi perusahaan. Tabel 1 merangkum kerangka Jangkau - Manfaat - Berdaya yang sudah disesuaikan oleh penulis untuk digunakan oleh anggota RSPO.

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Perempuan berpartisipasi aktif pada sektor sawit sebagai petani, anggota rumah tangga petani, atau karyawan	Meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial perempuan	Memperkuat kemampuan perempuan untuk membuat pilihan hidup yang strategis, termasuk keputusan keuangan, dan mewujudkannya menjadi tindakan berupa pembelanjaan dan investasi
Strategi	<p>Berupaya mengurangi batasan terhadap partisipasi perempuan dalam plasma petani (sebagai petani 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>Merancang layanan (mis. pelatihan dan pasokan input) yang mempertimbangkan kebutuhan, preferensi, dan kendala berbasis gender untuk memastikan bahwa perempuan mendapatkan manfaat dari layanan tersebut</p> <p>Memastikan dukungan dari suami serta tokoh masyarakat</p>	<p>Meningkatkan wewenang pengambilan keputusan bagi perempuan dalam rumah tangga dan masyarakat dengan menerapkan beberapa pendekatan</p> <p>Mengatasi bidang-bidang utama di mana ketidaksetaraan gender terjadi (atau pelemahan perempuan, mis. kekerasan berbasis gender) dengan cara membuat laki-laki dan perempuan peka terhadap hal-hal tersebut.</p>
Pengukuran	<p>Jumlah/proporsi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- petani perempuan</li> <li>- karyawan perempuan di berbagai jenis pekerjaan (termasuk pekerjaan tetap, pekerjaan teknis, dan posisi manajemen)</li> </ul> <p>Perempuan yang memanfaatkan layanan, mis. mendapatkan pinjaman (yang lebih besar) atau mengikuti pelatihan Praktik Pertanian yang Baik (<i>Good Agricultural Practice</i> atau "GAP")</p>	<p>Data berdasarkan jenis kelamin untuk hasil, seperti misalnya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- produktivitas</li> <li>- pendapatan</li> <li>- aset</li> <li>- gizi</li> <li>- penggunaan waktu, dll.</li> </ul> <p>sebagai akibat dari kegiatan mereka pada sektor sawit</p>	<p>Wewenang pengambilan keputusan perempuan mengenai, seperti misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- produksi pertanian</li> <li>- pendapatan atau konsumsi pangan rumah tangga</li> </ul> <p>Penurunan hasil terkait pelemahan, seperti misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kekerasan berbasis gender</li> <li>- beban waktu</li> <li>- terbatasnya mobilitas</li> </ul>

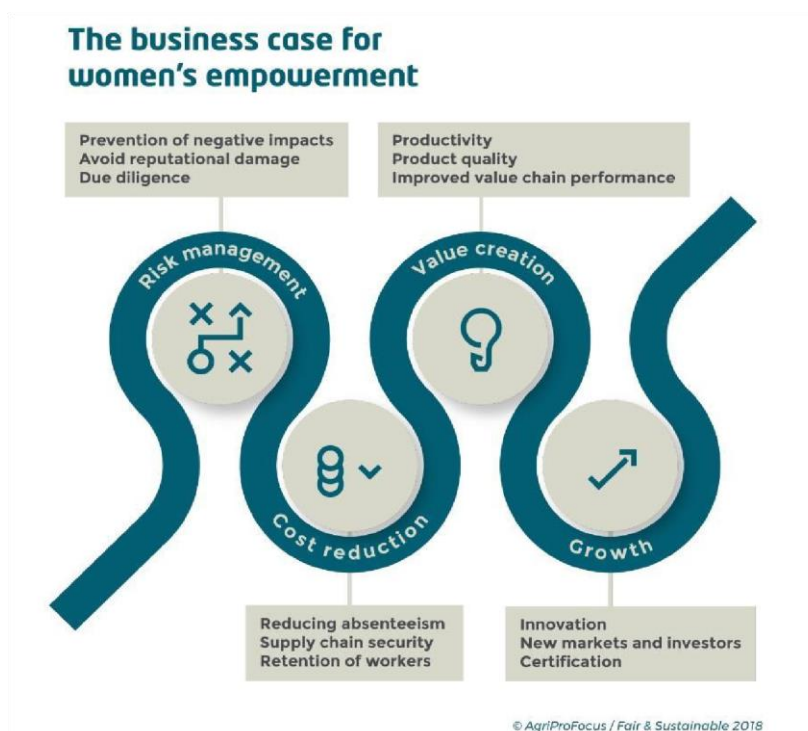
Tabel 1 Kerangka Jangkau – Manfaat – Berdaya yang diadaptasi untuk sektor sawit

## Alasan terkait bisnis untuk pemberdayaan ekonomi perempuan

RSPO memahami bahwa terdapat argumen bisnis bagi perusahaan untuk secara aktif mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan. Hal ini didukung oleh International Finance Corporation (IFC)<sup>7</sup> dan beberapa organisasi internasional lainnya<sup>8</sup> yang mendukung bahwa terdapat 'alasan terkait bisnis' untuk strategi bisnis yang peka gender. Alasan terkait bisnis merupakan motivasi atau alasan dilakukannya suatu tindakan yang diharapkan agar proses perusahaan lebih efisien dan produk-produknya lebih bernilai. Gender merupakan hal penting dalam keputusan bisnis, dan mendorong kesetaraan gender merupakan sebuah peluang bagi bisnis, bukan batasan.

The International Finance Corporation (IFC)<sup>9</sup> dan lembaga lainnya mendata beberapa manfaat potensial yang didapatkan oleh pelaku agribisnis yang memiliki pekerja dari diterapkannya kebijakan dan praktik yang sadar akan gender. Manfaat yang diterima perusahaan sebagai pemberi kerja antara lain mulai dari meningkatnya reputasi, berkurangnya pergantian staf, dan meningkatnya basis data talenta (*talent pool*) hingga proses kerja yang membaik dan keuntungan strategis yang lebih luas.

Manfaat yang diterima perusahaan yang sumber produknya berasal dari petani sebagian besar berkaitan dengan stabilitas rantai pasok, kualitas produk, dan hasil. Manfaat-manfaat ini dapat dikelompokkan menjadi empat bidang utama (lih. Gambar 3).<sup>10</sup> Keempat bidang ini akan digunakan untuk menjelaskan argumen bisnis dalam menerapkan berbagai strategi yang ada pada panduan ini.



Gambar 4 Alasan terkait bisnis untuk pemberdayaan perempuan

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

<sup>8</sup> 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.

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

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

<b>English</b>	<b>Indonesian (Translation)</b>
The business case for women's empowerment	Alasan terkait bisnis untuk pemberdayaan perempuan
Prevention of negative impacts	Pencegahan dampak negatif
Avoid reputational damage	Menghindari kerusakan reputasi
Due diligence	Uji tuntas
Productivity	Produktivitas
Product quality	Kualitas produk
Improved value chain performance	Meningkatnya kinerja rantai nilai
Risk management	Manajemen risiko
Cost reduction	Penurunan biaya
Value creation	Penciptaan nilai
Growth	Pertumbuhan
Reducing absenteeism	Mengurangi ketidakhadiran
Supply chain security	Keamanan rantai pasok
Retention of workers	Retensi pekerja
Innovation	Inovasi
New markets and investors	Pasar dan investor baru
Certification	Sertifikasi

## Bagian II Perusahaan sebagai Pemberi Kerja

---

### 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?

Pihak manajemen dan khususnya departemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam kinerja dan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap Prinsip dan Kriteria (P&C) RSPO 2018.

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

- Kewajiban peraturan (kepatuhan terhadap standar dan undang-undang, mis. tidak adanya diskriminasi, cuti melahirkan, serta keselamatan dan kesehatan kerja).
- Pengelolaan risiko operasional (memastikan perempuan dilengkapi dengan perlengkapan yang sebagaimana mestinya untuk pekerjaan mereka dan menggunakan alat pelindung diri (APD); memastikan keamanan perempuan di perkebunan yang besar dan tidak mengalami pelecehan).
- Pengelolaan risiko reputasi (menghindari eksploitasi pekerja perempuan, pelecehan di tempat kerja).

Penanganan persoalan-persoalan ini akan mencegah timbulnya berbagai biaya, seperti misalnya biaya untuk memperbaiki reputasi yang rusak. Hal ini juga memberikan manfaat karena reputasi yang membaik atau terjamin dari suatu perkebunan/PKS yang bebas konflik disukai oleh pembeli/pabrik manufaktur. Dengan demikian, hal ini akan mempermudah akses terhadap investasi substansial dari lembaga keuangan, investor, dan perusahaan induk, seperti misalnya investasi pada penanaman kembali.

##### Mengapa gender penting pada plasma petani?

Menurut RSPO, 'petani 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 bagaimana mereka memanfaatkan lahan, jenis tanaman yang ditanam, dan bagaimana cara mengelolanya (cara mengatur, mengelola, dan membiayai lahan tersebut). Hal ini berarti perusahaan mengelola sebagian (jika tidak semua) kegiatan operasional pada kebun plasma. Untuk beberapa kegiatan seperti pemanenan, mereka dapat merekrut pekerja melalui penyedia jasa. Tetapi, secara keseluruhan perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa petani plasma juga mematuhi prinsip-prinsip RSPO. Oleh karena itu, pada bab ini, strategi-strategi yang ditunjukkan juga berlaku bagi pekerja (perempuan) pada petani plasma.

## 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 suatu pola. Hal ini menyebabkan pekerja perempuan kerap melakukan pekerjaan seperti melakukan pemupukan, menyemprot pestisida, dan mengumpulkan berondolan, sedangkan laki-laki bertanggung jawab untuk melakukan pemanenan dan pemangkasan serta mengemudikan truk. Kegiatan yang dilakukan oleh perempuan secara umum bersifat borongan atau merupakan pekerjaan lepas dengan upah lebih rendah yang dibayarkan per hari. Mereka tidak mendapatkan manfaat jaminan sosial seperti pada kontrak tetap yang sering diperoleh laki-laki. Hal ini menyebabkan perempuan memiliki peluang kapasitas untuk maju (*upward mobility*) yang sangat kecil di dalam perusahaan.

Proporsi tenaga kerja perempuan yang lebih kecil di perkebunan juga terjadi karena mereka sering kali harus melakukan pekerjaan sebagai buruh sekaligus pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar (termasuk merawat anak-anak dan orang dewasa yang menjadi tanggungan), pekerjaan rumah tangga (seperti misalnya memasak dan atau mengumpulkan air atau kayu bakar), dan pekerjaan kemasyarakatan yang tak berbayar. Pekerjaan seperti ini memengaruhi ketersediaan waktu, mobilitas, dan agensi perempuan. Hal ini menurunkan kemampuan perempuan untuk menjadi buruh dengan upah tetap dan menyebabkan mereka kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan upah yang lebih baik karena 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 dengan berkualitas rendah yang mungkin tidak aman atau dapat menghambat perkembangan anak usia dini. Hal ini menyebabkan tekanan di antara karyawan, mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan, dan sering kali berujung pada ketidakhadiran. Meskipun persoalan ketidakhadiran dan tingginya tingkat pergantian staf diketahui pelaku bisnis, akar penyebab persoalan ini jarang sekali dianalisis dan ditangani.

### **Alasan terkait bisnis tidak terlihat**

Kesadaran yang ada masih rendah mengenai bagaimana investasi pada karyawan perempuan dapat menurunkan biaya dan memberikan dukungan dalam memperoleh tenaga kerja yang terampil dan stabil. Di sebagian besar pasar klien, kepatuhan sosial yang lebih tinggi lebih dihargai sehingga akan meningkatkan akses terhadap pasar-pasar tersebut.

Selain itu, terdapat kesalahpahaman bahwa berinvestasi pada perempuan tidak memberikan manfaat kepada laki-laki. Padahal, beberapa praktik terbaik di industri minyak sawit dan sektor lainnya menunjukkan bahwa menutup kesenjangan antara laki-laki dan perempuan memperkuat stabilitas perusahaan dan menjamin pendapatan dan kesejahteraan keluarga.

Laporan dari IFC 'Berinvestasi pada Perempuan di Sepanjang Rantai Nilai Agribisnis (*Investing in Women along Agribusiness Value Chains*)' (2016) memberikan gambaran mengenai alasan terkait bisnis untuk berinvestasi pada karyawan perempuan bagi pengusaha agribisnis pada skala yang lebih besar. Dengan ilustrasi melalui kasus, laporan IFC menunjukkan bahwa jika perusahaan berinvestasi pada pekerja perempuan, maka investasi ini akan membantu meningkatkan tenaga kerja dan *talent pool*, menekan biaya perekrutan dan pergantian karyawan, meningkatkan inovasi, dan memberikan kesempatan agar terdapat berbagai sudut pandang di bagian tenaga kerja dan manajemen. Selain itu, standar buruh yang tinggi dan pekerjaan yang berkualitas dapat meningkatkan akses terhadap pasar

berkualitas tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan keuntungan bisnisnya sekaligus mendukung pertumbuhan inklusif bagi pekerja perempuan di sektor agribisnis.<sup>11</sup>

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

1. Akuisisi dan retensi talenta: Bisnis yang memiliki kebijakan seperti cuti orang tua atau cuti keluarga berbayar dan pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk dapat mengelola tanggung jawab mengurus keluarga dan rumah tangga tak berbayar, sehingga akan lebih mudah bagi bisnis ini untuk menarik dan mempertahankan pekerja.
2. Produktivitas dan pelibatan karyawan: Pemberi kerja yang mempertimbangkan kehidupan pekerjanya secara holistik, termasuk tanggung jawab mengurus keluarga dan rumah tangga, dan yang membantu mengatasi aspek-aspek yang menyebabkan teralihnya perhatian, kelelahan, dan ketidakhadiran karyawan dapat meningkatkan kinerja dan pelibatan tenaga kerja.
3. Ketahanan dan keberagaman rantai pasok: Bisnis 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 kemampuan mereka untuk memitigasi risiko dan melayani kebutuhan konsumen.<sup>12</sup>

### Strategi untuk karyawan perempuan

Untuk mengatasi persoalan sosial yang terdeteksi terkait karyawan perempuan dan untuk menstimulasi kepatuhan lebih lanjut 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

---

<sup>11</sup> IFC (2016). *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*.

