BADAMAI LAW JOURNAL
MAGISTER HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT

VOL 8 NO 1, MARET 2023
ISSN 2503 – 0884 (Online)
ISSN 2501 – 4086 (Print)

PERLINDUNGAN PEKERJA BURUH PEREMPUAN DAN ANAK PERKEBUNAN SAWIT PASCA LAHIRNYA PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA

Yati Nurhayati[1], Sudiyono[2], Rina Auliana[3], Rinny[4]

Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan MAB
Jl. Adhyaksa No. 2, Sungai Miai, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin
Email: yn.fhuniska@gmail.com[1], Dionbralink2768@gmail.com[2], rinaauliana.law@gmail.com[3], rinnyririn20@gmail.com[4]

Abstract*: This study aims to analyze the protection of women and children workers/laborers in oil palm plantations after the ratification of Government Regulation Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation. This study uses normative legal research. The nature of the research is analytical descriptive, namely in explaining the problems faced and protection by palm oil workers/laborers based on Perppu Number 2 of 2022 concerning Job Creation in Indonesia based on a study of Statute Approach, conceptual, and case approaches. The results of the study show the problems faced by women and child laborers on oil palm plantations based on Perppu Number 2 of 2022 concerning Job Creation in Indonesia are the vulnerable conditions of women and child laborers on oil palm plantations to exploitation and violations of workers' rights due to differences conditions of workers in the manufacturing sector. These characteristics make the Protection of Women and Child Labor Workers in Oil Palm Plantations regarding the current Perppu Number 2 of 2022 concerning Job Creation unable to specifically accommodate Therefore, it is necessary to have a provision that can accommodate the protection of women and children workers/laborers and daughters on oil palm plantations.*

Keywords*: Protection of Women and Child Workers; Women's and Children's Rights; Palm plantations*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan pekerja/buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit pasca disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Adapun sifat penelitiannya adalah deskriptif analitis, yaitu dalam menjelaskan permasalahan yang dihadapi dan perlindungan oleh pekerja/buruh kelapa sawit berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Indonesia berdasarkan kajian peraturan perundang-undangan Peneliti dalam melakukan analisis pun menggunakan pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Indonesia adalah kondisi rentan pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit terhadap eksplotasi dan pelanggaran hak-hak pekerja dikarenakan adanya perbedaan kondisi pekerja sektor manufaktur. Karakteristik ini membuat Perlindungan Pekerja Buruh Perempuan dan Anak pada Perkebunan Kelapa Sawit atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang ada saat ini, tidak dapat mengakomodir secara spesifik. Oleh karena itu, perlu suatu ketentuan yang dapat mengakomodir perlindungan pekerja/buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit.*

Kata Kunci *: Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak; Hak-Hak Perempuan dan Anak; Perkebunan Sawit*

PENDAHULUAN

Inklusifitas perkebunan sawit memberikan dampak pada pengurangan kemiskinan (*poverty eradication*). Besar penyerapan tenaga kerja yang tercipta dalam perusahaan-perusahaan perkebunan kelapa sawit. pembangunan sektor pertanian sebagai bagian dari Pembangunan sub sektor perkebunan dan merupakan salah satu potensi penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan rakyat sebagai pembangunan nasional. kontribusi dalam berbagai hal salah satunya sebagai penyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) sebagai Peran strategis sub sektor perkebunan dalam meningkatkan perekonomian nasional.[1]

Pada tahun 2019 Kementerian Pertanian, jumlah petani kelapa sawit skala kecil di Indonesia adalah 90,68% tenaga kerja nasional, kemudian 7,26% pekerja pada perkebunan besar negara, dan 2,07% pada perkebunan asing.[2] Kemudian industri pengolahan kelapa sawit menyerap tenaga kerja sedikitnya 4,2 juta orang. Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), jumlah anak yang bekerja akan mencapai 2,1 juta anak pada tahun 2020.

