



Implementasi Kebijakan Responsif Gender Dalam Mendukung Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Di PT Umada Kebun Pernantian Kabupaten Labuhanbatu Utara

Tamara Sisilia^{*1}, Yuliana Kansrini², Puji Wahyu Mulyani³

^{1,2,3}Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, Indonesia

Email : tamarasisilia34455@gmail.com¹

Abstract

The application of gender-responsive policies plays a crucial role in supporting fair and sustainable work systems within the oil palm plantation sector. In practice, companies often face challenges in balancing productivity goals with efforts to protect and empower female workers. This study explores how gender-responsive policies are implemented in the plantation work environment and to what extent they are integrated into institutional systems. The research was conducted at PT Umada Kebun Pernantian using a qualitative approach. Findings reveal that although some practical needs of female workers have received attention, existing policies are not yet formalized, and institutional support remains limited. Female workers still face constraints in accessing training, occupying strategic roles, and securing job continuity after childbirth. These conditions indicate that the implementation of gender-responsive policy remains partial and requires structural reinforcement to align with sustainability principles. Transitioning toward more inclusive governance demands a strong commitment from the company to establish formal, gender-sensitive frameworks and a work environment that genuinely supports equitable participation.

Keywords: gender equality, female workers, sustainability, oil palm plantation

Abstrak

Penerapan kebijakan yang mempertimbangkan kesetaraan gender menjadi bagian penting dalam mendukung sistem kerja yang adil dan berkelanjutan di sektor perkebunan kelapa sawit. Dalam praktiknya, perusahaan sering kali menghadapi tantangan dalam memastikan perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja perempuan berjalan seimbang dengan tujuan produksi. Studi ini dilakukan untuk memahami bagaimana kebijakan responsif gender dijalankan di lingkungan kerja perkebunan dan sejauh mana kebijakan tersebut terintegrasi dalam sistem kelembagaan. Penelitian ini dilakukan di PT Umada Kebun Pernantian dengan pendekatan kualitatif. Hasil temuan menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat beberapa bentuk perhatian terhadap kebutuhan praktis pekerja perempuan, kebijakan yang diterapkan belum tertuang dalam dokumen formal, serta belum disertai dukungan kelembagaan yang kuat. Akses perempuan terhadap pelatihan, posisi strategis, serta jaminan kerja pasca melahirkan juga masih terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan masih bersifat parsial dan perlu diperkuat agar selaras dengan prinsip keberlanjutan. Perubahan menuju tata kelola yang lebih inklusif memerlukan komitmen perusahaan dalam membangun struktur kebijakan yang berpihak serta lingkungan kerja yang mendukung partisipasi perempuan secara adil.

Kata kunci: kesetaraan gender, pekerja perempuan, keberlanjutan, perkebunan kelapa sawit

PENDAHULUAN

Industri perkebunan kelapa sawit merupakan sektor strategis dalam perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB), penyerapan tenaga kerja, serta sumber devisa negara. Dengan luas areal tanam yang tersebar di berbagai wilayah, terutama di Sumatera dan Kalimantan, sektor ini telah menjadi tulang punggung ekonomi daerah, khususnya di kawasan pedesaan. Selain itu, industri ini juga berperan besar dalam mendukung agenda pembangunan berkelanjutan melalui kontribusinya terhadap ketahanan energi dan pangan global. Namun, di balik perannya tersebut, masih terdapat persoalan sosial yang belum sepenuhnya terselesaikan, terutama yang berkaitan dengan kesetaraan gender dan perlindungan terhadap pekerja perempuan.

Teori ***Gender and Development (GAD)*** merupakan pendekatan pembangunan yang menekankan pentingnya pemahaman terhadap relasi sosial antara laki-laki dan perempuan dalam struktur masyarakat. GAD muncul pada akhir tahun 1970-an sebagai bentuk kritik terhadap pendekatan sebelumnya, yaitu *Women in Development (WID)*, yang cenderung hanya memposisikan perempuan sebagai objek pembangunan tanpa mempertimbangkan perubahan struktural yang menyebabkan ketimpangan *gender*. Oleh karena itu, GAD bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan, tetapi juga mendorong perubahan terhadap sistem dan institusi yang mempertahankan ketidaksetaraan.