<sup>12</sup> Unilever dan Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work*.



## Strategi 1. Kesenjangan gender di tempat kerja

---

**Indikator 6.1.6 Pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.**

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

**Kriteria 6.1 Segala bentuk diskriminasi dilarang**

### Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Sebagian besar karyawan di sektor sawit adalah laki-laki. Mereka bekerja di perkebunan dan PKS dan melakukan pekerjaan yang dianggap berat. Sebagian besar di antaranya memiliki kontrak tetap. Sedangkan perempuan lebih banyak melakukan pekerjaan lepas yang menyebabkan pendapatan keluarga terus-menerus tidak tetap dan rendah. Sebagaimana disebutkan dalam pengantar, perempuan lebih banyak terlibat dalam penyemprotan dan pemupukan, atau pemanenan berondolan, yang merupakan pekerjaan lepas dengan upah yang rendah. Sifat pekerjaan yang tidak teratur ini menyulitkan perempuan untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sekaligus kewajibannya seperti pekerjaan mengurus keluarga dan rumah tangga yang tak berbayar. Laki-laki sering kali dipekerjakan untuk waktu yang lama seperti selama satu musim penuh atau memiliki posisi tetap. Hal ini memberikan stabilitas bagi mereka, dan selain upah mereka juga mendapatkan manfaat tambahan seperti diikutsertakan dalam jaminan sosial, asuransi kesehatan, dan terkadang skema pensiun. Terdapat beberapa pengecualian, yakni perempuan yang bekerja di bagian administrasi kantor atau laboratorium memiliki kontrak tetap, sama halnya dengan perempuan yang bekerja di layanan kesehatan dan fasilitas penitipan anak milik perusahaan. Di banyak kasus, kantor pusat perusahaan memiliki proporsi staf perempuan yang lebih tinggi.

Kondisi kerja di perkebunan pada umumnya keras. Pekerja di unit pemeliharaan tanaman (sebagian besar perempuan) diberikan target untuk jumlah karung pupuk yang harus mereka sebar, tangki bahan kimia yang harus mereka semprot, atau baris tanaman yang harus mereka siangi. Jika pekerja tidak dapat memenuhi target ini, upah hariannya akan lebih rendah atau pekerjaan yang belum diselesaikan akan ditambahkan ke target hari selanjutnya. Oleh karena itu, pekerja yang tidak terdaftar (perempuan atau laki-laki, terkadang anak-anak) perlu dilibatkan untuk memenuhi target. Upah yang diterima tidak selalu upah bersih dan terkadang sudah dikurangi dengan beberapa biaya. Pekerja harus membayar APD sendiri, transportasi sepeda motor di dalam perkebunan, dll. sehingga semakin mengurangi jumlah upah mereka yang sudah sedikit. Penyemprotan pestisida memiliki risiko kesehatan reproduksi, seperti misalnya 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 oleh kecelakaan kerja. Pekerja lepas sering kali direkrut maksimal hanya untuk beberapa hari dalam sebulan untuk menjaga agar status mereka tetap sebagai pekerja lepas. Di Indonesia, pekerja lepas bekerja maksimum 20 hari atau terkadang kurang dari 20 hari. Kadang kala, perempuan memaklumi hal ini karena mereka juga memiliki kesibukan lain, kebun sayuran, sepetak sawah, atau usaha kecil. Para perempuan melaporkan bahwa mereka tidak merasa aman di perkebunan. Terkadang mereka harus berjalan jauh sendirian dan takut pada ular dan satwa liar lainnya. Mereka juga khawatir mengalami pelecehan seksual.

Persoalan-persoalan di atas adalah topik yang tercakup dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan negosiasi lainnya antara pihak manajemen dan pekerja. Namun, 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 untuk memenuhi kebutuhan gender, tetapi komite ini tidak selalu memiliki pengalaman mengenainya atau mengetahui pengalaman perusahaan lain yang dapat dijadikan sebagai contoh atau inspirasi.

### **Tindakan kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender**

- 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

### **Bagaimana cara melaksanakan tindakan kunci**

- 1.1 Memastikan kesetaraan dalam perjanjian kontrak dan upah
  - Memasukkan kesetaraan gender dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.
  - Memberikan lebih banyak kontrak tetap, musiman atau tetap kepada perempuan, termasuk manfaat terkait kontrak.
  - Mempertimbangkan untuk merekrut pasangan suami istri, tetapi berikan kontrak kepada keduanya guna menghindarkan hilangnya pekerjaan istri jika suami cuti.
  - Menentang eksploitasi pekerja (perempuan) oleh kontraktor pihak ketiga. Akan lebih baik jika melakukan rekrutmen langsung.
  - Jangan memotong gaji untuk biaya APD dan transportasi di dalam perkebunan (dengan sepeda motor atau truk) yang menyebabkan semakin sedikitnya gaji yang jumlahnya memang sudah sedikit.
  - Memberikan gaji yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara.

### **Perusahaan Contoh 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 rekrutmen secara terpisah, di mana laki-laki untuk pemanenan TBS dan perempuan untuk penyemprotan sawit. Sebagaimana praktik pada umumnya di sektor sawit, laki-laki lebih sering memiliki kontrak dibandingkan perempuan. Kebanyakan pekerja perempuan adalah pekerja lepas. Perusahaan mengalami tingginya tingkat pergantian pekerja lepas dan dihadapkan pada biaya yang terus muncul untuk perekrutan serta biaya tinggi untuk pelatihan bagi pekerja perempuan yang baru direkrut.

Musim Mas telah memperkenalkan sistem perekrutan yang baru di mana baik suami maupun istri dari satu keluarga saat ini ditawarkan kontrak. Selain itu, tingkat pergantian pekerja juga menurun. 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, hal ini berkontribusi pada kemandirian keuangan dan juga meningkatkan agensi dan kepercayaan dirinya.

## 1.2 Memperbaiki kondisi kerja perempuan di perkebunan (Kriteria dan Indikator 6.7 - 6.7.3 - 6.74)

- Memastikan upah yang wajar dan target/kuota layak, dan cantumkan negosiasi ini dalam kontrak baik dengan pekerja tetap maupun pekerja lepas.
- Mengatur perempuan dalam kelompok-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 sampaikan hasil cek tersebut sehingga pekerja perempuan mengetahui kondisi kesehatannya (tindakan ini tidak selalu dilakukan).

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

- Mendorong partisipasi perempuan dalam komite pekerja, serikat dagang, dan/atau komite gender agar suara mereka didengar dan memastikan bahwa mereka terwakili di semua komunikasi antara manajemen dan pekerja guna memastikan agar hak dan kebutuhan perempuan dipenuhi.
- Mendorong dan mendukung perempuan untuk menjadi anggota pada struktur-struktur tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengundang pembicara serikat kerja ke perusahaan guna menjelaskan manfaat dari keanggotaan ini.
- Memanfaatkan cara ini untuk meningkatkan kesadaran mengenai hak dan kebutuhan perempuan.

---

### Komite gender

Berdasarkan 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* atau JCC), dengan 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. Mereka 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. Komite ini tidak mewakili petani swadaya, tetapi, jika diminta mereka dapat memberikan nasihat bagi petani perempuan mengenai berbagai topik. Namun demikian, jika terdeteksi ada pelecehan, kejadiannya akan disampaikan kepada kepala desa.

Di samping itu, terdapat beberapa desa di mana 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-desa. Berdasarkan pengalaman mereka, lebih mudah untuk 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 Yunita Widiastuti)

## Hasil bagi perusahaan

### *Pengelolaan 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 terus-menerus pada kesetaraan gender sangat menurunkan risiko reputasi perusahaan yang rusak secara mendadak, seperti misalnya ketika diketahui dengan jelas bahwa perempuan tidak menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang setara.

### *Penurunan biaya*

Berkurangnya biaya rekrutmen dan pelatihan: Buruh lepas selalu berganti-ganti. Tingginya tingkat pergantian staf menimbulkan biaya terkait rekrutmen terus-menerus dan pelatihan karyawan baru. Jika perempuan memiliki kontrak dengan jangka lebih panjang atau pekerjaan tetap, akan lebih memungkinkan bagi mereka untuk selalu ada bagi perusahaan. Ini akan menurunkan biaya rekrutmen dan jumlah staf berlebih untuk menutup ketidakhadiran.

Berkurangnya biaya terkait ketidakhadiran: Bisnis yang memiliki kebijakan seperti pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung jawab mengurus keluarga dan pekerjaan rumah tangga tak berbayar, dan akan lebih mudah bagi mereka untuk menarik dan mempertahankan pekerja. Ini akan menurunkan tingkat ketidakhadiran.

### *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.

Meningkatnya produktivitas karena retensi pekerja meningkat dan ketidakhadiran menurun. 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	Suara perempuan didengar dalam komunikasi antara manajemen dan pekerja
Strategi	<p>Mengembangkan berbagai jenis pengaturan untuk menggantikan tenaga kerja lepas dan borongan bagi perempuan</p> <p>Departemen sumber daya manusia memeriksa apakah perempuan mendapatkan upah yang lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama. Jika ya, kontrak disesuaikan</p>	<p>Perempuan mendapatkan manfaat, yakni upah yang lebih tinggi dari pekerjaan tetap</p> <p>Manfaat lainnya seperti diikutsertakan dalam jaminan sosial dan terkadang juga skema pensiun</p> <p>Meningkatnya kondisi kerja, kesehatan, keselamatan di perkebunan</p>	<p>Mendorong dan mendukung perempuan untuk menjadi anggota komite pekerja, serikat dagang, dan komite gender, dan berpartisipasi dalam PKB</p>
Pengukuran	#/% L/P pada pekerjaan musiman dan pekerjaan tetap	#/% L/P yang mendapatkan manfaat berupa jaminan sosial dan manfaat lainnya	#/% L/P di 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 yang dimaksud kendala berbasis gender?

Kendala secara menyeluruh dalam hal ini adalah 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. Pada umumnya, laki-laki menyerahkan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ini kepada istri, ibu, atau anak perempuannya. Praktik yang umum terjadi adalah perempuan lebih memilih mengurus keluarga dibanding mengambil sif kerja. Kendala ini kemudian berkembang menjadi beberapa bentuk, sifatnya jelas, dan berkontribusi terhadap kondisi pendapatan rendah secara umum yang dialami pekerja perempuan, yakni pekerjaan tetap tidak fleksibel dan pekerjaan lepas fleksibel walaupun tidak pasti. Namun demikian, 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 kesehatan. 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. Harga susu formula mahal dan terkadang berkualitas rendah sehingga bukan merupakan alternatif yang baik dari air susu ibu (ASI) yang lebih menyehatkan. Selain itu, penitipan anak yang terjangkau tidak selalu ada. 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 kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender

- 2.1 Jam kerja yang lebih fleksibel untuk memungkinkan mereka 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.

#### Bagaimana cara melaksanakan tindakan kunci

- 2.1 Jam kerja yang lebih fleksibel untuk memungkinkan mereka bekerja dan mengurus pekerjaan rumah secara bersamaan (Kriteria dan indikator 6.5 - 6.5.3)
  - Melakukan analisis tentang bagaimana jam kerja dapat dibuat lebih fleksibel dan memastikan bahwa tidak ada lembur wajib yang diharuskan untuk mengganti waktu yang terpakai untuk tanggung jawab mengurus rumah tangga.
  - Hal ini berarti memperbolehkan pekerja untuk terlambat memulai pekerjaan jika memiliki janji untuk berobat, atau menetapkan jadwal istirahat atau sif yang fleksibel.
  - Jadwal 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 berkelanjutan di perusahaan minyak sawit yang berbasis di Singapura Golden Agri Resources (GAR), status kerja perempuan merupakan persoalan yang lebih rumit, dan pembagian kerja di industri minyak sawit tidak serta-merta menunjukkan diskriminasi terhadap perempuan. Beberapa pekerjaan seperti memanen tandan sawit yang berat adalah pekerjaan yang membutuhkan fisik, dan dengan demikian pekerjaan ini diberikan kepada laki-laki.

"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 melihat dengan cukup dekat pada kondisi-kondisi tertentu di sektor pertanian dan bagaimana peran perempuan pada situasi pedesaan di masyarakat pertanian."

Dia menambahkan bahwa banyak perempuan lebih memilih fleksibilitas dalam jam kerjanya dan biasanya melakukan berbagai pekerjaan rumah tangga, sehingga itulah alasan mengapa 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 misalnya mengurus rumah tangga, merawat kebun keluarga, dan menjalankan usaha sampingan. [Baca blog ini](#) Sumber: [www.eco-business.com /GAR](http://www.eco-business.com/GAR)

## 2.2 Menawarkan pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil dan menyusui (Kriteria dan indikator 6.1.4 - 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 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 ini 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 cara menyediakan penitipan anak, sekolah, dan layanan kesehatan. Menyediakan layanan tanpa memotong biaya layanan tersebut dari gaji (yang mana hal ini sering kali terjadi).
- Memberikan ruang untuk menyusui atau memompa ASI.

- Pengaturan seperti ini mencegah munculnya tekanan dan kekhawatiran mengenai kesejahteraan anak yang masih kecil dari 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 bahwa para laki-laki separtak. Kebijakan yang baru harus disampaikan dengan baik kepada semua pekerja.
- Hal 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 turut memikul beban secara adil atas pekerjaan mengurus keluarga yang tak berbayar ini, mereka dapat melewatkan pengalaman positif yang sangat berharga, seperti misalnya ikatan sepanjang hayat yang timbul karena menghabiskan waktu bersama anak-anak di masa pertumbuhan mereka.

### Hasil bagi perusahaan

#### *Pengelolaan 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 membuat perbaikan, jika memungkinkan, akan sangat menurunkan risiko reputasi.