Dengan besarnya luas lahan kebun sawit di Indonesia tentu berperan besar pula pada tingginya penyerapan tenaga kerja perkebunan di sektor kelapa sawit. Meskipun belum diketahui berapa angka pasti jumlah tenaga kerja yang bekerja di perkebunan kelapa sawit karena antara kementerian dan lembaga Negara memiliki data yang berbeda. Menurut data dari Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, ada delapan juta orang bekerja pada perkebunan kelapa sawit.[3]

Perekonomian Indonesia berbanding terbalik dengan kondisi kerja perkebunan kelapa sawit atas kontribusi industri perkebunan kelapa sawit. Hal ini tercermin dari pengabaian terhadap employee abuse, seperti penetapan target kerja yang tidak manusiawi, diskriminasi terhadap pekerja perempuan, pekerja anak (dampak dari target yang tidak manusiawi), peralatan keselamatan kerja (K3) yang tidak memadai, penyalahgunaan tempat kerja dan praktik pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, dan penindakan terhadap serikat pekerja dengan berbagai jenis pekerjaan yang melanggar UU No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/organisasi buruh. Koalisi Buruh Sawit mencatat, setidaknya lebih dari

[1] Kementerian Pertanian, *Statistik Perkebunan Indonesia 2018-2020 Tree Crop Estate Statistics Of Indonesia 2018-2020,* (Jakarta: Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan, 2019), hlm.5.

[2] Andi Misbahul Pratiwi, *Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit di Kalimantan Selatan: Eksklusi Sosial, Feminisasi Kemiskinan, dan Absennya Perlindungan Sosial*, (Jakarta: TURC, 2020), hlm.2

[3] Koalisi Buruh Sawit, *"Lembar Fakta Perlindungan Buruh Sawit Indonesia."* https://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2018/07/Lembar-Fakta-Koalisi-Buruh-Sawit-Indonesia-2018.pdf , diakses 10 Setember 2020.

10 kasus pemberangusan serikat pekerja yang dilakukan oleh perusahaan secara terang-terangan di tahun 2018.[4] Kondisi ini diperparah dengan lemahnya sistem pengawasan dari pemerintah dan ketiadaan regulasi khusus yang mengatur hak-hak pekerja perkebunan di sektor kelapa sawit secara adil.

Sebenarnya, sudah ada beberapa regulasi yang berkaitan dengan pekerja sektor kelapa sawit, antara lain, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 18 Tahun 2004 tentang Perkebunan, UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun, dari banyaknya peraturan yang sudah ada, belum menjawab persoalan pelik buruh perkebunan sawit. UU Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hukum pelindungan pekerja Indonesia pun belum optimal memberikan pelindungan terhadap pekerja kelapa sawit. Hal ini disebabkan pembentukan UU Ketenagakerjaan dibuat berdasarkan kondisi pekerja sektor manufaktur. Sedangkan karakteristik pekerjaan perkebunan sawit memiliki perbedaan yang cukup mencolok bila dibandingkan dengan pekerja sektor manufaktur. Seperti kebutuhan kalori pekerja yang jauh lebih tinggi. Selain itu, penerapan beban kerja jauh lebih berat daripada sektor manufaktur. Beban kerja didasarkan pada tiga aspek, yakni: target tonase, luas lahan, dan jam kerja. Buruh perkebunan sawit juga secara sosiologis terisolasi dari dunia luar. Mereka tinggal di perumahan perusahaan, banyak di antaranya tidak cocok. Perusahaan tidak menyediakan hal-hal mendasar seperti sanitasi, air bersih, drainase, ruang bermain yang aman, dan pusat kesehatan dengan baik.[5]

Terbitnya UU Cipta Kerja pada taun 2020 pun memberikan babak baru bagi sektor ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja diterapkan antara pekerja atau serikat pekerja dan pemberi kerja, dengan skema pekerja atau pegawai yang mengutamakan keamanan kerja, kenaikan upah yang tinggi, peningkatan tunjangan, kesejahteraan keluarga, pesangon yang tinggi dan penghapusan outsourcing. Pada saat yang sama, pemberi kerja menghargai kesinambungan bisnis, pengaturan kerja yang fleksibel, upah yang rendah, keuntungan yang fleksibel, biaya dan efisiensi yang rendah, pembayaran pesangon yang rendah dan proses pemecatan yang mudah dan cepat. Oleh karena itu, kepercayaan dan rasa hormat antara kedua belah pihak

[4] *Ibid*.