Menurut (**Caroline Mosser, 1972**), pendekatan GAD mengkaji kebutuhan *gender* melalui dua dimensi utama, yaitu **kebutuhan praktis *gender* (*Practical Gender Needs/PGNs*)** dan **kebutuhan strategis *gender* (*Strategic Gender Needs/SGNs*)**. PGNs adalah kebutuhan yang muncul dari kondisi eksisting pembagian kerja *gender* tradisional, seperti penyediaan ruang penitipan anak, jam kerja yang fleksibel, dan cuti melahirkan. Kebutuhan ini tidak serta-merta mengubah posisi subordinat perempuan dalam struktur sosial, namun penting untuk mendukung peran mereka secara praktis.

Dalam praktiknya, perempuan memiliki peran yang tidak terpisahkan dari berbagai tahapan produksi di perkebunan kelapa sawit, mulai dari penyemaian, penyiapan, perawatan, hingga pemanenan. Di banyak perusahaan, perempuan dipekerjakan dalam sistem buruh harian lepas (BHL), dengan posisi kerja yang cenderung bersifat temporer, bergaji rendah, dan minim perlindungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan menjadi bagian penting dalam rantai produksi, tetapi kontribusi mereka belum diimbangi dengan akses yang

adil terhadap hak-hak dasar tenaga kerja, termasuk jaminan kesehatan, hak cuti haid dan melahirkan, pelatihan keterampilan, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Padahal, pengarusutamaan gender telah menjadi salah satu prinsip dalam berbagai agenda pembangunan global, termasuk *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan ke-5 tentang kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (Alisjahbana & Murniningtyas, 2021).

Isu ini menjadi semakin relevan dalam konteks penerapan standar keberlanjutan di sektor perkebunan. Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 38 Tahun 2020 mewajibkan setiap perusahaan perkebunan untuk menerapkan prinsip ***Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO)***, yang di dalamnya mencakup aspek sosial, termasuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan kesetaraan gender. Oleh karena itu, keberadaan kebijakan yang responsif gender menjadi penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya fokus pada profit dan efisiensi, tetapi juga menjamin aspek keadilan dan kesejahteraan sosial.

Kebijakan responsif gender adalah bentuk kebijakan yang disusun dan diimplementasikan dengan mempertimbangkan kebutuhan, peran, dan potensi laki-laki dan perempuan secara setara dalam setiap aspek kegiatan, termasuk dalam sistem kerja dan pengambilan kebijakan perusahaan. ISPO berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari industri sawit, terutama terhadap lingkungan, dengan memastikan bahwa setiap tahap dalam rantai produksi mengikuti standar keberlanjutan yang ketat. Implementasi ISPO juga berfungsi untuk memperkuat tata kelola yang baik, memastikan bahwa proses produksi kelapa sawit sesuai dengan hukum dan regulasi yang berlaku Herry Purnomo, 2018 dalam “Modul Pengaruh Hukum Bagi Modul” (Eriyanti, 2016)

Namun demikian, implementasi kebijakan responsif gender di tingkat perusahaan masih menghadapi banyak tantangan. Berdasarkan studi sebelumnya, masih banyak perusahaan yang belum memiliki dokumen kebijakan tertulis terkait kesetaraan gender. Beberapa kebijakan yang ada bersifat normatif atau tidak mengikat secara kelembagaan. Selain itu, minimnya pemahaman manajemen terhadap isu gender, ketiadaan anggaran berbasis gender, serta belum adanya forum pekerja perempuan menjadi faktor penghambat utama dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif.

Sebagai contoh, Lestari (2020) dalam penelitiannya di Sumatera Selatan menemukan bahwa pekerja perempuan di perkebunan sawit tidak memiliki jaminan kerja setelah

melahirkan, dan tidak dilibatkan dalam proses penyusunan kebijakan internal. Sementara itu, Sitorus (2021) menekankan pentingnya regulasi tertulis dan struktur kelembagaan yang mendukung implementasi gender di tempat kerja, karena kebijakan yang hanya berbasis komitmen moral cenderung tidak berkelanjutan.