#### *Penurunan biaya*

Berkurangnya biaya rekrutmen dan pelatihan: Tingginya tingkat pergantian staf menimbulkan biaya terkait rekrutmen terus-menerus dan pelatihan karyawan baru. Jika perempuan memiliki jam kerja yang lebih fleksibel dan mendapatkan pekerjaan alternatif pada saat hamil atau menyusui, mereka 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. Hal 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	Terdapat 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	<p>Analisis cara agar jam kerja dapat dibuat lebih fleksibel</p> <p>Mengidentifikasi pekerjaan alternatif bagi perempuan hamil dan menyusui</p> <p>Menetapkan pengaturan untuk yang terjangkau untuk mengasuh anak dan cuti orang tua</p>	<p>Perempuan tidak terpaksa untuk lebih memilih melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dibandingkan dengan bekerja.</p> <p>Berkurangnya tekanan dan kekhawatiran mengenai kesejahteraan anak-anak mereka yang masih kecil</p> <p>Anak-anak lainnya (biasanya anak perempuan) dapat tetap bersekolah</p>	<p>Secara efektif melibatkan pekerja yang memiliki tanggung jawab melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar ketika merancang dan mengambil keputusan sehingga mereka dapat menyuatkan kekhawatirannya dan menyusun rencana yang mencerminkan kebutuhan dan kepentingan mereka.</p> <p>Mendorong laki-laki agar peka terhadap pembagian pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar dalam keluarganya</p>
Pengukuran	<p>Pengaturan kerja yang fleksibel</p> <p>Memberikan dukungan kepada pekerja yang juga melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar</p>	<p>#/% dari P/L yang menggunakan pengaturan ini</p> <p>Apresiasi pengaturan</p>	<p>Contoh pekerja yang juga melakukan pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar merasa diakui</p> <p>Tugas mengurus rumah tangga yang dibagikan kembali dalam keluarga pekerja</p>

## Strategi 3. Mengatasi kekerasan berbasis gender

---

**Kriteria 6.5 Tidak ada pelecehan atau kekerasan di tempat kerja**

**Kriteria 3.6 Didokumentasikan, dikomunikasikan, dan dilaksanakannya rencana kesehatan dan keselamatan kerja**

### **Apa yang dimaksud kendala berbasis gender?**

Menurut FAO<sup>13</sup>, kekerasan berbasis gender adalah kekerasan terhadap seseorang khususnya karena mereka adalah laki-laki atau perempuan. Kekerasan berbasis gender berdampak terhadap baik laki-laki maupun perempuan, tetapi perempuan biasanya lebih banyak menjadi target kekerasan ini. Kekerasan ini merupakan akibat dari ketidakseimbangan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan. Bentuk kekerasan berbasis gender yang paling umum adalah 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 menarik. Mereka dapat merasa tergantung pada pasangannya, takut, khawatir, dan tidak berdaya. Mereka juga dapat menolak kesempatan untuk menghasilkan uang dan untuk berpartisipasi di masyarakat atau dalam acara-acara keagamaan.

Kekerasan berbasis gender paling banyak berdampak pada jumlah penduduk produktif berusia 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, dikecualikan 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 yang mengintimidasi, tidak ramah, dan memperlakukan, dan mengalami berbagai bentuk perilaku seksual yang tidak diinginkan. Perempuan diminta untuk melakukan hubungan seksual serta menerima lelucon, sindiran, dan komentar yang tidak pantas, dan kontak fisik yang tidak diinginkan yang dapat mengakibatkan kekerasan. Terlepas dari maraknya hal ini, pelecehan seksual di tempat kerja tidak banyak dilaporkan karena ketakutan akan tidak dipercayai, disalahkan, atau mendapat balasan sosial atau profesional.

Kekerasan berbasis 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 berbasis gender di bidang kerjanya dan juga, jika memungkinkan, di tingkat masyarakat dengan melibatkan laki-laki dan perempuan serta tokoh masyarakat.

### **Tindakan kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender**

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 berbasis gender

---

<sup>13</sup> 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](#).

- 3.4 Mempermudah akses terhadap fasilitas konseling dan kesehatan bagi korban
- 3.5 Mempertimbangkan penyelia perempuan yang mengawasi pekerja perempuan

### **Bagaimana cara melaksanakan tindakan kunci**

- 3.1 Menyusun dan menerapkan kebijakan nol toleransi untuk kekerasan berbasis gender (Indikator 6.5.1)
  - Menyusun kebijakan nol toleransi merupakan awal yang bagus, akan tetapi sering kali tindakan ini tidak cukup untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi insiden yang terjadi, terlepas insiden tersebut berlangsung di masyarakat atau 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, seperti misalnya 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 seperti misalnya budaya dan pengetahuan lokal, sikap dan perilaku, dan praktik-praktik yang berbahaya.
  - Merumuskan tindakan perlindungan berdasarkan analisis ini. Hal yang terpenting adalah bagaimana penyelia dan manajer dapat mendorong pelaporan insiden yang terjadi dan bagaimana praktik-praktik diskriminatif akan 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 menjadi tempat mengadu bagi korban kekerasan berbasis gender.
  - Melatih semua staf, pekerja, dan orang-orang penting di masyarakat untuk memastikan agar semua pihak memahami apa yang dimaksud kekerasan berbasis gender, dari mana hal tersebut terjadi, dan bagaimana pencegahannya.
  - Dalam pelatihan ini, kesempatan terbuka luas untuk menjelaskan kebijakan nol toleransi dan bagaimana 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 mengenai hal ini.
  - Jika memungkinkan, kaitkan pelatihan perusahaan dengan pelatihan yang lebih berbasis masyarakat dan kampanye masyarakat yang berfokus pada anak muda dan pasangan. Menjelaskan 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.

### 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 penyelia perempuan untuk pekerjaan yang lebih banyak dilakukan oleh pekerja perempuan.

#### **Kebijakan kekerasan berbasis gender - Bumitama**

Pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga merupakan realitas di perkebunan, sama seperti yang terjadi di sektor mana pun. Bumitama memiliki kebijakan yang sangat baik mengenai topik ini. Bumitama menyebarkan informasi mengenai permasalahan ini dan menyediakan alamat email yang dapat digunakan untuk membuat pengaduan anonim bagi setiap kasus pelecehan seksual. Komputer di departemen sumber daya manusia atau ponsel pribadi sangat dapat dipergunakan untuk menyampaikan pengaduan ataupun hanya sekadar mengajukan pertanyaan.

Bumitama juga berperan dalam mediasi. Terkadang kegiatan ini dilakukan dengan bantuan kelompok perempuan bersama dokter atau psikolog. Kesadaran juga penting. Bumitama bekerja bersama tokoh masyarakat setempat. Bumitama cukup ketat memantau perilaku para pemimpinnya yang dapat dipecah jika ditemukan ada perilaku yang tidak pantas.

Sumber: Wawancara dengan Ibu Lim Sian Choo dari Bumitama

#### **Hasil bagi perusahaan**

##### ***Pengelolaan risiko***

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

##### ***Penciptaan nilai***

Mengatasi kekerasan berbasis gender berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, karena korban kekerasan berbasis gender merasa tertekan dan terluka secara emosional. Selain itu, cedera, dan kehamilan dini akibat kekerasan menurunkan kapasitas dan produktivitas kerja.

##### ***Penurunan biaya***

Menekan biaya terkait ketidakhadiran: 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 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 hal yang biasa	Terdapat kebijakan nol toleransi	Mendorong korban untuk melaporkan, dan memberdayakan korban
Strategi	Menyusun kebijakan nol toleransi pada kekerasan berbasis gender Membuat mekanisme untuk melaporkan insiden Menyampaikan pesan mengenai kebijakan ke seluruh perusahaan	Perempuan merasa lebih aman saat bekerja	Mendorong perempuan untuk melaporkan insiden Mendukung korban kekerasan berbasis gender Menyelenggarakan sesi pelatihan mengenai kebijakan untuk semua staf, terutama laki-laki, penyelia, dan manajemen
Pengukuran	# lelaki dan perempuan yang memahami kebijakan		# konsultasi dengan pekerja perempuan yang dilakukan perusahaan untuk pengembangan kebijakan dan praktik  # insiden yang dilaporkan

## Strategi 4. Kesempatan kerja yang setara

### Indikator 6.1.3 Seleksi rekrutmen berdasarkan keterampilan

#### Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

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

#### Rekrutmen karyawan perempuan di tingkat perkebunan

Perusahaan tertarik mempekerjakan perempuan di perkebunan. Namun, secara umum perempuan tidak tertarik bekerja di lapangan. Mereka lebih memilih pekerjaan di divisi keuangan, hukum, atau pengelolaan keberlanjutan. Membuat para perempuan tertarik pada operasi estate jauh lebih sulit dilakukan karena mereka menganggap kondisi perempuan di lapangan begitu keras. Perempuan memang bekerja di estate, tetapi hanya di bagian administrasi atau laboratorium.

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 pengumpul berondolan. Dengan cara ini, perusahaan meniadakan hak kerja mereka seperti cuti, tunjangan melahirkan, dll. yang menyebabkan ketidakstabilan pendapatan dan tidak menciptakan loyalitas kepada perusahaan.

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

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

Menyediakan peluang kerja yang setara bagi perempuan dan laki-laki berdasarkan kompetensi mereka dalam melakukan suatu pekerjaan menyebabkan adanya tenaga kerja yang lebih beragam 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 kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender tersebut

- 4.1 Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan khusus bagi para perempuan yang akan membantu mengatasi halangan, 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 kunci**

4.1 Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan khusus bagi para perempuan yang akan membantu mengatasi halangan, misalnya dengan mengadakan pelatihan literasi

- Menyediakan akses terhadap literasi bagi orang dewasa dan program literasi keuangan yang akan membantu mengatasi rendahnya tingkat pendidikan perempuan (dan laki-laki). Program literasi diketahui mampu membantu pekerja untuk dapat memahami instruksi dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam membaca tanda atau mengisi formulir dan menyimpan catatan.
- Meningkatnya literasi membuka peluang kerja lain seperti membantu pencatatan di divisi sumber daya.
- Modul literasi keuangan mencakup pemahaman mengenai slip gaji, cara menghitung gaji berdasarkan jumlah hari kerja dan terutama 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.
- Hal ini tentunya terjadi pada pekerjaan nontradisional seperti menjadi sopir truk.
- Mempertimbangkan untuk menawarkan kombinasi pekerjaan kepada perempuan seperti kegiatan pemupukan yang digabungkan dengan kegiatan di pembibitan.

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 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 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.
- Langkah selanjutnya, perempuan didorong untuk melamar posisi penyelia.

### **Rekrutmen perempuan – pengalaman Bumitama**

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 sawit. Lulusan baru ditugaskan sebagai peserta pelatihan di berbagai divisi perusahaan. Namun demikian, rekrutmen karyawan perempuan terbilang sulit. Sawit bukan merupakan industri yang menarik bagi para perempuan. Saat ini, hanya 20% sampai 30% peserta pelatihan yang merupakan perempuan.

Di perkebunan, tingkat manajemen dibedakan menjadi penyelia, asisten manajer, dan manajer umum. Penyelia mengatur pelaksanaan kerja para pekerja. Para penyelia ini diambil dari golongan pekerja dan dilatih. Peserta dilatih selama 6 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 membahas preferensi pekerja terkait penempatan dan menyesuakannya dengan penempatan tersebut jika memungkinkan. Bumitama juga mendorong perempuan untuk melamar posisi penyelia. Kami merasa pendekatan dari bawah ke atas (*bottom-up*) seperti ini lebih menjanjikan dibanding dengan mencari lulusan perguruan tinggi/sarjana. Saat ini, Bumitama memiliki kelompok eksperimental yang dilatih dengan cara ini, dan langkah 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 memperlancar 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 rekrutmen dan pendampingan serta mendukung promosi perempuan di luar posisi tradisional.

### **Hasil bagi perusahaan**

#### ***Penciptaan nilai***

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

#### ***Penurunan biaya***

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

#### ***Pertumbuhan***

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



## Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Tenaga kerja laki-laki/perempuan yang seimbang	Perempuan mendapat manfaat dari pekerjaan yang sama dengan laki-laki	Perempuan dihargai sebagai karyawan
Strategi	Merekrut perempuan secara aktif	Merancang atau menyelenggarakan program pelatihan atau pendampingan khusus	Perempuan memiliki peluang karier
Pengukuran	#/% karyawan laki-laki dan perempuan	Pendapatan yang diperoleh perempuan	#/% laki-laki dan perempuan pada posisi manajemen dan pekerjaan yang sebelumnya dikenal sebagai 'pekerjaan laki-laki'

## Bagian III Bekerja bersama Petani Swadaya

---

### Strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender bagi petani 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 petani yang peka gender

Petani semakin berperan penting dalam ekonomi sawit. Sebagai contoh, di Indonesia sekitar 40% sawit dikelola oleh petani swadaya atau petani plasma, kontribusi mereka sebesar 40% dari seluruh pasokan.<sup>14</sup> Rumah tangga merupakan unsur yang penting dalam memahami operasi sistem produksi petani. Lahan, tenaga kerja, dan sumber daya lainnya dikelola dalam rumah tangga. Perempuan memiliki peran penting dalam kebun petani yang berbasis keluarga. Namun demikian, kegiatan yang mereka lakukan tidak selalu dihargai. Kegiatan berkebun yang dilakukan petani 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 petani dan menunjukkan strategi dan tindakan yang dapat diambil oleh petani swadaya secara perorangan dan berkelompok untuk mengatasi kendala ini. Bab ini juga menjelaskan keterkaitan antar hal-hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai pihak yang menerima TBS dari kelompok petani.

#### Apa yang menghalangi keterlibatan petani perempuan?

##### *Perempuan tidak dianggap memiliki peran penting dalam sektor sawit*

Sebagaimana tanaman dagang lainnya, sawit di banyak negara dianggap sebagai tanaman laki-laki. Sementara itu, tanaman subsisten dianggap sebagai tanaman perempuan. Selain itu, sawit dianggap berisiko secara fisik dan keuangan, dan oleh karenanya bersifat maskulin. Berdasarkan wawancara dengan perempuan dan laki-laki di beberapa rumah tangga petani, laki-laki memiliki kekuatan 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 kernet atau asisten dan bukan sebagai buruh kontrak atau petani yang mengelola petak sawit. Pekerjaan perempuan di perkebunan sawit sebagian besar terbatas pada persemaian, pemupukan, penanaman, dan pengumpulan berondolan sawit.