[5] Indra Nugraha*,“ Menyoal Nasib Buruh Perkebunan Sawit di Indonesia,”* Mongabay, 1 Mei 2019 <https://www.mongabay.co.id/2019/05/01/menyoal-nasib-buruh-perkebunan-sawit-di-indonesia/>

diperlukan. Sengketa Bab IV UU Cipta Kerja terkait ketenagakerjaan, termasuk PKWT, outsourcing, PHK dan upah minimum.[6]

Dinamika ini pun semakin meningkat setelah disahkannya Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja. Hal ini pun memberikan dampak yang cukup luas terhadap kedudukan dan perlindungan khususnya pada pekerja/buruh kelapa sawit. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut khususnya pada sektor pekerja/buruh kelapa sawit di Indonesia.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Pendahuluan di atas, terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh kelapa sawit berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Indonesia?
2. Bagaimana Perlindungan Pekerja/Buruh Kelapa Sawit pasca terbitnya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yaitu Penelitian terkait norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan norma yang hidup dan berkembang di masyarakat, yang kemudian dianalisis secara mendalam dari segala sisi dan perspektif (komprehensif).[7] Adapun sifat penelitiannya adalah deskriptif analitis, yaitu dalam menjelaskan permasalahan yang dihadapi dan perlindungan oleh pekerja/buruh kelapa sawit berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Indonesia berdasarkan kajian peraturan perundang-undangan. Penelitian ini pun dalam pendekatannya menggunakan Pendekatan Perundang-Undangan, Pendekatan Konseptual, dan pendekatan kasus.

PEMBAHASAN

A. Permasalahan yang Dihadapi Oleh Pekerja Buruh Perempuan dan Anak Pada Perkebunan Kelapa Sawit Berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia

[6] https://ukrida.ac.id/news/2827/dinamika-praktek-ketenagakerjaan-pasca-pemberlakuan-undang-undang-cipta-kerja

[7] Bayu Muslim, 'Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003', *Jurnal Panorama Hukum*, 5.1 (2020), 26–36 <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4019>.

Kondisi tenaga kerja laki-laki, perempuan dan anak-anak berbeda, meskipun pembagian kerja di perkebunan kelapa sawit tidak setajam dan sekaku pertanian pedesaan. Pekerja di perkebunan sawit terlibat dalam proses produksi, seperti memetik buah sawit yang lepas, pekerja informal, meskipun laki-laki (suami) menganggapnya sebagai pekerjaan mereka. Bagi sebagian perempuan, satu-satunya sumber penghasilan dan penghidupan adalah terbebas dari tekanan keuangan sebagai buruh harian atau membantu suami yang menganggur di perusahaan perkebunan sebutan lain status "*ghost labour*". Hal ini didasarkan pada penghasilan suami (buruh perkebunan) yang tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Kondisi seperti itu mendorong perempuan untuk terlibat dalam industri perkebunan, baik membantu suaminya memanen untuk mendapatkan upah, atau melakukan pekerjaan serabutan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan pemeliharaan seperti pemupukan, penyemprotan dan penandaan di kebun.

Dalam konteks kesejahteraan, Buruh Harian Lepas (BHL) Pengendalian kemiskinan pekerja kelapa di perkebunan kelapa sawit. Mereka miskin dan melarat bukan hanya karena sistem industri tetapi juga karena lalainya negara, yang keduanya terkait dengan dampak kerentanan sosial, ekonomi, hukum dan politik pekerja lepas. Selain itu, ketidaksetaraan gender juga menjadi faktor rentannya pekerja perempuan berstatus BHL terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan hak-haknya. Pertama, dimensi sosial ekonomi yakni pekerjaan dan pendapatan, perumahan, pendidikan, kesehatan dan lingkungan, pangan, interaksi sosial, infrastruktur dan keterpencilan perkebunan kelapa sawit BHL. Kedua, dimensi hukum dan politik berkaitan dengan identitas hukum, jaminan sosial, dukungan mata pencaharian dan program pembangunan daerah. Ketiga, dimensi gender merujuk pada stereotype tentang pekerjaan dan pekerjaan perempuan, pembagian kerja/diskriminasi gender, kerentanan perempuan dan anak perempuan yang bekerja di perkebunan sawit, akses terhadap layanan kesehatan reproduksi.[8]

