

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gender and Development

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 Moser (1993), 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.

Sementara itu, SGNs berkaitan dengan upaya untuk mengubah relasi kuasa dan ketimpangan yang bersifat struktural, seperti akses terhadap pelatihan, pendidikan, kesempatan promosi jabatan, sistem pengaduan, perlindungan hukum, serta partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan. Pemenuhan SGNs bertujuan untuk mendorong transformasi sosial agar perempuan dapat memiliki posisi yang lebih setara secara institusional dan struktural.

GAD juga menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dan transformatif dalam menyusun kebijakan dan program kerja. Dalam praktiknya, pendekatan GAD melihat bahwa kebijakan yang hanya memenuhi kebutuhan praktis tanpa menyentuh kebutuhan strategis belum dapat dikatakan responsif *gender* secara

menyeluruh. Oleh sebab itu, peran lembaga, organisasi, dan negara sangat penting dalam menciptakan sistem yang mendukung kesetaraan secara berkelanjutan.

Dalam konteks penelitian ini, GAD digunakan sebagai kerangka teoritis utama untuk menilai sejauh mana PT Umada telah mengintegrasikan prinsip kesetaraan *gender* dalam kebijakan dan pelaksanaan kerja di sektor perkebunan kelapa sawit. Pendekatan ini membantu dalam menganalisis apakah perusahaan telah merespons kebutuhan praktis pekerja perempuan, seperti penyediaan ruang penitipan anak dan jam kerja yang disesuaikan, serta apakah sudah ada langkah strategis untuk memberdayakan perempuan melalui pelatihan, promosi karir, dan sistem pengawasan berbasis *gender*.

GAD juga relevan karena sejalan dengan tuntutan sistem keberlanjutan nasional dan global, seperti sertifikasi *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) dan prinsip SDGs (*Sustainable Development Goals*), yang menekankan pentingnya keadilan sosial dan kesetaraan dalam praktik bisnis. Dengan menjadikan GAD sebagai *grand theory*, penelitian ini bertujuan merumuskan strategi kebijakan yang tidak hanya bersifat simbolik, tetapi mampu mendorong perubahan struktural dan mendukung pembangunan perkebunan yang lebih adil dan inklusif bagi pekerja perempuan.

2.1.2 Sustainable Development Goals (SDGs)

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs), yang disahkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada Tahun 2015, merupakan agenda global yang menyeluruh dan ambisius untuk mengatasi berbagai tantangan utama di dunia. Terdapat 17 tujuan yang saling berkaitan, mencakup berbagai aspek, seperti pengentasan kemiskinan, penghapusan kelaparan, pendidikan berkualitas, penanganan perubahan iklim, serta kesetaraan *gender*. SDGs bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, inklusi sosial, dan pelestarian lingkungan, demi mewujudkan dunia yang lebih adil dan sejahtera pada Tahun 2030 (Alisjahbana, 2020; Bimantara dkk., 2021).

Terdapat empat prinsip utama dalam pembangunan berkelanjutan, yaitu:

1. Pemerataan dan keadilan sosial

Prinsip ini menekankan bahwa proses pembangunan harus memastikan

distribusi sumber daya alam dan lahan secara adil, baik untuk generasi saat ini maupun generasi mendatang. Selain itu, pembangunan juga harus menjamin kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat.

2. Menghargai keberagaman

Keberagaman hayati dan budaya harus dijaga demi keberlanjutan. Keanekaragaman hayati berkaitan dengan kelestarian sumber daya alam, sementara keberagaman budaya berhubungan dengan perlakuan yang setara terhadap setiap individu.

3. Pendekatan integratif

Pembangunan berkelanjutan mengedepankan hubungan yang saling terkait antara manusia dan alam, di mana keduanya merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dan saling memengaruhi.

4. Berorientasi jangka panjang

Pembangunan berkelanjutan tidak hanya berfokus pada kebutuhan masa kini, tetapi juga mempertimbangkan masa depan. Tujuannya adalah memastikan generasi mendatang dapat menikmati kondisi lingkungan yang sama baiknya atau bahkan lebih baik.

Program SDGs diadopsi oleh 193 negara, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Bank Dunia, dan organisasi nirlaba melalui *UN Summit* di New York sebagai bagian dari Agenda 2030 yang berfokus pada tujuan pembangunan berkelanjutan. SDGs bertujuan untuk mencapai kesejahteraan hidup, baik dari segi sosial maupun ekonomi, menciptakan perdamaian, memperkuat akses terhadap keadilan bagi semua orang, serta membangun institusi yang efektif, inklusif, dan bertanggung jawab di semua tingkatan. Selain itu, kemitraan global juga ditekankan untuk memperkuat implementasi pembangunan berkelanjutan.