##### *Program gender dianggap hanya menguntungkan perempuan*

Terdapat kesalahpahaman umum bahwa program gender untuk perkebunan hanya menargetkan perempuan atau bersifat diskriminatif bagi laki-laki. Program gender yang berhasil bertujuan untuk

---

<sup>14</sup> CIFOR, Li, T. (2015). *Social Impacts of Oil Palm in Indonesia: A Gendered Perspective from West Kalimantan*. Bogor, Indonesia, hal. 2.

menghilangkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki sehingga menguntungkan bagi keduanya. Di sektor lain, seperti sektor kopi dan kakao, telah ada pengalaman substansial yang membuktikan bahwa program gender bermanfaat baik bagi perempuan maupun laki-laki. Berdasarkan diagnostik gender/rumah tangga, keluarga petani dapat lebih menghargai nilai yang dibawa oleh setiap anggota keluarga ke dalam rumah tangga dan meningkatkan pemahaman tentang kebun petani sebagai sebuah bisnis keluarga. Ini dapat meningkatkan kerja sama antara 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 petani adalah kurangnya pengakuan di beberapa negara terhadap hak perempuan atas pemanfaatan lahan. Pengakuan terhadap hak ini secara otomatis akan menunjukkan perlunya melibatkan perempuan dalam perencanaan pemanfaatan lahan dan proses Perjanjian atas Dasar Informasi di Awal dan Tanpa Paksaan (“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 FPIC hanya akan efektif jika persetujuan diberikan tidak hanya di tingkat masyarakat, tetapi juga dalam masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan.

### **Alasan terkait bisnis untuk strategi bisnis yang peka gender tidak disadari oleh perusahaan dan kelompok**

Masih ditemukan kurangnya kesadaran akan alasan terkait bisnis yang melibatkan petani perempuan dan perempuan dalam keluarga petani. 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 adalah hal yang tepat untuk dilakukan*. Akan tetapi, Unilever juga mempertimbangkan argumen bisnis dalam melakukan hal ini. Menurut Unilever, perempuan adalah tipe konsumen yang tumbuh paling cepat. Di seluruh dunia, perempuan membeli 70% makanan olahan, termasuk minyak sawit. Karena 50% produk kemasan dan sebagian besar makanan olahan menggunakan bahan minyak sawit, peningkatan posisi perempuan dan memberitahukan hal ini kepada konsumen perempuan menjadi kepentingan ekonomi Unilever dan pekebun.

Berbagai sektor lain di semua benua, seperti sektor teh, kakao, dan kopi yang sama-sama dicirikan dengan model perkebunan dan petani skala besar, beberapa pengalaman dan praktik terbaik pelibatan petani perempuan telah dihimpun dan dianalisis agar dapat dimanfaatkan untuk sektor sawit. Publikasi IFC berjudul *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*<sup>15</sup> (Berinvestasi untuk Perempuan di sepanjang Rantai Nilai Agribisnis) menggambarkan kasus bisnis yang melibatkan perempuan di berbagai kegiatan agribisnis di dunia. Berdasarkan publikasi tersebut, jelas bahwa peluang bisnis untuk sektor swasta sangat bernilai dan tidak boleh dilewatkan.

### **Strategi**

Dalam pedoman gender ini, strategi sebagai berikut dijelaskan.

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

---

<sup>15</sup> IFC (2016) idem

## Strategi 1. Melibatkan perempuan dalam organisasi petani sebagai anggota dan pemimpin.

---

**Kriteria 1.1 Petani membentuk entitas hukum yang memiliki kapasitas organisasi untuk mematuhi Standar Petani 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 penghalang yang tidak setara bagi partisipasi perempuan dalam organisasi atau kelompok petani. 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 jasa dan manfaat lain yang tersedia. Praktik ini memengaruhi persepsi terhadap sawit sebagai 'tanaman laki-laki', dan pasangannya (perempuan) kurang memahami produksi dan penjualan tanaman sawit serta apa yang harus dilakukan dengan penghasilan yang diperoleh, walaupun perempuan juga memiliki peran dalam produksi minyak sawit. Hal ini membatasi kemungkinan perempuan mendapatkan manfaat dari produksi dan mengurangi motivasi perempuan untuk menjalankan peran dalam produksi minyak sawit. Bahkan kepala rumah tangga perempuan di beberapa tempat cenderung mencari anggota keluarga laki-laki (anak atau saudara laki-laki) untuk mewakilinya dalam organisasi petani. Jika kelompok petani berkenan menyesuaikan kriteria kontrak, peluang yang setara bagi laki-laki dan perempuan akan dapat tercipta. Hal ini juga dapat meningkatkan pasokan bagi perusahaan yang membeli produk sawit.

Sebagian besar anggota organisasi petani 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 petani kadang kala mengirim kerabat laki-laki (anak atau saudara laki-laki) untuk mewakilinya. Pada banyak kasus, hal ini menyebabkan perempuan memiliki sedikit akses atau tidak sama sekali terhadap jasa yang disediakan perusahaan.

Organisasi petani jarang memiliki pemimpin perempuan. Khususnya di wilayah yang lebih konservatif, sering kali pelibatan perempuan dalam organisasi petani campuran tidak dapat diterima secara sosial dan budaya. Hal ini menyebabkan organisasi petani didominasi oleh laki-laki. Pada kasus seperti ini, penguatan organisasi perempuan dapat menjadi batu loncatan untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan perempuan. Kelompok yang khusus perempuan atau kelompok yang dipimpin oleh perempuan juga dapat menghindari terjadinya pengambilan manfaat hanya oleh laki-laki, yang jamak terjadi di dalam kelompok campuran yang dipimpin dan didominasi oleh laki-laki. Organisasi perempuan dapat menjadi bagian dari organisasi petani yang lebih besar.

### **Tindakan kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender**

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

## Bagaimana cara melaksanakan tindakan kunci ini

### 1.1 Melibatkan perempuan dalam kelompok petani

- Membangun kesadaran tentang peran penting perempuan dalam produksi minyak sawit.
- Mendorong keanggotaan dan kepemimpinan perempuan dalam organisasi petani.

Memilih opsi paling tepat untuk situasi Anda:

- Secara aktif mengundang kepala rumah tangga perempuan untuk menjadi bagian dari kelompok petani.
- Selama ia memiliki kendali atas hasil perkebunan, ia dapat menjadi anggota, terlepas dari apakah ia memiliki hak kepemilikan atas lahan itu sendiri.
- Mendaftarkan kedua pasangan suatu rumah tangga sebagai anggota organisasi petani.
- Mendorong laki-laki untuk memberikan sebagian lahannya kepada istrinya sehingga perempuan dapat bergabung dengan kelompok tersebut dengan haknya sendiri.
- Mendaftarkan juga perempuan ke dalam kelompok.

### Membangun kesadaran tentang peran perempuan dalam perkebunan petani

Perusahaan seperti misalnya produsen coklat Mondelez International bermitra dengan IFC untuk mengidentifikasi peran yang dijalankan oleh perempuan dan laki-laki dalam 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 perkebunan petani sebagai bisnis keluarga. Hal ini dapat meningkatkan kerja sama antara anggota rumah tangga, serta memperkuat perkebunan keluarga sekaligus rantai pasok agribisnis.

Sumber: IFC/World Bank Group, 2016

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

- Menyelenggarakan diskusi dengan anggota organisasi petani (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 keanggotaan organisasi tersebut?
- Apa saja manfaatnya bagi anggota?
- Berapa banyak anggota laki-laki? Berapa banyak anggota perempuan?
- Berapa biaya keanggotaan (pendaftaran dan pemeliharaan)?
- 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?
- 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 tersebut?
- Apa saja kapasitas pemimpin/kelompok perempuan yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan tentang jasa sektor dan pengembangan rantai nilai?
- Selidiki penghalang potensial terhadap masuknya perempuan dan berlanjutnya keanggotaan mereka dalam organisasi
- Selidiki penghalang bagi perempuan untuk memperoleh manfaat dari jasa organisasi petani
- Selidiki penghalang potensial terhadap posisi kepemimpinan perempuan dalam organisasi

1.3 Merumuskan strategi untuk mendorong partisipasi aktif perempuan dalam kelompok dan organisasi petani sebagai anggota dan pemimpin

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

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

1. Perempuan sering kali terkendala dalam mengakses (jasa) organisasi petani
  - Mendorong keanggotaan pasangan dan anggota keluarga lainnya
  - Membangun kesadaran bahwa kegiatan memproduksi, termasuk bisnis keluarga dan organisasi petani, harus berfokus pada anggota keluarga dengan sudut pandang dan kebutuhannya sendiri
  - Membangun kesadaran bahwa jika keluarga merupakan anggota organisasi petani, semua anggota keluarga harus memperoleh manfaat dari jasa tersebut (misalnya 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 memfasilitasi 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

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. Dalam kelompok semacam ini, perempuan dapat menyuarkan 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 nol.
- Berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan perempuan dan tata kelola yang transparan. Hal ini memungkinkan perempuan mengambil peran baru dalam rantai nilai sebagai pelatih, perantara, dan pemimpin. Oxfam International<sup>16</sup> 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 semua sistem dan pasar perkebunan yang beragam. 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.
- Menjamin kesepakatan dan dukungan dari laki-laki

<sup>16</sup> Oxfam International, S. Baden (2013). *Women's Collective Action: Unlocking the Potential of Agricultural Markets*, hal. 12.

Menjamin kesepakatan dari laki-laki selalu penting dilakukan, bahkan saat 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 organisasi petani formal campuran. Empat strategi berikut ini telah terbukti sangat efektif.

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 bagaimana hubungan gender dapat dinegosiasikan kembali di tingkat rumah tangga, kelompok, dan masyarakat. Penerapan metodologi rumah tangga sebagaimana dijelaskan pada bagian IV (seperti strategi 3) dari pedoman ini dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam organisasi petani formal.

### Hasil untuk kelompok petani dan perusahaan

#### *Pengurangan risiko*

Produksi dan pengiriman yang meningkat dan lebih stabil kepada kelompok menurunkan risiko ketidakpatuhan terhadap perjanjian penjualan atau target komersial yang ditetapkan dalam kelompok tersebut.

#### *Pengurangan biaya*

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

#### *Penciptaan nilai*

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

#### *Pertumbuhan*

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

### Hasil untuk perempuan

	Jangkauan	Manfaat	Memberdayakan
Tujuan	Keanggotaan laki-laki/perempuan yang seimbang dalam kelompok petani	Laki-laki dan perempuan memperoleh manfaat yang setara dari kelompok petani	Perempuan menjadi anggota dan pemimpin organisasi petani sesuai haknya



Strategi	<p>Secara aktif merekrut petani perempuan sebagai anggota kelompok petani</p> <p>Mendorong pelibatan pasangan</p> <p>Menyelenggarakan diskusi tentang kendala yang ada dan solusi terhadap posisi perempuan dalam organisasi petani</p> <p>Mengembangkan strategi untuk mengatasi kendala ini</p> <p>Melatih perempuan untuk menjadi anggota aktif dan pemimpin</p>	<p>Menjamin agar petani perempuan mendapatkan manfaat dari produksi TBS, tanaman dagang bernilai tinggi, dan meningkatkan penghasilannya</p> <p>Jasa 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 spesifik perempuan</p>	<p>Mengakui peran penting perempuan dalam perkebunan sawit</p> <p>Membuat laki-laki menyetujui adanya partisipasi perempuan dalam kelompok petani sebagai anggota dan pemimpin</p> <p>Membuat laki-laki menjadi peka sehingga meniadakan penghalang yang ada bagi perempuan untuk menjadi anggota aktif dan pemimpin organisasi</p> <p>Mendorong perempuan untuk bersuara dan menyampaikan kebutuhan dan minatnya</p>
Pengukuran	<p>#/% anggota dan pemimpin laki-laki/perempuan dalam kelompok petani</p> <p># pemimpin perempuan yang mendapat pelatihan</p>	<p>Penghasilan yang diperoleh petani perempuan, contohnya dengan mengukur nilai keuangan dari jumlah yang diperoleh perusahaan dari laki-laki dan perempuan</p>	<p>Jumlah pemimpin perempuan dalam organisasi petani</p> <p>Kebutuhan yang dipenuhi/hasil bagi perempuan</p>

## Strategi 2. Akses yang setara bagi perempuan terhadap jasa kelompok dan/atau perusahaan.

---

**Kriteria 1.2 Petani memiliki kapasitas untuk secara efektif mengelola perkebunannya**

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

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

### **Apa saja kendala berbasis gender yang ada?**

Tidak diakuinya peran penting perempuan dalam produksi minyak sawit membatasi akses perempuan terhadap jasa perusahaan (misalnya pelatihan GAP, input, dan teknologi) dan memengaruhi produktivitasnya. Produktivitas petani yang rendah berdampak 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 kapasitas dan kompetensi untuk merancang dan menyelenggarakan pelatihan ini agar dapat diakses oleh perempuan. Hanya ada sedikit pelatih GAP perempuan, dan organisasi yang ada 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. Serapan 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 kunci terhadap pelatihan khusus. Tanggung jawab mengurus rumah tangga dan keluarga tak berbayar lainnya juga menghalangi perempuan untuk dapat 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 jasa teknis. Perempuan mengalami tiga kali lipat beban kerja sebagai berikut. Perempuan harus mengurus keluarganya dan pekerjaan rumah tangga terkait. Perempuan melakukan pekerjaan pertanian, sering kali untuk konsumsi di rumah dan untuk pasar. Perempuan juga memiliki tugas terkait masyarakat. Hal ini membuat perempuan kewalahan dan terkendala waktu. Oleh karena itu, perempuan sering kali kekurangan waktu untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Selain itu, teknologi yang dikembangkan untuk mengurangi pekerjaan sebagian besar diperuntukkan bagi laki-laki.

Petani memerlukan input seperti benih/bibit (pohon muda), pupuk, dan pestisida. Input ini tidak selalu tersedia, atau tidak tersedia tepat waktunya, dan terlalu mahal. Bagi perempuan, input ini bahkan lebih sulit untuk diakses. Semua input ini mahal dan kredit (mikro) sering kali kurang memadai. Masalah yang khusus bagi perempuan yakni perempuan tidak memiliki jaminan yang dibutuhkan untuk mengajukan pinjaman. Masalah ini sangat parah bagi petani perempuan.