Menteri PPPA menjelaskan, data dari Serikat Pekerja Kelapa Sawit (KBS) menunjukkan mayoritas pekerja sawit perempuan berstatus buruh harian mandiri (BHL), sehingga terjadi perbedaan hak antara laki-laki dan perempuan, dan perempuan, meskipun beban kerjanya adalah beban kerja. sama. Selain masalah hak, perempuan di industri kelapa sawit menghadapi banyak masalah gender lainnya. Di antaranya, terkait kerawanan pangan, ketimpangan akses terhadap tanah dan sumber daya alam, ketimpangan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, diskriminasi gender dalam pengambilan keputusan dan lingkungan

[8] Andi Mishabul Pratiwi, *Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit Di Kalimantan Selatan*, 2020.

kerja yang relatif berbahaya bagi perempuan.[9] Di sisi lain, sulit bagi perempuan yang belum menikah untuk menjadi karyawan tetap, meski sudah lama bekerja di perkebunan. Pada saat yang sama, pekerjaan yang mengandung risiko kesehatan seksual (kesehatan reproduksi pekerja perempuan) hampir tidak pernah dikelola dengan baik.

Hubungan kerja di perkebunan kelapa sawit antara perusahaan dan pekerja seringkali ilegal, tanpa kontrak kerja. Melalui hubungan kerja yang tidak sah, pengusaha dapat menghindari kewajibannya untuk menghormati hak-hak pekerja, seperti pekerja lepas dan pembantu rumah tangga. Sedangkan pekerja tetap lainnya, yang dikenal dengan SKU (Syarat Pokok Kerja), meskipun memiliki surat kerja lengkap, tunjangannya tidak dijamin. Kelompok pekerja tidak tetap dapat dengan mudah dipindahkan ke perkebunan lain atau menjadi mubazir, seperti halnya pekerja musiman dan pekerja rumah tangga tidak berdokumen. Pekerja musiman dan pembantu seringkali merupakan anggota keluarga pekerja tetap (SKU) dan anggota pekerja musiman lainnya. Setidaknya ada enam kategori pekerja di industri kelapa sawit, yakni pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja harian lepas, pekerja kontrak harian, pekerja sub kontrak, dan pekerja kontrak almond atau kelapa. Sawit Watch memperkirakan 70% buruh perkebunan sawit adalah buruh harian.[10]

Salah satu penyebab terbesar dari kondisi rentan buruh perkebunan sawit terhadap eksplotasi dan pelanggaran hak-hak perempuan dan anak adalah lokasi dari kegiatan usaha yang jauh dari infrastruktur layanan dasar. Karakteristik ini membuat perlindungan ketenagakerjaan yang ada saat ini, tidak dapat mengakomodir terhadap diskriminasi. Beberapa pengaturan spesifik ini setidaknya diperlukan untuk mengatur beberapa situasi sosial ketenagakerjaan yang ada, yakni: (a). sistem kerja yang tidak adil; (b). masalah kesehatan dan keselamatan kerja; (c). upah murah dan diskriminasi; (d). kondisi hidup; dan (e). lemahnya pengawasan.

Selain didiskriminasi, pekerja perempuan juga rentan mengalami pelecehan seksual dalam berbagai bentuk. Menurut ILO, ada lima jenis pelecehan seksual, yaitu:

1) kekerasan fisik, termasuk sentuhan yang tidak diinginkan, mengarah ke aktivitas seksual seperti mencium, membelai, mencubit, menatap atau menatap;
2) pelecehan verbal, termasuk komentar/komentar verbal yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilannya, lelucon dan komentar konten seksual;

[9] https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3786/menteri-pppa-dukung-pemenuhan-hak-perempuan-hingga-kesetaraan-gender-di-industri-sawit

[10] Widhyanto Muuaqien and others, *Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit*, 2021.