SDGs dianggap sebagai kerangka kerja yang berlaku selama 15 tahun dan dirancang untuk menjaga keseimbangan antara tiga dimensi pembangunan: lingkungan, sosial, dan ekonomi. Terdapat lima pondasi utama untuk menjaga keseimbangan tersebut, yaitu manusia, planet, kesejahteraan, perdamaian, dan kemitraan. Tujuan utamanya mencakup mengakhiri kemiskinan, mencapai kesetaraan, dan mengatasi perubahan iklim, yang diharapkan dapat tercapai pada Tahun 2030. Untuk itu, disusun 17 tujuan global yang diputuskan oleh

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui *Agenda 2030 for Sustainable Development* yang diadopsi pada KTT PBB Tahun 2015 di New York, yaitu:

1. Tanpa kemiskinan: Menghapus kemiskinan dalam segala bentuk di seluruh dunia.
2. Tanpa kelaparan: Mencapai ketahanan pangan, memperbaiki nutrisi, dan mendorong pertanian berkelanjutan.
3. Kesehatan yang baik dan kesejahteraan: Menjamin kehidupan sehat dan kesejahteraan semua usia.
4. Pendidikan berkualitas: Menjamin pendidikan berkualitas, inklusif, dan merata, serta memberikan kesempatan belajar seumur hidup.
5. Kesetaraan *gender*: Mencapai kesetaraan *gender* dan memberdayakan perempuan.
6. Air bersih dan sanitasi: Menjamin akses air bersih dan sanitasi berkelanjutan untuk semua.
7. Energi bersih dan terjangkau: Menjamin akses energi modern, berkelanjutan, dan terjangkau.
8. Pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan layak: Mendorong pertumbuhan ekonomi, pekerjaan produktif, dan pekerjaan layak.
9. Industri, inovasi, dan infrastruktur: Membangun infrastruktur berkualitas, meningkatkan industri, dan mendorong inovasi.
10. Mengurangi kesenjangan: Mengatasi ketidaksetaraan di dalam dan antar negara.
11. Keberlanjutan kota dan komunitas: Membangun kota dan pemukiman yang aman, inklusif, dan berkelanjutan.
12. Konsumsi dan produksi bertanggung jawab: Mendorong pola konsumsi dan produksi berkelanjutan.
13. Aksi terhadap iklim: Mengambil tindakan cepat untuk mengatasi perubahan iklim dan dampaknya.
14. Kehidupan bawah laut: Melindungi ekosistem laut dan sumber daya laut untuk pembangunan berkelanjutan.

15. Kehidupan di darat: Melestarikan ekosistem darat, mengelola hutan berkelanjutan, memulihkan degradasi tanah, dan menjaga keanekaragaman hayati.
16. Perdamaian, keadilan, dan institusi yang kuat: Mendorong perdamaian, keadilan, dan membangun institusi yang efektif dan akuntabel.
17. Kemitraan untuk mencapai tujuan: Memperkuat kerja sama global demi keberhasilan pembangunan berkelanjutan.

SDGs menjadi upaya menyeluruh untuk memastikan dunia yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan bagi generasi saat ini maupun mendatang. Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, teori ini relevan untuk menyeimbangkan produktivitas ekonomi, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial.

2.1.3 Hak Tenaga Kerja

Hak tenaga kerja merujuk pada seperangkat hak yang melekat pada setiap individu dalam posisi tenaga kerja, di mana hak tersebut diatur oleh undang-undang yang selaras dengan prinsip hak asasi manusia. Hak-hak ini mengatur hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja sebagai penerima kerja, serta menjamin perlakuan yang adil dan penghargaan terhadap tenaga kerja.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan aspek penting yang diatur secara tegas dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dasar hukum utama yang mengatur hal ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan disahkan dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Meskipun struktur ketenagakerjaan berubah dalam beberapa hal, substansi perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja perempuan tetap dipertahankan dalam ketentuan terbaru dan diperkuat dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021. Undang-Undang ini menegaskan bahwa tenaga kerja atau tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas hasil kerja yang mereka lakukan.