Perempuan memiliki paparan yang tidak sepadan terhadap risiko kesehatan yang berhubungan dengan pestisida dan penggunaan bahan kimia, karena penyemprotan merupakan tanggung jawab perempuan. Meskipun prosedur keselamatan formal melarang perempuan hamil dan perempuan menyusui untuk menyemprot pestisida, peraturan ini tidak selalu diikuti. Kesadartahuan bahwa

perempuan memerlukan pakaian pelindung saat melakukan penyemprotan masih minim dan pakaian pelindung ini kurang tersedia.

Teknologi dapat bermanfaat bagi perempuan karena dapat mengurangi beban kerjanya. Teknologi tidak hanya mengacu pada mesin, tetapi juga perkakas tangan atau alat pelindung yang disempurnakan. Teknologi dapat digunakan untuk pekerjaan produktif terkait produksi minyak 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. Hal ini juga bermanfaat bagi keluarga petani karena dapat meningkatkan penghasilan keluarga. Selain itu, perusahaan yang membeli produk mendapatkan manfaat karena perempuan/keluarga tersebut menjadi lebih produktif.

### **Tindakan kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender**

2.1 Membuat pelatihan Praktik Pertanian yang Baik (GAP) dapat diakses oleh perempuan

2.2 Pastikan agar input pertanian tersedia bagi perempuan jika perlu mengkredit

2.3 Mendorong pemanfaatan teknologi untuk mengurangi beban kerja perempuan

### **Bagaimana cara melaksanakan tindakan kunci ini**

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

- Mengembangkan kebijakan dan strategi perusahaan yang menunjukkan bahwa perempuan dianggap berhak memiliki akses terhadap jasa dengan usahanya sendiri.
- Meningkatkan jumlah pelatih GAP perempuan (misalnya penyuluh).
- Menerapkan pendekatan berorientasi keluarga, mengundang seluruh keluarga ke pelatihan GAP.
- Mengembangkan jasa untuk menangani kebutuhan dan minat klien perempuan.
- Alat yang bermanfaat dalam proses ini adalah penggunaan pemindaian gender organisasi untuk mengidentifikasi kesenjangan kapasitas organisasi.
- Menetapkan partisipasi perempuan dalam sesi pelatihan.
- Meningkatkan kesadaran laki-laki dan masyarakat secara keseluruhan tentang peran penting perempuan sebagai petani.
- Memastikan agar petani perempuan, termasuk anggota keluarga perempuan dari petani laki-laki, secara langsung diundang dan didorong untuk menghadiri sesi pelatihan dan penyuluhan GAP. Pilih saluran komunikasi yang tepat!
- Memberikan jasa sehingga perempuan dapat berpartisipasi (waktu, lokasi, jenis pelatihan).
- Memastikan agar metode pelatihan dan penyuluhan cocok bagi perempuan.
- Sedapat mungkin merekrut staf campuran perempuan dan laki-laki, karena pengalaman menunjukkan bahwa pelatih dan penyuluh perempuan biasanya lebih efektif daripada laki-laki untuk menjangkau dan melatih petani perempuan.
- Memilih perempuan sebagai petani utama dalam pendekatan petani-ke-petani.

2.2 Pastikan agar input pertanian tersedia bagi perempuan jika perlu mengkredit

- Input berkualitas tinggi (benih/bibit, pupuk/pestisida) disediakan oleh perusahaan secara setara bagi petani laki-laki dan perempuan.
- Pastikan agar input ini tersedia pada waktu yang tepat (awal musim) juga untuk perempuan.
- Menyadarkan dan melatih petani tentang penggunaan pestisida yang aman sesuai dengan pedoman RSPO:
  - Memastikan agar pakaian pelindung tersedia/dapat diakses dan digunakan.
  - Menegaskan agar perempuan hamil dan menyusui tidak boleh menyemprot pestisida untuk menghindari masalah kesehatan terhadap perempuan atau bayinya; sebaliknya,

perempuan harus meminta bantuan kepada pekerja atau bahkan penyemprot profesional laki-laki.

- Perempuan dapat mendukung pembentukan kelompok laki-laki (muda) yang menyediakan jasa penyemprotan profesional sebagai sebuah bisnis.
- Menjamin agar input terjangkau, dan/atau tersedia secara kredit, juga bagi perempuan.
  - Perusahaan/PKS dapat menyediakan input secara kredit untuk memasok petani, dengan kontrak yang berfungsi sebagai jaminan.
  - Perusahaan juga dapat membuat kesepakatan dengan lembaga keuangan mikro atau pedagang input untuk memberikan pinjaman input, dengan kontrak dengan perusahaan (atau PKS) sebagai jaminan.
  - Kedua jasa tersebut harus diberikan secara setara bagi laki-laki dan perempuan.
  - Mendorong dan mendukung pengembangan kelompok kredit dan tabungan.
  - Jika kapasitas menabung kelompok ini terbatas, maka lakukan kerja sama dengan lembaga keuangan mikro untuk mengembangkan produk pinjaman berdasarkan jaminan sosial kelompok ini.

### 2.3 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 mengembangkan produk pinjaman untuk teknologi baru.
  - Alat-alat kecil dapat diberikan sebagai hibah.
  - Untuk permesinan yang lebih besar, sewa guna usaha dapat menjadi opsi.

### Hasil untuk kelompok petani dan perusahaan

#### *Manajemen risiko*

Menghindari masalah kesehatan untuk perempuan dan bayinya yang belum lahir akibat penggunaan pestisida secara tidak bertanggung jawab. Manajemen risiko juga menghindari risiko citra bagi perusahaan yang dapat terjadi dalam kasus penurunan kesehatan karena, sebagai contoh, penggunaan pestisida.

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

Perempuan lebih termotivasi untuk melakukan bagian pekerjaan produktifnya, dan langkah ini meningkatkan loyalitas petani kepada perusahaan/PKS yang mereka layani.

#### *Penciptaan nilai*

Meningkatnya produksi produk berkualitas tinggi: Peningkatan produk berkualitas tinggi yang diproduksi secara lestari, karena GAP dilakukan baik oleh petani laki-laki maupun perempuan.

Meningkatnya kualitas: Perempuan sering kali sangat antusias dalam menerapkan apa yang telah dipelajarinya dari pelatihan. Di sektor lain, diamati bahwa laki-laki sering meragukan

rekomendasi teknis dan sulit mengubah praktiknya. Akan tetapi, perempuan lebih terbuka terhadap pengetahuan baru dan mengadopsi inovasi dengan lebih cepat. Oleh karena itu, terbatasnya pengambilan keputusan oleh perempuan dalam bisnis keluarga membatasi adopsi teknologi baru.

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

### Pertumbuhan

Akses terhadap pasar produk bersertifikat: Perempuan berfungsi sebagai manajer kualitas 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 pengorganisasian untuk memenuhi standar sertifikasi. Namun demikian, 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	Perempuan diakui sebagai petani dan dapat mengambil keputusan strategis mengenai produksi pertanian
Strategi	Menetapkan target agar para perempuan mengikuti pelatihan  Mengajak para perempuan untuk mengikuti pelatihan  Memberikan input kepada perempuan  Mengakomodasi pelatihan agar para perempuan dapat dengan mudah mengikutinya: waktu dan durasi, pengaturan penitipan anak, dll.	Merancang modul pelatihan dengan mempertimbangkan kebutuhan perempuan dan berbagai kemungkinan yang ada  Mengevaluasi penerapan pengetahuan dan teknologi baru. Jika perlu, kembangkan strategi untuk mengatasi hambatan terhadap penerapan GAP, input, dan teknologi  Memastikan agar teknologi/alat/mesin baru diterapkan dan memberikan manfaat yang konkret bagi perempuan	Meningkatnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya peran perempuan sebagai petani  Mengatasi norma gender dalam rumah tangga sehubungan dengan kepemilikan dan pengambilan keputusan, sehingga laki-laki (pasangan) peka terhadap makna kepemilikan bersama  Menyampaikan bahwa perempuan dapat menjadi pelatih GAP dan Petani Kunci  Mendukung agar aset, mis. tanaman sawit, (juga) terdaftar atas nama perempuan

Pengukuran	% partisipasi L/P dalam pelatihan GAP, dengan mengakses input dan teknologi	<p>% L/P yang menerapkan teknik baru setelah mengikuti pelatihan</p> <p>% L/P yang meningkatkan produktivitas</p> <p>% L/P yang mengalami peningkatan pendapatan</p> <p>% perempuan dan laki-laki yang memanfaatkan teknologi/alat/mesin untuk melakukan pekerjaan yang produktif</p> <p>Teknologi untuk meringankan pekerjaan rumah tangga (mis. mengambil air)</p>	<p>#/% pelatih GAP L/P</p> <p>#/% Petani Kunci L/P</p> <p>Peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri perempuan untuk melatih orang 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 tempat perusahaan ini beroperasi. Pelibatan ini dapat dilakukan melalui pengelolaan dampak negatif perusahaan terhadap masyarakat, seperti misalnya kerusakan lingkungan, perpindahan populasi, dan pemanfaatan sumber daya alam.

Perusahaan juga dapat membagikan pengaruh positifnya secara lebih merata antara perempuan dan laki-laki di masyarakat dengan cara memberikan pekerjaan, kontrak, kontribusi amal, dan investasi. Bagian ini memberikan kiat-kiat agar masyarakat yang lebih luas memperoleh manfaat dari perusahaan.

#### *Alasan terkait bisnis yang berkaitan dengan hubungan masyarakat yang peka gender tidak disadari oleh perusahaan*

Perusahaan sering kali mengabaikan pentingnya hubungan baik dengan masyarakat. Terlebih lagi, ini merupakan alasan pentingnya peran perempuan dalam masyarakat. Dampak negatif perusahaan terhadap perempuan pun diabaikan. Kegiatan di luar bisnis inti perusahaan, yaitu produksi minyak sawit, tidak dianggap sebagai tanggung jawab perusahaan.

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

#### *Strategi*

Strategi berikut akan dijelaskan pada bagian ini.

1. Keterlibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan FPIC
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 Keterlibatan perempuan dalam proses Perencanaan Pemanfaatan Lahan Masyarakat dan FPIC

---

### Kriteria 4.4 Pemanfaatan lahan untuk sawit tidak mengurangi hak legal, adat, atau pemanfaatan yang dimiliki pemanfaat lainnya, kecuali dengan FPIC dari mereka

#### Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

Secara umum, kepemilikan lahan atas nama perempuan di banyak wilayah di dunia masih relatif sedikit. Hal ini dikarenakan 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 atau plasma petani, dan dengan demikian menjadi prasyarat akses terhadap input dan jasa 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 FPIC dapat menjadi solusi terhadap situasi ini. Namun demikian, 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 minyak sawit dengan sistem kekuasaan dan tata kelola yang lemah. Sebagian besar lahan di negara-negara ini merupakan lahan bersama atau lahan adat (kebalikan dari hak atas tanah formal yang didukung oleh 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 lahan mereka atau lahan bersama di masa mendatang. Namun demikian, sering kali perempuan tidak turut berpartisipasi dalam pertemuan ini dan oleh karenanya kebutuhan dan kepentingannya tidak dipertimbangkan dengan sebagaimana mestinya.

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

#### Tindakan kunci untuk mengatasi rintangan ini

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



## Cara menerapkan berbagai tindakan kunci 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 itu 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 dalam kelompok yang berbeda).
- Mengajak perempuan lajang serta yang sudah berumah tangga.
- Menyampaikan kepada perempuan tentang pentingnya kepentingan mereka terwakili
- Membuat perempuan dan laki-laki peka, 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 pekerjaan, dan mobilitas perempuan saat mengatur waktu pertemuan dan berikan materi dalam bahasa yang sesuai untuk perempuan.
- Membangun kesadaran 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 FPIC melibatkan perempuan

- Pelibatan perempuan dan laki-laki dalam proses FPIC diperlukan sebagai suatu penggambaran yang tepat terkait kebutuhan praktis perempuan di lahan terkait. Pelibatan ini dapat memberikan hasil konsultasi yang lebih relevan dan akurat.
- Memberikan alternatif yang realistis dan layak bagi pengguna lahan sebelumnya dan juga bagi para pemilik hak adat. Proses FPIC harus mempertimbangkan keberagaman, ketidaksetaraan, dan perbedaan perspektif dalam masyarakat.
- Mendukung partisipasi yang tidak terbatas dari semua pemangku kepentingan.
- Memberikan penjelasan yang jelas dan koheren mengenai hak, kewajiban, dan manfaat yang diperoleh kepada petani yang berpotensi menjadi peserta dalam kemitraan perkebunan.
- Memberikan informasi yang realistis dan terdokumentasi dengan baik mengenai pendapatan yang diharapkan petani atas lahannya.

## Contoh Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan di sektor 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 sawit diberikan pilihan agar memanfaatkan lahannya untuk tanaman dagang 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 yang merugikan dan penilaian gender berdasarkan stereotip.

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 dan mengubah operasi bisnis perusahaan hingga tingkat sektor secara keseluruhan, dan memicu perubahan terhadap permasalahan sosial yang substansial dalam konteks operasi.

### Hasil bagi perusahaan

#### *Pengelolaan risiko*

Mencegah adanya biaya perbaikan jika terjadi konflik.

#### *Penurunan biaya*

Melibatkan 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 menyebabkan adanya penghematan biaya terkait tingginya pergantian staf, ketidakhadiran tenaga kerja karena mereka perlu mendapatkan penghasilan tambahan, dan tidak dapat diandalkannya tenaga kerja yang ada. Berikut ini adalah 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 memiliki kesadaran yang lebih mendalam mengenai wawasan-wawasan berikut terkait keberhasilan pelaksanaan FPIC yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.