3) pelecehan fisik, termasuk bahasa tubuh dan/atau gerakan seksual, menatap berulang kali, gerakan jari dan menjilat bibir;
4) pelecehan tertulis atau visual, termasuk memposting materi, gambar, screensaver atau poster yang eksplisit secara seksual, atau pelecehan melalui email dan komunikasi elektronik lainnya; Dan
5) pelecehan mental/emosional, termasuk mengemis terus-menerus dan dorongan .[11]

Dalam perlindungan pekerja anak, anak yang bekerja pada hakekatnya adalah anak yang bekerja untuk menghidupi orang tuanya, mengembangkan tanggung jawab, disiplin atau keterampilan yang dilakukan dalam waktu singkat dan di luar jam sekolah serta tidak melibatkan eksploitasi. Dia. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memuat pembatasan penggunaan tenaga kerja anak, yaitu kepada setiap anak yang terlibat dalam pekerjaan yang sifat dan intensitasnya mengganggu dan berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan anak, serta terhadap perkembangan fisik, mental, sosial dan spiritual anak yang optimal. termasuk gangguan pendidikan. Sehingga dalam menjaga visibilatas perusahaan terhadap tenaga kerja anak maka memastikan hanya merekrut dan memperkerjakan orang dengan usia diatas delapan belas tahun. Hal ini dapat meminimalisir bahaya Kesehatan dan keselamatan bagi anak, dan tidak menutup pula pekerjaan terburuk untuk anak, karena dalam pekerjaan perkebunan kelapa sawit tingkat bahaya yang ditimbulkan cukup tinggi misalnya seperti Panen (petik buah, angkut buah, memungut brondol dsb). Kemudian melakukan pemupukan, penyemprotan gulma, pembabatan gulma yang dimana tentunya kegiatan ini merupakan yang dilakukan oleh pekerja orang dewasa.

Pasca diterbitkannya Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja dengan semangat memberikan babak baru pada sektor ketenagakerjaan sehingga Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi berlaku. Namun, hadirnya pembaharuan ini masih terdapat permasalahan yang tidak diakomodir dalam ketentuannya dan tidak berpihak pada pekerja buruh perempuan perkebunan kelapa sawit. Hal inilah yang membuat Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja tidak menjadi tidak berpihak pada pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit.

Terdapat tiga kategori pekerjaan perempuan pada perkebunan kelapa sawit yang mana masing-masing mengalami masalah yang serupa antara satu kelompok pekerjaan dengan lainnya. Isu status kerja, K3, dan isu jaminan sosial ditemukan di masing-masing kelompok, sebagai berikut:[12]

[11] Angus McInnes, 'A Comparison of Leading Palm Oil Certification Standards', *Forest Peoples Programme*, 2017, 85.
[12] Pratiwi. *Op.Cit.* hal. 81-82

Pekerjaan	**Permasalahan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan**
Pembrondol	Sistem Upah: Borongan (dihitung sesuai jumlah kilogram) Cuti: Sulit mendapatkan atau memilih tidak mengambil cuti haid dengan sistem kerja borongan. Jaminan Sosial: Tidak ada. K3: Terbatas. Fasilitas Kesehatan: Terbatas. THR: Tidak terjamin.
Perawatan	Sistem Upah: Harian (dihitung sesuai jumlah hari kerja) Cuti: Sulit mendapatkan atau memilih tidak mengambil cuti haid dengan skema kerja harian. Jaminan Sosial: Mendapatkan jaminan kesehatan namun kerap kali tidak aktif/tidak dibayarkan oleh perusahaan. K3: Sangat rentan. Fasilitas Kesehatan: Terbatas. THR: Tidak terjamin.
Kerani Kebun	Status Kerja: Tetap. Sistem Upah: Bulanan. Cuti: Sulit mendaparkan cuti haid. Jaminan Sosial: Mendapatkan jaminan kesehatan namun kerap kali tidak aktif/tidak dibayarkan oleh perusahaan. K3: Terjamin, namun untuk isu pelecehan seksual masih rentan. Fasilitas Kesehatan: Terbatas. THR: Relatif terjamin.