Dalam pemahaman yang lebih luas, hak tenaga kerja tidak hanya mencakup aspek upah, tetapi juga mencakup elemen penting lain seperti kondisi kerja yang aman, jam kerja yang wajar, serta hak-hak istirahat dan cuti. Hal ini menunjukkan

bahwa hak tenaga kerja berkorelasi erat dengan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja itu sendiri. Aspek lain yang esensial dari hak tenaga kerja adalah perlindungan dari diskriminasi di tempat kerja, yang memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan dengan adil terlepas dari ras, *gender*, agama, atau latar belakang lainnya. Keseluruhan aspek ini tercipta dengan tujuan untuk menjamin bahwa pekerja merasa aman dan dihargai dalam lingkungan kerjanya.

Relasi antar tenaga kerja dan pemberi kerja juga diatur melalui kontrak kerja yang adil, di mana hak dan kewajiban kedua belah pihak dijelaskan secara rinci. Kontrak ini memfasilitasi hubungan kerja yang transparan dan mencegah terjadinya eksploitasi yang dapat merugikan salah satu pihak. Di sini, peran hukum adalah sebagai penjaga keadilan yang menyeimbangkan kekuasaan antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini, hukum berfungsi sebagai alat untuk mengatur dan menegaskan kesetaraan perlakuan demi menghindari penyalahgunaan kekuasaan dari pihak pemberi kerja.

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).

Hak tenaga kerja perempuan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta beberapa peraturan terkait lainnya. Berikut adalah hak-hak tenaga kerja perempuan yang dijamin dalam UU tersebut:

1. Hak atas Kesetaraan dan Non-Diskriminasi. Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja, termasuk perempuan, berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan, upah, promosi, dan perlindungan kerja.

2. Hak atas Perlindungan Kehamilan dan Persalinan. Cuti Hamil dan Melahirkan (Pasal 82) . Perempuan berhak atas cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau sesuai dengan rekomendasi dokter. Cuti Keguguran (Pasal 82 Ayat 2) . Perempuan yang mengalami keguguran berhak atas cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi dokter.

3. Hak Menyusui di Tempat Kerja. Pasal 83 menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan kesempatan untuk menyusui anaknya selama jam kerja jika masih dalam masa menyusui, dengan ketentuan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

4. Perlindungan terhadap Pekerjaan Malam. Pasal 76 mengatur bahwa pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00 harus mendapatkan:

- Jaminan keamanan dan keselamatan kerja.
- Fasilitas transportasi antar-jemput dari perusahaan.
- Makanan dan minuman bernutrisi yang memadai.

5. Hak atas Upah yang Sama untuk Pekerjaan yang Sama Pasal 88 menegaskan bahwa setiap pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

6. Hak atas Perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Kehamilan. Berdasarkan Pasal 153 Ayat 1, pengusaha dilarang melakukan PHK

terhadap pekerja perempuan karena alasan hamil, melahirkan, atau mengalami keguguran.

7. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pasal 86 menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk dalam kondisi kehamilan atau menyusui.

8. Perlindungan dari Pelecehan dan Kekerasan di Tempat Kerja. Walaupun UU No. 13 Tahun 2003 tidak secara spesifik membahas pelecehan seksual, Pasal 86 dan Pasal 89 menegaskan bahwa tenaga kerja perempuan berhak atas rasa aman dan perlindungan dalam bekerja, termasuk dari kekerasan atau pelecehan seksual. Perlindungan ini juga diperkuat dalam UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).

9. Hak atas Istirahat dan Cuti. Pasal 79 mengatur bahwa tenaga kerja perempuan berhak atas istirahat mingguan, cuti tahunan, dan cuti khusus seperti cuti haid (Pasal 81). Cuti Haid: Pekerja perempuan yang mengalami nyeri haid berhak tidak bekerja pada hari pertama dan kedua haid, dengan syarat menginformasikan kepada perusahaan.

Cuti haid merupakan kebijakan yang ditujukan untuk melindungi hak pekerja perempuan dalam menghadapi kondisi biologis yang berbeda dengan laki-laki. Dalam perspektif kesetaraan gender, kebijakan ini dapat dipandang sebagai bentuk afirmasi positif, karena memberikan perlakuan khusus agar perempuan tetap memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja tanpa harus mengorbankan kesehatan. Dengan adanya cuti haid, akses perempuan terhadap dunia kerja tetap terjaga dan selaras dengan prinsip keadilan gender.