Teori kebijakan publik yang dikemukakan oleh Howlett dan Ramesh (2014) dalam “Pengantar Kebijakan Publik” (Suaib, 2016) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada tiga hal utama, yaitu isi kebijakan, kapasitas kelembagaan pelaksana, dan konteks sosial-politik di mana kebijakan tersebut dijalankan. Dalam hal ini, perusahaan sebagai aktor pelaksana kebijakan harus memiliki struktur, sumber daya, serta kemauan politik untuk menjadikan prinsip kesetaraan sebagai bagian dari nilai organisasi. Tanpa kerangka kelembagaan yang kuat, kebijakan yang responsif gender berisiko tidak berjalan efektif, bahkan mengalami kemunduran ketika terjadi pergantian manajemen atau dinamika internal perusahaan.

Hak tenaga kerja berfungsi sebagai instrumen hukum yang melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Menurut Suhartoyo (2019), perlindungan hukum yang disediakan oleh hak tenaga kerja mencakup berbagai aspek, seperti hak untuk memperoleh upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak untuk berserikat dan berunding. Perlindungan ini bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan industrial dan mencegah terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja. Dengan adanya perlindungan ini, hak tenaga kerja menjadi garda terdepan dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha (Suhartoyo, 2019)

Selain itu, fungsi hak tenaga kerja dapat dilihat dari kemampuannya dalam mendorong partisipasi sosial-ekonomi pekerja. Dengan perlindungan yang memadai, pekerja memiliki kesempatan untuk menyuarakan aspirasi dan berpartisipasi aktif dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik.

Ruang untuk berserikat dan berunding yang dijamin oleh hak tenaga kerja memberikan pekerja platform untuk mengekspresikan pandangan mereka dan berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan yang berpihak pada kepentingan bersama. Partisipasi ini menguatkan posisi pekerja di dalam masyarakat dan meningkatkan daya tawar mereka dalam perundingan dengan pengusaha, sehingga menciptakan dinamika sosial-ekonomi yang lebih adil dan berimbang (Suhartoyo, 2019).

PT Umada Kebun Pernantian, yang berlokasi di Kabupaten Labuhanbatu Utara, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan mempekerjakan tenaga kerja perempuan dalam jumlah signifikan. Beberapa inisiatif telah dilakukan perusahaan, seperti penyediaan klinik kebun, ruang penitipan anak, serta pengupahan yang didasarkan pada beban kerja dan bukan jenis kelamin. Namun, belum tersedia Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan, belum ada anggaran khusus berbasis gender, serta tidak terdapat organisasi atau forum perempuan yang berfungsi sebagai ruang aspirasi dan advokasi. Selain itu, hak-hak dasar seperti cuti haid dan cuti melahirkan belum secara resmi diakomodasi dalam sistem kerja harian lepas yang berlaku di kebun.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana implementasi kebijakan responsif gender dijalankan di PT Umada, serta bagaimana kebijakan tersebut berkontribusi terhadap keberlanjutan sosial di sektor perkebunan. Penelitian ini juga menganalisis hambatan-hambatan struktural yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan prinsip kesetaraan gender, serta merumuskan strategi penguatan kebijakan berbasis analisis SWOT. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan model tata kelola perkebunan yang lebih inklusif dan berkeadilan, sekaligus memperkuat integrasi dimensi sosial dalam praktik keberlanjutan industri kelapa sawit di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibangun berdasarkan kerangka pikir bahwa keberhasilan implementasi kebijakan responsif gender dalam mendukung keberlanjutan perkebunan sawit sangat dipengaruhi oleh proses manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Oleh karena itu, pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerangka **POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling)**, yang merepresentasikan fungsi-fungsi dasar manajemen dalam proses implementasi kebijakan. Pendekatan POAC dipilih untuk menilai sejauh mana kebijakan responsif gender dijalankan secara sistematis dan terstruktur dalam konteks kelembagaan PT Umada Kebun Pernantian.