B. Perlindungan Pekerja Buruh Perempuan dan Anak pada Perkebunan Kelapa Sawit pasca terbitnya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Situasi yang dialami pekerja perempuan disampaikan temuan oleh Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) bahwa Buruh perempuan dan anak yang bekerja di sektor perkebunan kelapa sawit terus dikecualikan dengan sengaja. Yang pertama di departemen pengolahan kelapa sawit dan yang kedua di area perkebunan dan sisanya melakukan pekerjaan administrasi dan keuangan, biasanya mereka bekerja sebagai tenaga terampil di perkebunan. Akibatnya, upah dan tunjangan bagi buruh perempuan di industri sawit masih jauh dari yang diharapkan. Dan masih banyak masyarakat yang belum mengikuti kelima skema BPJS ketenagakerjaan tersebut, terutama bagi mereka yang berwiraswasta dalam kehidupan sehari-hari. Namun tempat ini masih sedikit diketahui masyarakat umum, karena letaknya yang jauh dari kota.[13]

Dalam rantai ritel dan industri kelapa sawit, perempuan bukan hanya mata rantai terakhir atau satu-satunya konsumen. Ada juga banyak wanita, salah satunya adalah seorang karyawan. Pemerintah terus mendorong kesetaraan gender dan melindungi hak-hak perempuan dalam pekerjaan, termasuk di industri kelapa sawit. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) antara lain meliputi: 1) Menetapkan Permen PPPA No. 5 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Tempat Kerja Sensitif Gender dan Pengasuhan Anak di Tempat Kerja dan Permen PPPA No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Aman Bagi Tenaga Kerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. Peraturan ini bertujuan untuk mendorong kesetaraan gender, menjamin perlindungan dan pemenuhan hak pekerja laki-laki dan perempuan terhadap diskriminasi di tempat kerja, termasuk kekerasan seksual; 2) Melakukan analisis gender terhadap sertifikasi perkebunan kelapa sawit lestari sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pertanian No. 38 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sertifikasi Perkebunan Kelapa Sawit Lestari Indonesia .[14]

Martha Gimenez dalam artikelnya "*Capitalism and the oppression of women: Marx Revisited*" mengemukakan pandangan bahwa hubungan antara majikan dan pekerja adalah kompleks dan saling tergantung. Oleh karena itu, Gimenez mengusulkan untuk mengkaji fenomena hubungan kerja dengan kategori sosial dan budaya seperti gender, ras, kasta, dll.

[13] https://bhrinstitute.id/hari-perempuan-internasional-2022-mendorong-perlindungan-dan-persamaan-hak-hak-pekerja-perempuan-di-perkebunan-kelapa-sawit/

[14] https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3786/menteri-pppa-dukung-pemenuhan-hak-perempuan-hingga-kesetaraan-gender-di-industri-sawit

Lebih lanjut, Gimenez melalui pemikiran Marx mencoba membedah bagaimana kapitalisme selama ini menjadikan kerja produktif lebih dominan daripada kerja yang dapat direproduksi. Hal ini menimbulkan ketimpangan antara laki-laki dan perempuan karena selama ini laki-laki memiliki akses terhadap alat-alat produksi dan tenaga kerja, sedangkan perempuan sudah lama dijinakkan. Menelusuri lokasi penindasan kapitalis dengan melibatkan kajian interseksionalitas, kata dia, memungkinkan kita melihat karakter penindasan perempuan satu sama lain. Buruh perempuan di perkebunan sawit memiliki identitas ganda yang memungkinkan mereka mengambil peran berbeda di tempat berbeda. Pekerja perempuan sebagai istri, pekerja perempuan sebagai pekerja, pekerja perempuan sebagai anggota serikat pekerja . Setidaknya ketiga identitas kerja ini memiliki konsekuensi terkait pekerjaan yang bersifat sosial, produktif, dan berulang. Karyawan sebagai wanita keluarga tidak dapat dipisahkan dari pembagian kerja yang spesifik gender, yang menyebabkan beban ganda. Peran pengasuhan rumah kemudian segera beralih ke tanggung jawab perempuan untuk mengurus anak, mengurus rumah tangga, mengurus suami dan anak, sekalipun istri bekerja di tempat umum. Buruh perempuan yang bekerja di industri sawit menghadapi berbagai tantangan, baik sebagai penjaga, pekerja pemeliharaan maupun di ketiga pekerjaan perempuan tersebut. Klise “pekerjaan perempuan” mempengaruhi bentuk-bentuk pengucilan perempuan di tempat kerja, tidak adanya jaminan kerja dan upah yang tetap, tidak adanya jaminan sosial dan tidak adanya cuti haid. Selain itu, minimnya perubahan realisasi hak-hak perempuan di tempat kerja tidak lepas dari minimnya partisipasi perempuan dalam serikat pekerja yang merupakan salah satu pilar perjuangan buruh. Perkebunan sawit, daerah terpencil dan jalan yang rusak semakin menurunkan posisi perempuan sebagai pekerja rumah tangga, buruh dan anggota serikat pekerja. Terutama dalam beberapa kasus sehat, seperti. B. saat lahir, perempuan merupakan kelompok yang paling rentan akibat minimnya pelayanan kesehatan di perkebunan.[15]