Namun, dalam praktiknya cuti haid sering menimbulkan tantangan. Sebagian perusahaan masih menganggap cuti ini sebagai hambatan sehingga dapat memunculkan bias dalam rekrutmen atau promosi, bahkan terkadang hak tersebut sulit diakses oleh pekerja perempuan. Oleh karena itu, implementasi cuti haid harus dipastikan berjalan adil dan tidak menjadi dasar diskriminasi, melainkan benar-benar berfungsi sebagai instrumen pendukung tercapainya kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Hak tenaga kerja perempuan di Indonesia bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap diskriminasi, memastikan kesejahteraan pekerja perempuan, serta mendukung kesetaraan *gender* di dunia kerja. UU Ketenagakerjaan menjamin hak-hak tersebut agar perempuan dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan tetap bisa menjalankan peran dalam keluarga serta masyarakat.

Selain itu, pada Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA) mengatur hak suami untuk mendampingi istri dalam masa persalinan maupun kondisi tertentu lainnya. Pasal 6 ayat (1) menyebutkan bahwa seorang suami dan keluarga berhak mendampingi istri yang baru saja atau sedang melewati masa persalinan. Lebih lanjut, ayat (2) memberikan ketentuan bahwa suami berhak memperoleh cuti pendampingan istri selama persalinan, yaitu selama dua hari dan dapat diperpanjang hingga maksimal tiga hari berikutnya, atau sesuai dengan kesepakatan dengan pemberi kerja. Hak cuti tersebut juga berlaku apabila istri mengalami keguguran, di mana suami dapat mendampingi selama dua hari. Tidak hanya itu, pada ayat (3) ditegaskan bahwa suami juga berhak mendapatkan cuti dua hari jika istri atau anak mengalami masalah kesehatan maupun gangguan kesehatan, serta apabila istri atau anak meninggal dunia. Dengan demikian, regulasi ini menegaskan pentingnya keterlibatan suami dalam mendampingi istri, baik pada masa persalinan maupun dalam situasi krisis keluarga, sebagai bentuk perlindungan dan pemenuhan hak atas kesejahteraan ibu, anak, dan keluarga secara menyeluruh.

Pekerja yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk mencapai tujuan hukum ketenagakerjaan, yang menurut Iman Soepomo adalah untuk mewujudkan keadilan sosial dalam bidang tenaga kerja. Sementara itu, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 merumuskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja demi kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan melalui berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, salah satunya diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 yang sangat memperhatikan perlindungan tenaga kerja. Menurut Abdul Khakim, beberapa pasal dalam UU tersebut mengatur perlindungan tenaga kerja, antara lain:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat dan minat melalui pelatihan (Pasal 11).
5. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja berhak memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, serta perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia (Pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
9. Setiap pekerja dan keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1)).

2.1.4 Responsif Gender

Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh konstruksi sosial dan budaya, bukan oleh perbedaan biologis. Menurut Fakih (2008), *gender* adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Ann Oakley (1972) juga menjelaskan bahwa *gender* merujuk pada perbedaan yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Dengan demikian, *gender* berkaitan dengan harapan, norma, dan peran yang ditetapkan oleh masyarakat terhadap individu berdasarkan jenis kelamin mereka.

Kebijakan responsif *gender* merupakan konsep yang merujuk pada upaya atau langkah-langkah yang diambil oleh suatu entitas, yang bisa berupa pemerintah, organisasi, atau lembaga, untuk mengakomodasi dan mengatasi perbedaan *gender*. Tujuannya adalah memastikan bahwa kebijakan dan praktik-praktik yang diterapkan bersifat inklusif serta tidak diskriminatif terhadap semua jenis kelamin (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2014; UU No. 4 Tahun 2014). Upaya ini sangat penting untuk membentuk struktur sosial yang lebih adil dan menghilangkan berbagai hambatan yang mungkin dihadapi oleh perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan bermasyarakat. Kebijakan tersebut tidak hanya menyentuh aspek formalitas hukum, namun juga berfokus pada perbaikan struktur sosial yang ada untuk mencapai kesetaraan *gender*.

Selanjutnya, kebijakan responsif *gender* juga melibatkan perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan yang ada antara perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Hal ini berarti, kebijakan ini harus mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan spesifik dari kedua jenis kelamin, sehingga dapat memberikan solusi yang lebih adil dan merata. Beberapa hambatan yang sering dihadapi termasuk hambatan struktural dan kultural, yang memerlukan intervensi melalui berbagai kebijakan dan tindakan nyata. Perhatian yang konsisten ini membantu dalam mengidentifikasi dan mengurangi berbagai bentuk ketidakadilan yang mungkin ada dalam tatanan masyarakat kita saat ini. Oleh sebab itu, sebuah kebijakan dapat disebut responsif *gender* apabila kebijakan tersebut secara nyata berusaha mengatasi ketidakadilan *gender* yang ada.