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

### Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Perempuan terlibat dalam proses Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Lahan dan FPIC	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 FPIC	Memastikan agar kebutuhan perempuan dalam pemanfaatan lahan turut dipertimbangkan (baik terkait produk maupun kegunaan reproduksi)	Membuat laki-laki peka akan pentingnya melibatkan perempuan dalam proses ini  Pendapat perempuan turut dipertimbangkan
Pengukuran	Rasio peserta L/P dalam tahapan proses	Jumlah pemanfaatan lahan yang terjamin bagi perempuan, (contohnya) untuk tujuan/kebutuhan tertentu bagi perempuan	Contoh berbagai 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)

#### Apa saja kendala berbasis gender yang ada?

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

#### Tindakan kunci dalam metodologi rumah tangga

- 2.1 Memilih inisiatif masyarakat dengan mempertimbangkan kendala berbasis gender dari perempuan
- 2.2 Mengukur dampaknya
- 2.3 Membuat laporan

#### Cara menerapkan berbagai tindakan kunci ini<sup>17</sup>

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

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

Strategi 3, 4, dan 5 dari panduan gender ini menjelaskan tiga strategi yang lebih fokus, yang dapat diterapkan dalam konteks inisiatif masyarakat.

#### 2.2 Mengukur dampaknya

- Merumuskan indikator kegiatan yang spesifik sesuai dengan kerangka kerja Jangkau - Manfaat - Berdaya (lih. juga Hasil bagi perempuan di bawah ini)
- Mengembangkan sistem untuk mengumpulkan data terpilah berdasarkan gender
- Mengumpulkan data secara berkala

---

<sup>17</sup> Strategi ini dilakukan berdasarkan *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*.

#### 4.3 Membuat laporan

- Laporan mengenai berbagai hasil yang diperoleh
- Menggunakan pengukuran yang dirumuskan sesuai dengan kerangka kerja Jangkau - Manfaat - Berdaya

---

#### Tabel 1 Menyusun inisiatif masyarakat yang peka gender

##### Pemberdayaan perempuan:

- Memastikan agar perempuan memiliki perwakilan dalam pemerintahan dan badan pembuat keputusan seperti komite yang terlibat dengan masyarakat setempat dan yang membuat keputusan terkait proyek investasi masyarakat.
- Melakukan konsultasi dengan jaringan internal perempuan di organisasi (jika ada) untuk mengumpulkan 'informasi' dari karyawan perempuan terkait permasalahan gender di masyarakat dan pendekatan apa yang dapat dilakukan untuk menyelesaikannya.
- Mengatur proses di mana perempuan dalam masyarakat diberikan konsultasi untuk memastikan agar suara mereka didengar (dalam beberapa kasus konsultasi perempuan mungkin lebih baik dilakukan secara terpisah).
- Melakukan konsultasi bersama perempuan selama proses pelingkupan proyek masyarakat dan pastikan agar terdapat perwakilan untuk membantu mengidentifikasi dan memilih inisiatif masyarakat yang didanai oleh organisasi dan dalam pengambilan keputusan dan struktur tata kelola sehingga perempuan dapat berpartisipasi dalam menentukan dana akan dikeluarkan dengan cara bagaimana, kepada masyarakat mana saja, dan pada jenis inisiatif apa.
- Mendukung pembentukan dewan konsultasi masyarakat perempuan (eksternal), jika dianggap bermanfaat.

##### Inisiatif masyarakat:

- Menghubungkan antara berbagai pejabat organisasi (jika ada) dengan staf yang merancang dan melaksanakan inisiatif masyarakat. Pejabat-pejabat ini mungkin dapat membawa perspektif gender yang unik ke dalam berbagai program masyarakat.
- Cari tahu apakah terdapat inisiatif yang didukung sektor publik, yang berfokus pada gender dan mungkin menarik bagi organisasi. Pertimbangkan apakah inisiatif semacam ini layak ditingkatkan dalam kesepakatan tripartit (sektor swasta, masyarakat, dan pemerintah).
- Pastikan agar segala kemitraan (baik publik ataupun swasta) sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi 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 dengan lebih baik dan menangani persoalan gender di masyarakat setempat.
- Mendukung penyediaan informasi edukatif kepada masyarakat setempat terkait kekerasan dalam rumah tangga.

##### Mengembangkan kapasitas perempuan:

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

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

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

#### Penilaian dampak sosial

- Memastikan agar dampak terhadap masyarakat setempat secara gender 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

#### *Pengurangan risiko*

Menghindari litigasi dan disrupsi terhadap operasi perusahaan.

#### *Penurunan biaya*

Mengembangkan kelompok rekrutmen yang lebih inklusif dalam masyarakat.

#### *Penciptaan nilai*

Membangun loyalitas dengan produsen dan masyarakat setempat dengan cara meningkatkan loyalitas pemasok petani (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 UKM dalam rantai pasok global.

### Hasil bagi perempuan

	Jangkau	Manfaat	Berdaya
Tujuan	Inisiatif masyarakat (termasuk di antaranya donasi dan dana hibah) menangani kesetaraan gender dalam masyarakat	Berkontribusi terhadap kesejahteraan perempuan dan laki-laki pada masyarakat yang terdampak	Inisiatif masyarakat berkontribusi memberikan suara kepada perempuan di masyarakat
Strategi	Pendekatan manajemen untuk menentukan kegiatan pelibatan masyarakat/investasi, termasuk kebijakan dan kriteria	Konsultasi aktif dari perempuan setempat dalam merancang program pelibatan masyarakat/investasi	Inisiatif masyarakat mengatasi persoalan-persoalan terkait ketidakberdayaan perempuan dalam hal pengambilan keputusan di tingkat rumah tangga maupun pada posisinya dalam struktur masyarakat.

			Mengatasi persoalan terkait kesehatan reproduksi dan kekerasan dalam rumah tangga
Pengukuran	Jumlah total (nilai moneter) program pelibatan masyarakat/investasi yang menargetkan perempuan	Jumlah total penerima manfaat langsung dari program pelibatan masyarakat/investasi, dengan perincian berdasarkan gender	Penilaian 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?

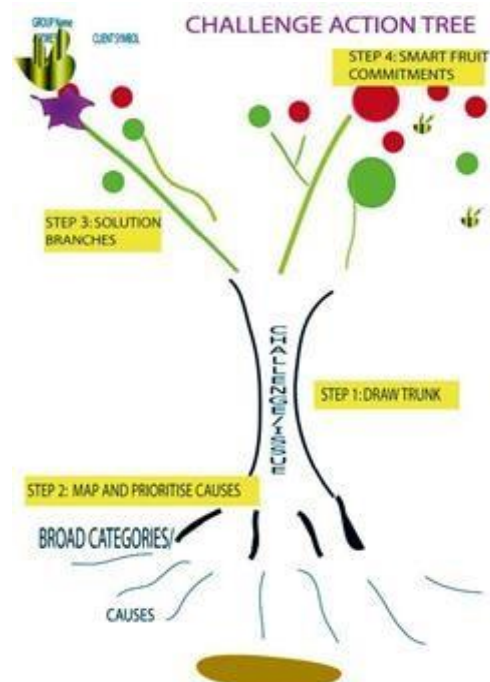
Secara singkat, rumah tangga di berbagai belahan dunia bukanlah unit yang kohesif dengan kebutuhan, sumber daya, manfaat, dan tujuan yang sama. Pada kenyataannya, perempuan dan laki-laki dalam rumah tangga yang sama sering kali memiliki mata pencaharian yang berbeda. Perempuan hanya memiliki akses yang 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, reproduksi, 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. Namun, perempuan ini 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 kesehatan mereka 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 adalah metode partisipatif yang memungkinkan anggota keluarga bekerja sama untuk meningkatkan hubungan dan cara pengambilan keputusan, dan untuk memperoleh beban kerja yang lebih adil. Tujuan dari metode ini adalah 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 adalah 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 yakni Sistem Pembelajaran Aksi Gender (*Gender Action Learning System/GALS*).<sup>18</sup> Dengan menggunakan berbagai alat dan pendekatan (lih. gambar salah satu bentuknya, yaitu Pohon Aksi Tantangan), semua anggota keluarga didorong untuk menciptakan visi rumah tangga, menilai situasi ekonomi dan sosial mereka saat ini, berpartisipasi dalam perencanaan mata pencaharian bersama, dan berbagi manfaat yang diperoleh dari upaya mencapai tujuan bersama.



<sup>18</sup> OxfamNovib (2019). *Gender Action Learning System. Practical guide for transforming gender and unequal power relations in value chains.*



English	Indonesian (Translation)
CHALLENGE ACTION TREE	POHON AKSI TANTANGAN
GROUP Name	Nama KELOMPOK
CLIENT SYMBOL	SIMBOL KLIEN
CHALLENGING ISSUE	PERSOALAN YANG MENJADI TANTANGAN
STEP 1: DRAW TRUNK	LANGKAH 1: GAMBAR BATANG
STEP 2: MAP AND PRIORITISE CAUSE	LANGKAH 2: PETAKAN DAN URUTKAN PRIORITAS PENYEBAB
STEP 3: SOLUTION BRANCHES	LANGKAH 3: CABANG SOLUSI
STEP 4: SMART FRUIT COMMITMENTS	LANGKAH 4: KOMITMEN BUAH CERDAS
BROAD CATEGORIES	KATEGORI SECARA LUAS
CAUSES	PENYEBAB
Figure 5 Challenge action tree (GALS tool)	Gambar 5 Pohon Aksi Tantangan (alat GALS)

Contoh lainnya yakni Pendekatan Rumah Tangga yang dikembangkan di Uganda oleh Hanns R. Neumann Stiftung (HRNS).<sup>19</sup> Pendekatan ini meningkatkan produksi dan produktivitas rantai nilai kopi karena banyaknya tenaga kerja, penyusunan anggaran yang tepat, dan pemanfaatan pendapatan keluarga, sehingga hal ini pun meningkatkan penggunaan teknologi yang lebih baik dan reinvestasi dalam bisnis yang dijalankan.

### Tindakan kunci dalam metodologi rumah tangga

- 3.1. Memilih metode rumah tangga
- 3.2. Menentukan bagaimana Anda akan menerapkan pendekatan
- 3.3. Menentukan lembaga pelaksana dan mengembangkan kapasitasnya
- 3.4. Sedari awal menerapkan pendekatan seperti bisnis
- 3.5. Mengumpulkan Pekerja Lapangan dari masyarakat dan Agen Perubahan/Pasangan Model
- 3.6. Memastikan adanya dukungan dari laki-laki

### Cara menerapkan berbagai tindakan kunci

- 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 finansial, yang tidak semata-mata mendorong keuntungan dan perluasan saja, tetapi juga berfokus pada penghematan dan analisis serta pengurangan risiko.
- 3.2. Menentukan bagaimana Anda akan 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 Model harus dilatih untuk melakukan sosialisasi mengenai pendekatan ini di desa mereka.

<sup>19</sup> HRNS 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-scientifically-sound-gender-approach/>

- Beberapa metode ini lebih rumit, dan Agen Perubahan/Pasangan Model dan masyarakat (bukan dari pihak-pihak lain) akan membutuhkan waktu lebih banyak. Metode ini pun memerlukan biaya.
- Pilih model yang sesuai dengan sumber daya keuangan dan manusia dari 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 Model.
- Hal ini pun memberikan jauh lebih banyak peluang untuk meningkatkan dan menjangkau keluarga dalam skala besar. Selain itu, sesi pelatihan yang diperlukan juga harus dilakukan. Tentukan siapa yang akan menanggung biaya terkait pelatihan tersebut.

### 3.5. Mengumpulkan pekerja lapangan dari masyarakat dan Agen Perubahan/Pasangan Model

### 3.6. Memastikan adanya dukungan dari laki-laki

- Pastikan agar pendekatan ini mendapatkan dukungan dari laki-laki dan khususnya dari tokoh masyarakat, guna menjamin supaya 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 sawit, di mana produksi 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: Sawit menjadi tanaman keluarga dan bukan lagi sebagai tanaman yang hanya diperuntukkan bagi laki-laki seperti sebelumnya. Akibatnya, 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 minyak sawit di Eropa dan Amerika mengapresiasi produk-produknya yang diproduksi secara adil dan memberikan keuntungan kepada 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 Model untuk memainkan peran kunci dalam pendekatan ini  Memastikan bahwa pelaksanaan pendekatan ini di desa-desa akan menjangkau keluarga-keluarga di pedalaman dalam skala besar.	Meningkatkan pendapatan rumah tangga yang dihasilkan bersama oleh laki-laki dan perempuan	Meningkatnya kesadartahuan terkait peran perempuan dalam produksi minyak sawit  Pengambilan keputusan bersama oleh suami-istri terkait produksi minyak sawit  Pengambilan keputusan bersama terkait pengeluaran
Pengukuran	# Agen Perubahan/Pasangan Model  # desa yang dijangkau	Angka yang ada menunjukkan peningkatan produk pertanian yang dijual oleh setiap keluarga  Peningkatan pendapatan keluarga  Peningkatan mata pencaharian dan pendidikan anak-anak	Contoh-contoh perencanaan rumah tangga bersama  Penurunan ketidakberdayaan perempuan dalam rumah tangga

## 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 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 hal 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 penitipan anak) menciptakan beban pekerjaan yang signifikan bagi perempuan untuk mengurus keluarga tak berbayar.<sup>20</sup> 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.

#### Tindakan kunci untuk mengatasi rintangan ini

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

- 4.1 Mengakui (*recognize*)
- 4.2 Mengurangi (*reduce*)
- 4.3 Mendistribusikan kembali (*redistribute*)
- 4.4 Mewakili (*represent*)

#### Bagaimana cara melakukan tindakan-tindakan ini?<sup>21</sup>

##### 4.1 Mengakui (*recognize*)

- 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 tidak berbayar di tingkat keluarga petani sebagian besar berkaitan dengan perawatan anak-anak, memasak untuk keluarga dan pekerja, dan mengambil air.
- Analisis 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 atas peralatan-

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Oxfam (2019), idem.

peralatan yang membantu menghemat waktu dan mengurus keluarga serta infrastruktur pendukung seperti air, listrik, dan transportasi umum.

- Tanpa adanya akses yang layak terhadap air, perempuan pun menghadapi tantangan lebih ketika melakukan berbagai pekerjaan seperti mencuci, membersihkan rumah, dan memasak. Lakukan tindakan untuk meningkatkan akses terhadap titik 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.
- Pengasuhan anak menghambat perempuan dalam melakukan pekerjaannya di lapangan. Tindakan terkait yang perlu dilakukan perusahaan adalah menyediakan fasilitas penitipan anak.
- Diskusikan apakah membuat fasilitas penitipan dapat menjadi sebuah 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.
- Limpahkan 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.
- Membuat laki-laki dan perempuan peka 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 misalnya ikatan sepanjang hayat yang timbul 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 hambatan utama dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan anak perempuan.