Rumah, kebun, dan perserikatan adalah tiga bidang yang tidak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari perempuan bekerja. Seperti halnya dalam konteks buruh perkebunan sawit, mereka tidak berhenti pada konteks kerja, melainkan pada aspek yang lebih politis, yaitu pembagian kerja, gender waktu dan tempat, yang kemudian berubah menjadi feminisasi. Bekerja di ruang publik secara tidak langsung mengarah pada feminisasi

[15] Pratiwi. Loc.Cit.

kemiskinan/pemiskinan perempuan, baik di wilayah kerja perkebunan maupun saat bekerja di serikat buruh.

Tidak mengetahui eksploitasi tenaga kerja seperti: menetapkan target pekerjaan yang tidak manusiawi, mendiskriminasi pekerja perempuan, kerentanan pekerja perempuan sebagai pekerja untuk dieksploitasi dan diabaikan hak-haknya merupakan pelanggaran hukum digital. 13 tahun 2003 terkait ketenagakerjaan, serta berbagai modus operasi yang melanggar hukum angka. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat .

Namun, dari banyaknya peraturan yang sudah ada, belum memberikan solusi terhadap persoalan keresahan pekerja buruh perempuan dan anak perkebunan kelapa sawit. Ketentuan pada Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja dan UU Ketenagakerjaan yang menjadi dasar hukum pelindungan pekerja Indonesia pun belum optimal memberikan pelindungan terhadap pekerja buruh perempuan dan anak perkebunan kelapa sawit. Hal ini disebabkan pembentukan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja dibuat berdasarkan kondisi pekerja sektor manufaktur. Sedangkan karakteristik pekerjaan perkebunan sawit memiliki perbedaan yang cukup mencolok bila dibandingkan dengan pekerja sektor manufaktur. Selain itu, penerapan beban kerja jauh lebih berat daripada sektor manufaktur. Sehingga hak-hak pekerja Wanita dan anak yang harus diatur secara eksplisit dalam peraturan khusus yang memuat Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan seperti waktu istirahat dan cuti khusus, larangan mempekerjakan pekerja/buruh dalam kondisi tertentu, penyediaan fasilitas bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari, penyediaan fasilitas menyusui, dan penyusunan pedoman pencegahan dan penanggulangan tindak kekerasan dan pelecahan seksual di tempat. Begitupun perlindungan terhadap pekerja buruh anak yang dimana walaupun berumur dibawah delapan belas tahun yang sudah menikah tapi tidak menghilangkan esensi secara biologis bahwasanya dirinya itu adalah anak.

Untuk memperbaiki penanganan diskriminasi di sektor perkebunan sawit, perlu dilakukan beberapa kebijakan berikut:[16]

a. Departemen Pertanian harus mengembangkan sistem zonasi untuk pengurusan izin sawit dengan mengembangkan indikator kerentanan pekerja dan masyarakat terhadap perkebunan sawit;
b. Pemerintah daerah mengintegrasikan RAD TPB, RAD PUG dan RAD PKSB dalam penyusunan rencana aksi dan rencana anggaran program pengarusutamaan gender di sektor kelapa sawit;

[16] Robinson Putra, 'Kertas Kebijakan', *Hama Dan Penyakit Tanaman Padi Dan Deskripsi Padi Sawah*, April, 2018, 1–52.