Salah satu dokumen penting adalah Keputusan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 229 Tahun 2022 tentang Perjanjian Kerja Sama antara Kemenko Bidang Perekonomian dengan Kemen PPPA mengenai Pengarusutamaan *Gender* dalam Pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan 2019-2024. Dokumen ini menekankan bahwa pengarusutamaan *gender* harus menjadi bagian integral dalam pelaksanaan kebijakan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan. Dituliskan pada Keputusan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2022 tentang program Legislasi Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Tahun 2022 sesuai dengan tujuan ke-5 SDGs dalam rangka mewujudkan kesetaraan *gender* maka upaya memberdayakan perempuan perlu didorong dan diperkuat karena kerentanan perempuan, salah satunya terkait kondisi ekonomi pada banyak kasus kekerasan menempatkan perempuan sebagai korban.

Pelaksanaan kebijakan responsif *gender* sering kali dihadapkan pada tantangan yang berasal dari budaya, tradisi, dan persepsi masyarakat terhadap *gender* itu sendiri. Upaya untuk mewujudkan kebijakan yang inklusif dan adil menjadi suatu tantangan besar apabila tidak didukung dengan perubahan paradigma pada semua tingkat masyarakat. Selain itu, diperlukan komitmen yang kuat dari para pengambil kebijakan untuk memastikan bahwa kebijakan yang dirancang dapat diimplementasikan dengan efektif dan mencapai kesetaraan *gender* yang diharapkan. Meskipun ada banyak rintangan, kebijakan responsif *gender* tetap menjadi langkah penting dalam menciptakan masyarakat yang lebih setara dan inklusif.

2.1.5 Implementasi Kebijakan

Fungsi utama teori implementasi kebijakan adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan yang direncanakan dan realitas yang terjadi di lapangan (Hill dan Hupe, 2014). Dengan pendekatan ini, para peneliti dan pembuat kebijakan dapat lebih memahami dimana letak perbedaan yang perlu diperhatikan untuk mencapai implementasi yang lebih efektif. Selain itu, teori implementasi kebijakan memberikan kerangka yang berguna untuk menilai dinamika yang terjadi antara orang-orang yang terlibat, termasuk pihak

eksekutor yang memainkan peran langsung dalam pelaksanaan kebijakan dan pemegang kepentingan strategis lainnya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa interaksi di antara para mereka ini dapat mendukung tujuan dari kebijakan yang dijalankan. Dengan demikian, pemahaman tentang fungsionalitas teori implementasi kebijakan ini sangat krusial dalam rangka memperkuat pelaksanaan kebijakan publik secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi, fungsi dari teori implementasi kebijakan juga melibatkan analisis terhadap pengaruh faktor ekonomi dan politik dalam proses implementasi tersebut (Elias, 2018). Dalam konteks ini, teori ini membantu menjelaskan bagaimana perubahan dalam kondisi politik dan dinamika ekonomi dapat memengaruhi keberhasilan kebijakan di masyarakat. Ekonomi dan politik bukan hanya bertindak sebagai latar belakang, tetapi juga sebagai faktor penentu yang dapat mempengaruhi setiap aspek dari implementasi kebijakan. Pemahaman ini menyediakan wawasan penting tentang bagaimana kondisi eksternal dapat menciptakan tantangan atau peluang dalam penerapan kebijakan tertentu. Dengan demikian, fungsi teori ini tidak hanya terbatas pada pengamatan, tetapi juga pada penyediaan alat analisis untuk mengantisipasi dan merespon berbagai perubahan yang dapat terjadi selama masa implementasi kebijakan.

Selanjutnya, teori implementasi kebijakan juga berfungsi untuk memahami konteks sosial dan politik yang berperan dalam penerapan kebijakan, terutama di negara-negara berkembang (Brynard dan Roos, 2015). Dalam lingkungan yang memiliki kompleksitas sosial dan politik tinggi, teori ini menyoroti pentingnya memahami interaksi antara orang-orang lokal dengan kebijakan pusat. Dinamika ini dapat memengaruhi efektivitas dari penerapan kebijakan yang telah dirancang di tingkat pusat. Melalui analisis mendetail yang diberikan oleh teori ini, dapat ditemukan cara-cara untuk menjembatani perbedaan tersebut, sehingga potensi untuk mencapai implementasi kebijakan yang sukses dapat lebih dimaksimalkan. Oleh karena itu, kemampuan untuk memanfaatkan fungsi dari teori ini menjadi sebuah keharusan bagi para pembuat kebijakan dan pelaksana untuk mengatasi berbagai tantangan yang ada.