Metode yang digunakan adalah **deskriptif kualitatif**, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik kebijakan perusahaan terhadap pekerja perempuan serta tantangan implementatif yang dihadapi di lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari **data primer** dan **data sekunder**. Data primer

diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu pekerja perempuan, bagian manajemen, serta pihak eksternal seperti perwakilan pemerintah daerah dan lembaga pengawas ketenagakerjaan. Data sekunder diperoleh dari dokumen kebijakan perusahaan, laporan kegiatan, dokumen ISPO, serta literatur dan peraturan perundang-undangan yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **wawancara semi-terstruktur**, **observasi lapangan**, dan **studi dokumentasi**. Wawancara diarahkan untuk menggali pengalaman, pandangan, serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan. Observasi dilakukan terhadap lingkungan kerja dan fasilitas penunjang pekerja perempuan. Studi dokumentasi dilakukan terhadap dokumen-dokumen internal perusahaan seperti struktur organisasi, program kerja, serta catatan terkait tenaga kerja perempuan.

Pendekatan analisis yang digunakan adalah **POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling)**, yaitu kerangka manajemen yang pertama kali dikembangkan oleh **George R. Terry (1972)**, dan disempurnakan oleh **Koontz & O'Donnell (1980)**, yang menyatakan bahwa “manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya.” Pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi bagaimana kebijakan responsif *gender* diimplementasikan dalam proses manajerial di perusahaan.

Data dianalisis dengan menggunakan pendekatan **analisis tematik berdasarkan kerangka POAC**, yakni: (1) **Perencanaan (Planning)**, mencakup sejauh mana perusahaan memiliki kebijakan tertulis dan strategi internal terkait gender; (2) **Pengorganisasian (Organizing)**, menilai struktur kelembagaan dan peran aktor dalam menjalankan kebijakan gender; (3) **Pelaksanaan (Actuating)**, melihat pelaksanaan program atau kegiatan yang berkaitan langsung dengan pekerja perempuan; dan (4) **Pengendalian (Controlling)**, mencakup sistem evaluasi, monitoring, dan tindak lanjut terhadap kebijakan yang telah dijalankan.

Tiap komponen dianalisis dengan mengidentifikasi temuan-temuan empiris yang relevan berdasarkan data lapangan, yang kemudian dikaitkan dengan standar keberlanjutan dan regulasi ketenagakerjaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami implementasi kebijakan secara utuh dari sisi manajerial, serta memberikan masukan strategis untuk penguatan tata kelola yang responsif gender di sektor perkebunan kelapa sawit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan responsif gender dalam sektor perkebunan kelapa sawit memiliki peran penting dalam memastikan keberlanjutan usaha tidak hanya dari sisi ekonomi dan lingkungan, tetapi juga dari aspek sosial. Sebagai sektor padat karya, perkebunan sawit mempekerjakan banyak perempuan yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi. Namun, posisi mereka dalam sistem kerja seringkali tidak dilengkapi dengan perlindungan, partisipasi, dan pengakuan yang setara. Penelitian ini mengkaji secara mendalam implementasi kebijakan responsif gender di PT Umada Kebun Pernantian dengan menggunakan pendekatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) untuk menilai setiap tahap manajerial dalam kerangka penerapan kebijakan tersebut.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fondasi awal dalam pelaksanaan kebijakan yang mencerminkan sejauh mana organisasi memiliki visi, strategi, dan tujuan yang jelas, khususnya dalam isu kesetaraan *gender*. Di PT Umada Kebun Pernantian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan terhadap kebijakan responsif *gender* masih bersifat implisit dan belum terdokumentasi dalam kebijakan internal perusahaan.

Hal ini terlihat dari tidak adanya dokumen tertulis seperti SOP, kebijakan perusahaan, atau rencana strategis yang secara spesifik menyebutkan pengarusutamaan *gender* sebagai bagian dari visi sosial perusahaan. Dinas Ketenagakerjaan pun mengakui bahwa belum ada kebijakan daerah atau pedoman teknis yang mewajibkan perusahaan menyusun rencana implementasi *gender*, sehingga pelaksanaan di lapangan sangat bergantung pada inisiatif internal masing-masing perusahaan.

Sebagaimana dikatakan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan,

"Khususnya untuk regulasi ya terkait ketenagakerjaan itu semua bisa dari kebijakan perusahaan. Dan kebijakan daerah itu belum ada." (AYS, 36 Th) (04 Maret 2025).