c. dibandingkan dengan Kementerian Keuangan, yang mengembangkan sistem insentif dari dana kelapa sawit bagi pemerintah daerah untuk mengatasi diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor kelapa sawit dengan baik;
d. Pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang kegiatan pembangunannya didukung oleh perkebunan kelapa sawit hendaknya mengembangkan instrumen green transfer budget (TEF) dengan memasukkan indikator gender dalam formulanya dan membuat penegasan tentang pengarusutamaan gender dalam budidaya kelapa sawit. bidang;
e. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) memasukkan indikator gender dalam penilaiannya terhadap calon peminjam yang memenuhi syarat untuk pendanaan di sektor perkebunan kelapa sawit;
f. Lembaga sertifikasi ISPO dan RSPO telah mengembangkan modul tutorial untuk sistem pemantauan kesehatan reproduksi bagi pekerja perempuan;
g. Pemerintah daerah dan lembaga sertifikasi ISPO dan RSPO bekerja sama untuk bertukar data dan informasi terkait diskriminasi dan kekerasan berbasis gender di sektor kelapa sawit.

PENUTUP

Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Indonesia adalah kondisi rentan pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit terhadap eksplotasi dan pelanggaran hak-hak pekerja dikarenakan adanya perbedaan kondisi pekerja sektor manufaktur. Karakteristik ini membuat Perlindungan Pekerja Buruh Perempuan dan Anak pada Perkebunan Kelapa Sawit atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang ada saat ini, tidak dapat mengakomodir secara spesifik yang berbeda dengan pengaturan umum ketenagakerjaan. Beberapa pengaturan spesifik ini setidaknya diperlukan untuk mengatur beberapa situasi sosial ketenagakerjaan yang ada, yakni sistem kerja yang tidak adil, masalah kesehatan dan keselamatan kerja, upah murah dan diskriminasi, kondisi hidup, dan lemahnya pengawasan.

Urgensi pengaturan tentang Perlindungan pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit harus dilaksanakan secara komprehensif. Tidak hanya melibatkan perusahaan dan kelembagaan sertifikasi sawit berkelanjutan, tetapi perlu menguatkan peranan Pemerintah, terutama Pemerintah Daerah. Sehingga kedepannya dapat memberikan perlindungan khusus bagi Pekerja/Buruh Sawit yang tidak diakomodir oleh Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

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

Andi Mishabul Pratiwi, *Buruh Harian Lepas Perkebunan Kelapa Sawit Di Kalimantan Selatan*, 2020.

Kementerian Pertanian, *Statistik Perkebunan Indonesia 2018-2020 Tree Crop Estate Statistics Of Indonesia 2018-2020,* (Jakarta: Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan, 2019),

Widhyanto Muuaqien and others, *Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit*, 2021.

JURNAL

Angus McInnes, 'A Comparison of Leading Palm Oil Certification Standards', *Forest Peoples Programme*, 2017, 85.

Bayu Muslim, 'Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003', *Jurnal Panorama Hukum*, 5.1 (2020), 26–36 <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4019>.

Indra Nugraha," Menyoal Nasib Buruh Perkebunan Sawit di Indonesia," Mongabay, 1 Mei 2019 <https://www.mongabay.co.id/2019/05/01/menyoal-nasib-buruh-perkebunan-sawit-di-indonesia/>

Koalisi Buruh Sawit, "Lembar Fakta Perlindungan Buruh Sawit Indonesia." https://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2018/07/Lembar-Fakta-Koalisi-Buruh-Sawit-Indonesia-2018.pdf ,

Robinson Putra, 'Kertas Kebijakan', *Hama Dan Penyakit Tanaman Padi Dan Deskripsi Padi Sawah*, April, 2018, 1–52.

INTERNET

https://bhrinstitute.id/hari-perempuan-internasional-2022-mendorong-perlindungan-dan-persamaan-hak-hak-pekerja-perempuan-di-perkebunan-kelapa-sawit/

https://ukrida.ac.id/news/2827/dinamika-praktek-ketenagakerjaan-pasca-pemberlakuan-undang-undang-cipta-kerja

https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3786/menteri-pppa-dukung-pemenuhan-hak-perempuan-hingga-kesetaraan-gender-di-industri-sawit

https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3786/menteri-pppa-dukung-pemenuhan-hak-perempuan-hingga-kesetaraan-gender-di-industri-sawit