#### 4.4 Mewakili (*represent*)

- Melibatkan pihak yang melakukan pekerjaan mengurus keluarga, yang sering kali merupakan perempuan, dalam analisis permasalahan terkait tugas pengasuhan dan pekerjaan rumah dan lakukan identifikasi dan perencanaan solusi.
- Secara efektif melibatkan pihak yang melakukan pekerjaan mengurus keluarga dalam perancangan dan pengambilan keputusan sehingga mereka dapat menyuarakan kekhawatirannya, dan bentuk kebijakan, anggaran, serta rencana yang mencerminkan kebutuhan dan kepentingannya.

### Hasil bagi perusahaan

#### Penciptaan nilai

Produktivitas yang meningkat dan kualitas yang lebih baik: Perempuan juga merasa turut memiliki produksi sawit, di mana produksi 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.

Meningkatkan loyalitas pemasok: Sawit menjadi tanaman keluarga, bukan sekadar tanaman yang hanya diperuntukkan bagi laki-laki seperti sebelumnya. Ini akan membuat

lebih banyak keluarga menjual TBS sehingga meningkatkan pasokan, dan 'tingkat loyalitas' pun menjadi lebih baik. Perempuan lebih termotivasi karena adanya pembagian beban kerja dengan suaminya dan berkurangnya pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar

### **Pertumbuhan**

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

### **Hasil bagi perempuan**

	<b>Jangkauan</b>	<b>Manfaat</b>	<b>Berdaya</b>
Tujuan	Mengakui beban pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan perempuan	Meningkatkan kesejahteraan perempuan	Pembagian pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar yang lebih setara antara suami dan istri
Strategi	Mengidentifikasi kebutuhan dan kepentingan perempuan guna mengurangi beban kerjanya  Membuat laki-laki peka akan pentingnya membagi pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar	Melakukan tindakan atau menerapkan teknologi untuk mengurangi beban kerja mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan perempuan  Waktu yang berkurang untuk mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan perempuan  Pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar yang dilakukan perempuan menjadi lebih mudah	Membuat keluarga peka akan perlunya menyeimbangkan beban kerja mengurus keluarga tak berbayar dengan cara membagi tugas antara suami dan istri  Pengambilan keputusan bersama mengenai pembagian beban kerja mengurus keluarga tak berbayar
Pengukuran	# perempuan dan laki-laki yang dijangkau	Jumlah waktu yang dapat dihemat setelah diperkenalkannya teknologi atau setelah pekerjaan yang ada didistribusikan kembali	Contoh pendistribusian kembali dan berkurangnya pekerjaan mengurus keluarga tak berbayar 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 minyak sawit mengandalkan gaji yang diperoleh sebagai buruh upahan di suatu estate sawit atau dari penjualan TBS ke perusahaan atau PKS. Namun demikian, sebagian besar keluarga juga memiliki sumber penghasilan lain, yaitu petak sawah padi, kebun sayur, atau warung. Jika mereka tidak memiliki sumber penghasilan lain, sering kali hal ini menjadi sesuatu yang mencemaskan. 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 sawit), perempuan sering kali menjadi pihak yang bertanggung jawab atas sumber penghasilan lain ini. Untuk itu, dukungan terhadap perempuan dalam mendirikan usaha kecil sering kali sangat diapresiasi. Kendala berbasis gender yang dihadapi perempuan dalam mendirikan usaha kecil pada umumnya dua kali lipat lebih tinggi karena minimnya keterampilan yang dikuasai untuk menjalankan usaha dan minimnya dana yang dimiliki untuk investasi. Strategi sebagai berikut akan mengatasi kedua kendala tersebut.

Kurangnya jasa pengembangan usaha bagi perempuan sering kali dikaitkan dengan kurangnya minat mereka: "Perempuan tidak tertarik dengan pelatihan teknis dan usaha" dan sebagainya. Pihak penyedia jasa jarang mencoba memahami penyebab mengapa perempuan tidak mengakses jasa mereka. Mereka tidak menyadari akan perbedaan persepsi antara laki-laki dan perempuan mengenai jenis dan kualitas jasa yang ditawarkan. Mereka juga tidak mengerti nilai penting evaluasi jasa yang terpilah sebagai dasar untuk rancangan produk dan jasa dengan kesetaraan 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 dapat saja mensyaratkan jaminan yang lebih tinggi bagi pengusaha perempuan. Beberapa bank juga dapat saja mensyaratkan perempuan untuk meminta rekan laki-lakinya memberikan tanda tangan untuk membuka rekening. Pengusaha perempuan sering kali kekurangan akses terhadap layanan perbankan dasar, seperti misalnya rekening giro dan tabungan. Perempuan kurang memiliki akses terhadap pinjaman, dan oleh karenanya lebih memilih untuk membiayai usahanya dengan tabungannya sendiri, pinjaman dari keluarga dan teman, atau pinjaman mikro dibandingkan menggunakan 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 kunci untuk mengatasi kendala berbasis gender

- 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 diperlukan
- 5.4 Mengidentifikasi jasa keuangan yang diperlukan dan menghubungkan perempuan dengan lembaga keuangan (mikro)
- 5.5 Mendorong pengembangan jaringan pengusaha perempuan

## Bagaimana cara melaksanakan tindakan kunci ini

### 5.1 Membantu perempuan dalam mengidentifikasi kegiatan usaha

- Mendukung perempuan untuk melakukan studi pemasaran mini berdasarkan 5P dalam Pemasaran: *Product* (Produk), *Price* (Harga), *Promotion* (Promosi), *Place* (Lokasi), dan *People* (Masyarakat). Sebagai inspirasi, lih. perangkat survei pasar mini dari AgriProFocus.<sup>22</sup>
- Mendampingi perempuan untuk membuat rencana usaha yang sederhana. Mereka akan membutuhkannya untuk mendapatkan pembiayaan. Format gratis Kanvas Model Bisnis dapat ditemukan di situs web.
- Mendampingi perempuan untuk memulainya. Sebagai contoh, terkait manajemen input dalam siklus produksi<sup>23</sup> serta penentuan biaya dan harga.<sup>24</sup>
- Untuk pendampingan ini, pihak eksternal juga dapat diidentifikasi, lih. 5.2 dan 5.3.

### 5.2 Mendampingi perempuan dalam mengidentifikasi jasa pengembangan bisnis 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*.<sup>25</sup>
- Meminta setiap subkelompok untuk membuat gambar secara kolektif di *flipchart* terkait pertanyaan sebagai berikut. "Jasa apa yang Anda terima untuk memulai atau meningkatkan usaha Anda? Siapa yang memberikan jasa ini?"
- Tuliskan jawaban pada *flipchart* lain untuk pertanyaan sebagai berikut. "Apa jasa lain yang Anda perlukan untuk meningkatkan kinerja bisnis Anda dalam rantai nilai?"
- Dalam sesi pleno, kelompok harus menentukan satu atau dua jasa penting untuk dievaluasi. Setiap kelompok diminta merespons pertanyaan sebagai berikut pada *flipchart* untuk setiap jasa yang dianalisis.
  - Siapa yang menerima jasa tersebut? (Jumlah laki-laki dan perempuan, istri, anak laki-laki dan anak perempuan, keluarga yang tinggal di dekat jalan, dll.)
  - Bagaimana jasa tersebut diberikan? (waktu, tempat, kondisi, dll.)
  - Berapa banyak biaya untuk jasa tersebut?
  - Apakah Anda puas dengan jasa tersebut?
  - Apa saja saran dari Anda untuk meningkatkan jasa tersebut?
- 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 atau bisnis swasta.
- Membuat kesepakatan praktis dan 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

<sup>22</sup> AgriProFocus (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.

<sup>23</sup> AgriProFocus (2014). *idem*, Tool 4.4d Input management in the production cycle.

<sup>24</sup> AgriProFocus (2014). *idem*, Tool 4.4e Costing and pricing.

<sup>25</sup> AgriProFocus (2014). *idem*, Tool 4.4 Business development service providers.



diberikan tanpa atau dengan sedikit subsidi dalam jangka panjang. Subsidi 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, disarankan untuk bekerja sama dengan penyedia jasa keuangan<sup>26</sup> atau LSM:
- Meyakinkan bank mengenai model bisnis yang menyediakan jasa khusus bagi perempuan.
- Mendampingi bank dalam pengembangan produk keuangan bagi pengusaha perempuan.
- Lakukan pengembangan produk keuangan dengan berdasarkan pada kebutuhan dan minat yang ditunjukkan oleh perempuan.<sup>27</sup>
- Tindakan pada sisi klien, yaitu pengusaha perempuan:
  - Berinvestasi pada peningkatan kepercayaan diri dan pendidikan usaha pada pengusaha perempuan.
  - Bekerja sama dengan OMS, 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 ikatan pengusaha perempuan.

### Hasil bagi perempuan

	Jangkauan	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  Perempuan mengambil bagian dalam jaringan pengusaha  Kendala waktu, mobilitas, dan pengasuhan anak dibahas dalam rumah tangga sehingga terdapat pembagian beban kerja dan pengambilan keputusan bersama dalam rumah tangga

<sup>26</sup> AgriProFocus (2014). Idem, Tool 4.5a Knowing the financial system and how it might fail women.

<sup>27</sup> Women's World Banking (2017) *Opportunity for Women. Growth for Business*. [Tonton videonya](#).

Strategi	Menghubungkan perempuan dengan jasa keuangan dan pengembangan usaha	Perempuan menerapkan pengetahuan dalam usahanya	<p>Bimbingan dan pendampingan bagi pengusaha perempuan oleh pengusaha yang lebih berpengalaman</p> <p>Memfasilitasi pengembangan jaringan pengusaha perempuan. Selain itu, menghubungkan pengusaha perempuan dengan pengusaha laki-laki</p> <p>Memfasilitasi diskusi dengan laki-laki dan tokoh masyarakat tentang nilai penting perempuan yang menjadi pengusaha</p>
Pengukuran	<p>#/% laki-laki/perempuan yang menjadi klien jasa pengembangan keuangan dan usaha</p> <p>Produk keuangan yang dikembangkan dan digunakan oleh perempuan</p> <p>Besarnya pinjaman</p>	<p>#/% bisnis laki-laki/perempuan yang dimulai atau ditingkatkan</p> <p>Penghasilan yang diperoleh</p> <p>Deskripsi profil pengusaha yang berhasil</p>	<p>Contoh dari:</p> <p>Hubungan bimbingan dan pendampingan</p> <p># pengusaha perempuan dalam jaringan</p> <p>Diskusi dalam masyarakat tentang perempuan sebagai pengusaha</p>

# Bagian V Proses dan Kapasitas Internal

---

## 1. Pemindaian gender secara cepat

---

### Siapa yang menggunakan pemindaian gender ini?

Pemindaian ini merupakan alat penilaian diri sendiri 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. Seperti misalnya:

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

### Informasi apa yang dikumpulkan?

- Penilaian kapasitas anggota RSPO untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan petani laki-laki dan perempuan dan untuk mematuhi P&C gender RSPO.
- Evaluasi kebijakan dan mekanisme dijalankan oleh anggota RSPO untuk melaksanakan strategi bisnis peka gender yang diperlukan untuk mematuhi kriteria gender RSPO.

### Mengapa pemindaian gender ini digunakan?

- Proses menjalani daftar periksa ini akan menciptakan 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 petani, dan perempuan dalam masyarakat.
- Upaya mengatasi kendala ini merupakan disyaratkan pada standar RSPO sekaligus menjadi kepentingan bisnis anggotanya.

### Bagaimana cara menggunakan pemindaian gender ini?

Langkah 1 Menyelesaikan pemindaian gender secara perorangan, sebaiknya dilanjutkan dengan diskusi kelompok terarah

Langkah 2 Memberikan skor gabungan untuk lima domain dan membuat grafik jaring laba-laba

Langkah 3 Membahas dan menyepakati area peningkatan

Langkah 4 Perencanaan strategis dan tindakan perbaikan

### Langkah 1 Menyelesaikan pemindaian gender secara perorangan, sebaiknya dilanjutkan dengan diskusi kelompok terarah

Perangkat ini menyajikan lima perangkat/domain dari tiga pernyataan yang ada. Pemindaian ini dapat diselesaikan secara perorangan. Lakukan diskusi kelompok berdasarkan individu yang telah mengisi formulir. Di akhir perangkat ini, proses pemindaian disertai dengan pertanyaan. Skor tertinggi per domain adalah 15.

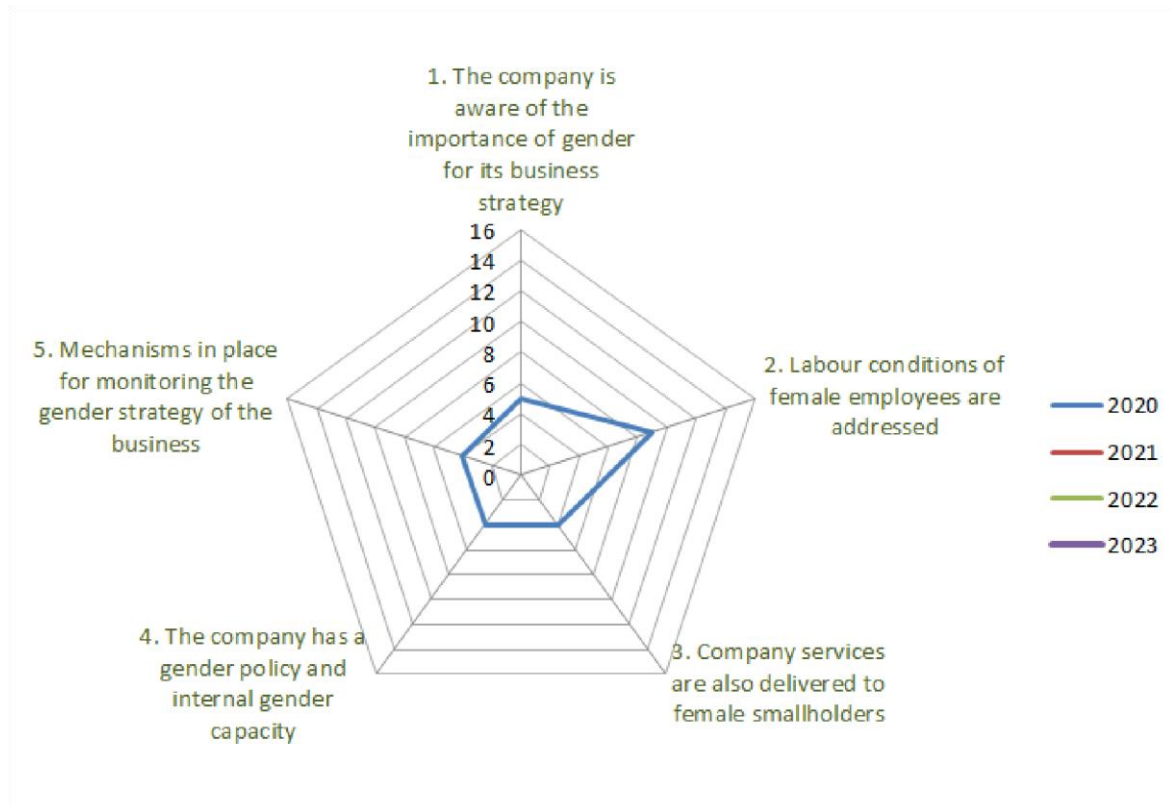
Idealnya, beberapa diskusi kelompok yang diselenggarakan terdiri dari berbagai tingkatan kelompok yang berbeda pada perusahaan, yakni pekerja laki-laki dan perempuan, petani laki-laki dan perempuan, staf berpangkat tinggi (CEO, manajer, staf program, staf SDM, dll.).