Hal ini mencerminkan bahwa perencanaan belum bersandar pada peta jalan yang memuat indikator kesetaraan *gender* yang terukur. Akibatnya, tidak tersedia program kerja atau alokasi sumber daya untuk mendukung pelaksanaan kebijakan berbasis *gender*. Pekerja perempuan juga mengonfirmasi hal ini dengan menyatakan bahwa mereka belum pernah

dilibatkan dalam kegiatan pelatihan atau pengembangan keterampilan. Saat ditanya apakah ada pelatihan yang diberikan perusahaan, salah satu pekerja menjawab,

"Enggak ada di sini" (S, 45 Th) (02 Maret 2025).

Minimnya perencanaan ini menghambat implementasi kebijakan *gender* yang seharusnya mencakup perlindungan reproduktif, pemberdayaan ekonomi perempuan, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian dalam konteks implementasi kebijakan *gender* mencakup bagaimana struktur organisasi, pembagian tugas, serta mekanisme komunikasi dirancang untuk menjamin partisipasi dan perlindungan tenaga kerja perempuan. Di PT Umada, struktur organisasi belum menunjukkan sensitivitas terhadap isu *gender*. Tidak ada unit kerja atau person-in-charge (PIC) khusus yang bertanggung jawab menangani pengarusutamaan *gender*. Fungsi pengorganisasian di lapangan cenderung dilakukan oleh mandor, yang berperan sebagai penghubung antara pekerja dan atasan perusahaan. Namun, jalur komunikasi ini bersifat informal dan tidak cukup untuk menjamin aspirasi pekerja perempuan tersampaikan secara sistemik. Hal ini dikonfirmasi oleh pernyataan pekerja perempuan yang menyebutkan, *"Ya sampaikan dari mandor dulu baru ke atasan."* (J, 35 Th) (02 Maret 2025).

Kondisi ini menunjukkan bahwa belum tersedia forum atau mekanisme struktural yang menjamin keterlibatan pekerja perempuan dalam proses pengambilan keputusan ataupun penyampaian keluhan. Selain itu, keberadaan serikat pekerja di perusahaan belum memainkan peran aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan. Dinas Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hingga saat ini belum pernah ada aduan dari pekerja perempuan yang masuk melalui kanal formal, yang bisa saja disebabkan oleh tidak adanya ruang aman bagi pekerja perempuan menyampaikan permasalahan.

Hal ini menggambarkan lemahnya pengorganisasian yang berpihak pada perempuan. Tanpa struktur dan mekanisme yang inklusif, maka pekerja perempuan cenderung berada dalam posisi subordinat yang rentan terhadap perlakuan tidak adil, serta kehilangan peluang untuk berkembang dalam struktur organisasi perusahaan.

3. Pelaksanaan (Actuating)

Tahap pelaksanaan merupakan momen di mana kebijakan diuji dalam tindakan nyata. Dalam hal ini, PT Umada menunjukkan beberapa langkah yang mendekati prinsip non-

diskriminatif, terutama dalam hal pembagian kerja dan sistem pengupahan. Pekerja perempuan diberi kesempatan untuk bekerja di berbagai divisi, termasuk pembibitan, pemupukan, dan penyemprotan, tanpa perbedaan tugas yang bersifat stereotipikal. Bahkan, ketika ditanya mengenai kesetaraan kerja, pekerja menyatakan,

"Ga ada, sama aja." (J, 35 Th) (02 Maret 2025).

Dalam hal upah, perusahaan menerapkan standar pengupahan berdasarkan sistem Hari Kerja (HK) yang sama antara laki-laki dan perempuan. Pekerja menyebut,

"Sama aja, upahnya juga sama." (S, 45 Th) (02 Maret 2025).

Ternyata pelaksanaan kebijakan masih belum menyentuh aspek perlindungan reproduktif. Pekerja yang hamil tidak mendapatkan perlakuan khusus, bahkan cenderung keluar dari pekerjaan karena tidak adanya sistem cuti hamil atau reintegrasi. Sebagaimana disampaikan dalam kutipan,

"Biasanya kalau habis melahirkan ya gabalik kerja lagi." (MY, 30 Th) (02 Maret 2025).