Diskusi kelompok terarah diawali dengan penjelasan mengenai tujuan diskusi terkait pernyataan yang diberikan. Terdapat lima kriteria/domain. Setelah menjawab pertanyaan, pihak-pihak yang diwawancarai menilai kinerjanya pada area ini dan kemudian memberikan skor. Tabel di bawah ini memuat rangkuman tentang lima area ini dan menjelaskan situasi ideal untuk setiap bidang yang ada.

	2020	2021	2022	2023
1. Perusahaan menyadari pentingnya gender untuk strategi bisnisnya	5			
2. Ditanganinya kondisi kerja pekerja perempuan	9			
3. Layanan dari perusahaan juga diberikan kepada petani perempuan	4			
4. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal	4			
5. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis	4			

### Langkah 2 Memberikan skor gabungan untuk lima domain dan membuat grafik laba-laba

Setelah tabel di atas selesai, buatlah grafik laba-laba dengan mengacu pada skor yang diperoleh pada langkah 1. Responden menganalisis skor untuk setiap dimensi/area. Hal ini memungkinkan kita untuk dapat melihat situasi sekaligus kemungkinan untuk dilakukannya perbaikan. Kemungkinan akan terdapat lebih dari satu area/dimensi yang memerlukan perbaikan.



Gambar 6 Grafik laba-laba yang diperoleh dari sheet Ms Excel (contoh)

English	Indonesia (translation)
1. The company is aware of the importance of gender for its business strategy	1. Perusahaan menyadari pentingnya gender untuk strategi bisnisnya
2. Labour conditions of female employees are addressed	2. Ditanganinya kondisi kerja pekerja perempuan
3. Company services are also delivered to female smallholders	3. Layanan dari perusahaan juga diberikan kepada petani perempuan
4. The company has a gender policy and internal gender capacity	4. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal
5. Mechanisms in place for monitoring the gender strategy of the business	5. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis
16	16
14	14
12	12
10	10
8	8
6	6
4	4
2	2
0	0
2020	2020
2021	2021
2022	2022
2023	2023

### Langkah 3 Membahas dan menyepakati area perbaikan

Pewawancara berbicara dengan staf perusahaan pada jabatan lebih tinggi untuk mengidentifikasi kesenjangan dan area perbaikan. Jika terdapat opini yang berbeda, masukkan kisaran skornya.

Staf perusahaan berpangkat tinggi menganalisis grafik jaring laba-laba dan mengidentifikasi area yang memiliki skor terendah. Ajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Mengapa skor di area ini rendah?
2. Hal apa saja yang sudah dilakukan untuk mengatasi tantangan/kelemahan ini?
3. Hasil apa saja yang diperoleh?
4. Apa motivasi untuk mengatasi tantangan ini?
5. Apa saran yang dapat diberikan untuk memperbaiki area ini?

Tabel berikut ini memuat saran tentang bagaimana merumuskan aksi dengan menggunakan dokumen panduan gender ini.

Lima domain	Saran penggunaan panduan gender ini
1. Perusahaan menyadari pentingnya gender untuk strategi bisnisnya	Setiap strategi dalam panduan ini menjelaskan apa saja alasan terkait bisnis dalam menerapkan strategi bisnis.
2. Ditanganinya kondisi kerja pekerja perempuan	Bagian I dari panduan ini menyajikan beberapa strategi yang sangat praktis untuk meningkatkan kondisi kerja pekerja perempuan.
3. Layanan dari perusahaan juga diberikan kepada petani perempuan	Bagian II dari panduan ini menjelaskan strategi yang melibatkan perempuan pada kedudukan yang (lebih) setara dalam plasma dan kelompok petani.
4. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal	Bagian II secara khusus memuat tindakan yang akan dilakukan di tingkat manajemen perusahaan yang melibatkan departemen SDM dan komite gender. Bagian V menyajikan saran untuk manajemen risiko gender.
5. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis	Semua strategi yang dijelaskan dalam panduan ini mencakup saran untuk memantau hasil, baik di tingkat perempuan (berkaitan dengan P&C RSPO) maupun di tingkat strategi bisnis. Bagian V menyajikan saran tentang cara menyampaikan strategi gender perusahaan dan hasil yang telah diperoleh.

### Langkah 4 Perencanaan strategis dan tindakan perbaikan

Mengidentifikasi area perbaikan dan pelaksanaan tindakan perbaikan. Anda dapat mencoba untuk menyusun prioritas. Idealnya, hasil yang diperoleh dari beberapa kelompok diskusi digabungkan dalam satu rencana gabungan untuk aksi gender yang dilakukan perusahaan.

Area yang perlu ditingkatkan	Tindakan yang diusulkan	Jangka waktu	Cara	Penanggung jawab

Tanggal:

Nama perusahaan:

Jumlah peserta/responden: Perempuan \_\_\_\_\_ Laki-laki \_\_\_\_\_

Posisi yang dimiliki peserta dalam organisasi: Perempuan \_\_\_\_\_ Laki-laki \_\_\_\_\_

Pemindaian Gender Secara Cepat	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Mungkin	Setuju	Sangat setuju	
	1	2	3	4	5	
<b>1. Perusahaan menyadari pentingnya gender untuk strategi bisnisnya</b>						
1.1 Menangani kebutuhan dan kepentingan pekerja perempuan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan		2				
1.2 Memastikan akses yang setara terhadap layanan bagi petani perempuan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan		2				
1.3 Perusahaan harus mempertimbangkan hubungan gender dalam relasinya dengan masyarakat	1					
<b>Total 1</b>	1	4	0	0	0	5
<b>2. Ditanganinya kondisi kerja bagi karyawan perempuan</b>						
2.1 Karyawan perempuan diberikan konsultasi untuk memastikan agar kondisi kerjanya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan khusus perempuan. Perempuan mengambil bagian dalam komunikasi di struktur manajemen dan pekerja (mis. melalui kelompok pekerja, komite gender, dll.).				4		
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.		2				
<b>Total 2</b>	0	2	3	4	0	9
<b>3. Layanan dari perusahaan disediakan bagi suami maupun istri yang berasal dari rumah tangga petani.</b>						
3.1 Perusahaan menyampaikan informasi kepada petani perempuan mengenai cara perusahaan menyesuaikan layanan yang diberikannya dengan kebutuhan dan kepentingan perempuan (waktu, tempat, siapa yang memberikan layanan ini, dll.).		2				
3.2 Layanan perusahaan juga tersedia bagi istri petani laki-laki.	1					
3.3 Survei kepuasan klien atas layanan yang ada dilakukan secara terpisah bagi laki-laki dan perempuan.	1					
<b>Total 3</b>	2	2	0	0	0	4
<b>4. Perusahaan memiliki kebijakan gender dan kapasitas gender internal</b>						
4.1 Kesetaraan gender merupakan sasaran strategis bagi perusahaan. Hal ini tercermin dalam kebijakan gender, target gender, dan komunikasi perusahaan.	1					

4.2 Bagian personalia dapat menerapkan kebijakan ini.		2				
4.3 Perempuan secara merata terwakili di berbagai tingkatan perusahaan dan di pekerjaan manajerial.	1					
<b>Total 4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>5. Terdapat mekanisme untuk memantau strategi gender pada bisnis</b>						
5.1 Perusahaan mengetahui jumlah dan persentase pekerja laki-laki maupun pekerja dan petani perempuan.	1					
5.2 Perusahaan terus memantau laki-laki dan perempuan di berbagai kategori pekerjaan, termasuk pada pekerjaan manajerial dan teknis, serta pada pekerjaan tetap dan musiman.	1					
5.3 Mengumpulkan data partisipasi dalam pelatihan, pertemuan, ketidakhadiran, dan tingkat pergantian staf, baik untuk laki-laki maupun perempuan.		2				
<b>Total 5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>



## 2. Penilaian dampak gender

### Mengapa ini penting?

Agar penerapan panduan gender ini berhasil, maka organisasi yang peka gender sangat diperlukan. Sebaiknya hal ini diawali dengan melakukan Pemindaian Gender Secara Cepat, seperti yang telah dijelaskan di Bagian V, 1. Penilaian dampak yang tersaji di sini memuat beberapa saran mengenai cara untuk memastikan agar organisasi internal perusahaan dapat menerapkan panduan gender ini.

### Bagaimana cara menerapkan penilaian dampak ini?

Untuk setiap pertanyaan di kolom potensi risiko dengan jawaban TIDAK, perhatikan tindakan yang disarankan berikut ini dan susun rencana pelaksanaannya.

Potensi risiko	Tindakan yang disarankan
Apakah terdapat kebijakan gender?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan kebijakan gender.</li> <li>Mendiskusikan kebijakan ini bersama staf perusahaan dan pihak-pihak lainnya.</li> <li>Menyampaikan pernyataan kebijakan publik mengenai kesetaraan gender dan pemberdayaan ekonomi perempuan.</li> </ul>
Apakah strategi gender dan rencana aksi telah disusun?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengembangkan strategi untuk mengatasi kendala berbasis gender yang dialami pekerja dan petani perempuan, serta perempuan di masyarakat.</li> <li>Menjelaskan cara perusahaan akan menjangkau, memberikan manfaat, dan memberdayakan perempuan di semua tingkatan ini.</li> </ul>
Apakah ada representasi gender yang setara di tingkat pusat dan manajemen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bertindaklah sesuai dengan yang telah Anda katakan.</li> <li>Mempertimbangkan tindakan afirmatif untuk memfasilitasi rekrutmen dan retensi staf perempuan guna meningkatkan posisi perempuan di perusahaan.</li> </ul>
Apakah tersedia anggaran untuk kegiatan gender?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menjamin anggaran untuk menjalankan strategi terkait gender di berbagai tingkatan perusahaan, bersama para pekerja, petani, dan di masyarakat.</li> </ul>
Apakah ada tenaga ahli gender di perusahaan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memastikan terdapat tenaga ahli gender di perusahaan.</li> <li>Jika perlu, merekrut tenaga ahli gender eksternal atau bekerja sama dengan LSM atau perusahaan konsultan.</li> <li>Berpartisipasi dalam jaringan gender.</li> <li>Bertukar pengalaman dengan perusahaan minyak sawit lainnya.</li> <li>Menetapkan titik fokus gender untuk strategi tertentu, mis. pengembangan komite gender. Berikan pelatihan, alat, dan contoh kepada mereka.</li> </ul>
Apakah hasil-hasil gender ini diukur?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengumpulkan data terpisah berdasarkan jenis kelamin.</li> <li>Mengumpulkan data mengenai cara perusahaan menjangkau, memberikan manfaat, dan memberdayakan perempuan.</li> </ul>
Apakah hasil-hasil gender ini disampaikan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berbagi pengalaman mengenai praktik-praktik yang baik dan kisah-kisah yang mengubah hidup perempuan.</li> <li>Menerbitkan pengalaman dan kisah ini (dalam bentuk artikel, studi kasus, dll.) di situs web perusahaan atau di mana pun, dan pergunakan cerita-cerita ini untuk kampanye media dan peningkatan kesadaran.</li> </ul>

## Sumber Informasi Tambahan

---

### Video mengenai para pekerja perempuan di sektor sawit

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

‘Gender dan industri sawit: Bekerja bersama sebagai pasangan’. Yuliana Putri Leha, 23, telah bekerja mengumpulkan buah 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 video](#). Sumber: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

‘Gender dan industri sawit: Sehari bersama pekerja sawit perempuan’. Simak penuturan Magdalena Pandan, pekerja perkebunan 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 video](#). 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 sawit di Indonesia. [Tonton video ini](#). 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 sawit secara berkelanjutan.’ [Baca kisahnya dan tonton video](#). Sumber: GAR 2017.

‘Kesetaraan gender di industri minyak 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.

### **Alasan terkait 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: alasan terkait 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: alasan terkait 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 alasan terkait bisnis untuk mengakui/mengenalinya 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 alasan terkait 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 alasan terkait bisnis untuk pengarusutamaan gender di sektor kopi 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 video.](#)

## Daftar Pustaka

---

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

AgriProFocus, for example in *Sustainable coffee as a family business; approaches and tools to included women and youth*, dipublikasikan oleh Hivos, AgriProFocus, Fair & Sustainable Advisory Services, dan The Sustainable Coffee Program, didukung oleh IDH, the Sustainable Trade Initiative, tersedia dalam Bahasa Inggris (2014) dan Bahasa Spanyol (2015).

AgriProFocus/Fair & Sustainable (2019). *Kasus bisnis terhadap gender di sektor lain* Delapan dokumen twopager disertai penjelasan 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 dibangun oleh Neumann Gruppe, sebuah bisnis keluarga dan 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 penelitian ahli yang disusun oleh 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.*