Selain itu, belum tersedia fasilitas seperti ruang laktasi, dukungan nutrisi (*fooding*), atau pelatihan peningkatan kapasitas. Saat ditanya kebutuhan tambahan, seorang pekerja berkata:

"Butuh fooding dek." dan yang lain menambahkan, "Butuh susu dek, apalagi mupuk gini kan." (EW, 32 Th) (02 Maret 2025).

Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) secara konsisten kepada seluruh tenaga kerja mencerminkan peningkatan kualitas manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perkebunan. Sertifikasi ISPO mendorong perusahaan untuk tidak hanya memenuhi aspek produksi, tetapi juga menjamin keamanan pekerja sebagai bagian dari prinsip keberlanjutan sosial. Dengan adanya inspeksi berkala dan pembagian APD sesuai standar, risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Hal ini juga menunjukkan bahwa aspek perlindungan pekerja telah masuk dalam perencanaan kebijakan operasional perusahaan secara lebih sistematis.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengawasan menjadi fungsi penting dalam memastikan kebijakan berjalan sesuai rencana serta mampu mengidentifikasi celah yang perlu diperbaiki. Namun, pengawasan terhadap implementasi kebijakan *gender* di PT Umada masih lemah. Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan secara umum melalui kunjungan dan sosialisasi, tetapi belum ada

indikator atau instrumen yang secara spesifik menilai aspek *gender*. Hal ini diakui oleh Dinas Ketenagakerjaan,

“Kita hanya memantau pelaksanaan semua regulasi-regulasi tadi itu di tempat kerja.” (AYS, 36 Th) (04 Maret 2025).

Selain itu, tidak tersedia sistem pelaporan internal di perusahaan untuk mencatat kasus diskriminasi, pelecehan, atau kebutuhan pekerja perempuan. Meskipun tidak ditemukan pengaduan resmi, bukan berarti tidak ada masalah. Bisa jadi karena pekerja perempuan tidak memiliki akses atau keberanian untuk melaporkan.

“Tapi hingga saat ini, PT Umada sendiri masih belum pernah ada pengaduan atau perselisihan yang sampai ke kita.” (AYS, 36 Th) (04 Maret 2025).

Ketiadaan sistem monitoring berbasis *gender* dan saluran pengaduan yang aman menyebabkan potensi pelanggaran hak-hak perempuan tidak terdeteksi dan tertangani. Evaluasi partisipatif yang melibatkan perempuan juga belum dilakukan, sehingga suara mereka belum menjadi bagian dari proses pengambilan kebijakan di tingkat perusahaan. Tanpa sistem pengawasan yang menyeluruh, pelaksanaan kebijakan responsif *gender* akan sulit mencapai tujuannya secara efektif dan berkelanjutan. Meskipun tidak ditemukan laporan kasus resmi terkait PT Umada, data dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa kasus pelanggaran ketenagakerjaan di wilayah ini masih terjadi dapat dilihat di lampiran 10. Hal ini menjadi sinyal bahwa pengawasan tenaga kerja di tingkat daerah perlu diperkuat.

Tabel 1

Visualisasi POAC

Aspek POAC	Temuan di PT Umada	Tantangan Utama	Rekomendasi Strategis
<i>Planning</i>	Belum terdapat SOP atau kebijakan tertulis tentang kesetaraan gender dan perlindungan pekerja perempuan. Fasilitas penitipan anak dan klinik	Lemahnya landasan hukum internal; belum ada arah strategis gender di visi/misi perusahaan.	Menyusun SOP Kesetaraan Gender, menyelaraskan dengan UU Cipta Kerja dan prinsip ISPO, serta menyusun rencana aksi.

	sudah tersedia.		
<i>Organizing</i>	Tidak ada unit khusus atau forum pekerja perempuan. Belum ada penanggung jawab kebijakan gender di struktur organisasi. Keterwakilan perempuan dalam manajemen rendah.	Kurangnya struktur kelembagaan dan keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan.	Membentuk unit atau focal point gender; forum pekerja perempuan; integrasi gender dalam struktur organisasi.
<i>Actuating</i>	Fasilitas dasar tersedia, namun pelatihan pemberdayaan belum ada. Cuti haid dan melahirkan tidak diterapkan, khususnya bagi BHL.	Status kerja fleksibel (BHL) tidak menjamin hak-hak formal perempuan. Tidak ada pelatihan berbasis gender.	Menyusun program pelatihan keterampilan untuk perempuan; menjamin cuti dan kepastian kerja pasca melahirkan.
<i>Controlling</i>	Tidak ada monitoring dan evaluasi (M&E) spesifik terkait pelaksanaan kebijakan gender. Keluhan sulit tersampaikan secara resmi.	Tidak ada data gender terpilah; evaluasi kebijakan tidak berjalan; tidak ada sistem pelaporan formal.	Mengembangkan sistem M&E berbasis gender, survei kepuasan kerja, dan kanal pengaduan aman bagi pekerja perempuan.

Sumber: Analisis Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling), dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan responsif *gender* di PT Umada Kebun Pernantian masih bersifat dasar dan belum dijalankan secara terstruktur maupun strategis. Pada aspek perencanaan, belum ditemukan adanya dokumen resmi atau program kerja yang secara khusus mengatur atau merencanakan pengarusutamaan *gender* di lingkungan kerja.

Tidak tersedia rencana pelatihan keterampilan berbasis *gender*, pengembangan peran perempuan, maupun fasilitas pendukung seperti ruang laktasi atau sistem reintegrasi pasca melahirkan. Dari sisi pengorganisasian, struktur kerja belum mengakomodasi keberadaan unit atau person-in-charge yang menangani isu *gender* secara khusus, dan mekanisme

penyampaian aspirasi pekerja perempuan masih terbatas pada jalur informal melalui mandor, tanpa forum formal yang menjamin suara perempuan terdengar dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam pelaksanaannya, meskipun terdapat kesetaraan dalam pembagian kerja dan pengupahan antara laki-laki dan perempuan, pelaksanaan belum mencakup perlindungan reproduktif, peningkatan kapasitas, maupun pemberdayaan perempuan secara berkelanjutan. Pekerja perempuan yang hamil cenderung mengundurkan diri tanpa jaminan bisa kembali bekerja, dan tidak ada kebijakan yang mendukung keberlanjutan karier perempuan. Hambatan utama dalam implementasi kebijakan responsif gender di PT Umada adalah **ketiadaan dokumen formal** seperti **peraturan perusahaan atau SOP Kesetaraan Gender**, padahal hal ini telah menjadi amanat dari **UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 108**, yang menyebutkan bahwa perusahaan wajib menyusun peraturan perusahaan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan kerja.

Tanpa dokumen tertulis, keberlanjutan pelaksanaan hak-hak yang dijamin dalam **Pasal 76 hingga Pasal 84** menjadi tidak terjamin, apalagi jika terjadi pergantian manajemen. Selain itu, kurangnya sosialisasi kepada pekerja perempuan menyebabkan mereka tidak sepenuhnya menyadari hak-hak dasar yang telah dijamin oleh hukum nasional.

Berdasarkan hasil analisa, hingga saat ini belum terdapat penganggaran khusus untuk mendukung kebutuhan pekerja perempuan, seperti pelatihan berbasis *gender* atau fasilitas perlindungan reproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan responsif *gender* masih bersifat normatif dan belum menyentuh aspek penguatan struktural melalui perencanaan anggaran.

Pada aspek pengawasan, belum tersedia sistem monitoring internal yang berbasis *gender*, tidak ada saluran pengaduan yang aman dan terstruktur, serta pengawasan dari dinas terkait masih bersifat umum dan belum menysasar langsung pada perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja perempuan. Dengan demikian, meskipun prinsip nondiskriminasi telah mulai diterapkan, PT Umada masih perlu memperkuat implementasi kebijakan responsif *gender* secara menyeluruh melalui pembaruan perencanaan strategis, penguatan struktur yang inklusif, peningkatan pelaksanaan berbasis kebutuhan pekerja perempuan, serta pengawasan yang lebih partisipatif dan sensitif terhadap isu *gender*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan responsif gender di PT Umada Kebun Pernantian masih bersifat parsial dan belum terstruktur secara sistematis sesuai prinsip manajemen modern. Analisis dengan pendekatan POAC mengungkapkan bahwa perencanaan kebijakan belum dituangkan dalam dokumen formal, pengorganisasian belum menyediakan struktur atau forum yang mendukung keterwakilan perempuan, pelaksanaan belum menyentuh aspek pemberdayaan dan jaminan kerja reproduktif secara utuh, serta pengendalian tidak dilengkapi sistem monitoring dan evaluasi berbasis gender.

Implementasi kebijakan responsif *gender* di PT Umada telah menunjukkan inisiatif awal dalam mendukung kebutuhan pekerja perempuan, seperti fasilitas klinik kebun, ruang penitipan anak, serta pembagian kerja dan upah yang setara. Namun, kebijakan yang diterapkan masih bersifat umum dan belum tertuang dalam dokumen resmi. Belum tersedia SOP kesetaraan gender, anggaran responsif gender, forum perempuan, maupun jaminan kerja pasca melahirkan. Keterlibatan perempuan dalam manajemen juga masih terbatas, dan pelatihan pemberdayaan belum dijalankan secara optimal.

Kontribusi penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris mengenai realitas kebijakan gender di sektor perkebunan, tetapi juga memperkaya kajian kebijakan publik dan pembangunan berkelanjutan dari sudut pandang keadilan sosial di tingkat akar rumput.

Secara teoretis, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi perspektif gender dalam kerangka manajemen POAC sebagai pendekatan yang komprehensif dan terukur. Bagi dunia akademik, temuan ini membuka ruang kajian lanjut tentang strategi pelibatan perempuan dalam sistem kerja perkebunan, serta pentingnya desain kelembagaan yang inklusif. Sedangkan bagi pihak perusahaan dan pembuat kebijakan, hasil ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan internal yang selaras dengan regulasi ketenagakerjaan, mendorong keberlanjutan sosial, dan meningkatkan kinerja perusahaan dalam praktik keberlanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih khusus disampaikan kepada PT Umada Kebun Pernantian, Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang telah

memberikan akses dan izin untuk melakukan pengumpulan data di lapangan. Apresiasi juga disampaikan kepada para pekerja perempuan dan narasumber yang telah berkenan berbagi pengalaman serta informasi yang sangat berharga dalam memperkaya analisis penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, Ibu Ir. Yuliana Kansrini, M.Si dan Ibu Puji Wahyu Mulyani, S.P., M.Sc, atas bimbingan ilmiah, masukan kritis, serta arahan selama proses penyusunan artikel ini. Tidak lupa, penulis menyampaikan penghargaan kepada keluarga, sahabat, dan seluruh rekan di Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan angkatan 2021 atas semangat, kebersamaan, dan motivasi yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisjahbana, A. S., & Murniningtyas, E. (2021). TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN DI INDONESIA: KONSEP, TARGET DAN STRATEGI IMPLEMENTASI. In *Sustainable Transport, Sustainable Development*. <https://doi.org/10.18356/9789210010788>
- Eriyanti, L. D. (2016). Model Pemberdayaan Perempuan Berbasis Kebutuhan Strategis Gender. *Jurnal Paradigma*, 5(3), 183–196. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/view/439%0Ahttps://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JParadigma/article/viewFile/439/394>
- Humphrey, A. 2005. SWOT Analysis for Management Consulting. *SRI Alumni Association Newsletter*.
- Policies, O. F. C. S., & Asante, E. A. (1915). A Feminist. *Journal of Education*, 82(24), 664–664. <https://doi.org/10.1177/002205741508202409>
- Suaib, M. R. (2016). *Pengantar Kebijakan Publik*.
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- Zuhariyah, dkk. 2023. *Palm Oil Industry Growth in Indonesia: Opportunities and Challenges*. *Agro-Industry Journal*.

Tamara Sisilia, Yuliana Kansrini, Puji Wahyu Mulyani : Implementasi Kebijakan Responsif Gender Dalam Mendukung Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Di Pt Umada Kebun Pernantian Kabupaten Labuhanbatu Utara