Ruang lingkup teori implementasi kebijakan mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi penerjemahan kebijakan dari dokumen tertulis menjadi tindakan

nyata di lapangan (Hill dan Hupe, 2014). Interaksi antara pekerja dan pemangku kepentingan memainkan peran sentral dalam proses ini. Orang-orang, baik dari dalam maupun luar organisasi pemerintahan, seperti sektor swasta, LSM, dan masyarakat, terlibat dalam dinamika kompleks yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Kompleksitas ini muncul karena setiap orang membawa kepentingan, tujuan, dan pengaruhnya masing-masing, yang dapat saling mendukung atau justru bertentangan satu sama lain. Oleh karena itu, memahami pola interaksi dan hubungan antar pekerja ini menjadi krusial untuk menentukan sejauh mana kebijakan dapat diterapkan dengan efektif dan efisien.

Konteks sosial, politik, dan ekonomi merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi sejauh mana kebijakan responsif gender dapat diimplementasikan secara efektif di lapangan (Howlett & Ramesh, 2014). Dalam praktiknya, kebijakan yang telah dirumuskan sering kali dihadapkan pada realitas eksternal seperti resistensi sosial terhadap perubahan peran gender, dinamika politik internal perusahaan atau daerah, serta kondisi ekonomi yang belum mendukung keberpihakan terhadap kelompok rentan. Tantangan-tantangan ini menuntut adanya penyesuaian pendekatan dan strategi pelaksanaan agar kebijakan tidak sekadar menjadi dokumen formal, melainkan dapat berfungsi secara operasional. Oleh karena itu, pemahaman yang utuh terhadap konteks eksternal menjadi landasan penting dalam merancang implementasi kebijakan yang adaptif dan berkelanjutan, terutama di sektor strategis seperti perkebunan kelapa sawit.

Struktur birokrasi dan peran pegawai tingkat lapangan juga termasuk dalam ruang lingkup implementasi kebijakan (Lipsky, 2010). Struktur organisasi pemerintah, khususnya birokrasi, dapat menjadi penghambat atau pendukung tergantung pada responnya terhadap kebijakan yang akan diterapkan. Pegawai tingkat lapangan, atau *street-level bureaucrats*, memiliki penerapan kebijakan langsung berdasarkan interpretasi mereka terhadap situasi di lapangan. Hal ini berarti bahwa kesuksesan implementasi sering kali bergantung pada kebijakan mikro yang diambil oleh pegawai ini dalam menghadapi situasi sehari-hari. Dengan demikian, analisis terhadap struktur birokrasi dan mekanisme kerja pegawai lapangan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap kebijakan

dapat diimplementasikan secara konsisten dan sesuai dengan tujuan perumusan kebijakan.

2.1.6 Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO)

Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) merupakan sistem sertifikasi yang dibuat untuk meningkatkan keberlanjutan industri kelapa sawit di Indonesia. Tujuan utama dari ISPO adalah untuk mendukung daya saing produk kelapa sawit Indonesia di pasar global yang semakin menekankan aspek keberlanjutan. Sistem ini mencakup prinsip-prinsip dasar keberlanjutan seperti perlindungan lingkungan, pemenuhan hak-hak pekerja, dan kesejahteraan masyarakat sekitar. Selain meningkatkan daya saing internasional, ISPO juga berusaha untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan. Dengan implementasi ISPO, transparansi dan akuntabilitas dalam proses produksi kelapa sawit dapat terjaga, serta mendorong penggunaan teknologi yang lebih ramah lingkungan.

Lebih lanjut, ISPO juga berperan dalam mengatur dan mengontrol proses produksi kelapa sawit yang berkelanjutan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dalam sistem ini, terdapat kebijakan khusus yang ditetapkan untuk mengatasi isu-isu lingkungan seperti deforestasi dan degradasi tanah. Fokus utama dari penerapan ISPO adalah kata kunci keberlanjutan, yang menekankan pengelolaan sumber daya alam secara efisien. Standar ini memberikan pedoman nasional untuk mengatur standar produksi domestik, sehingga produk kelapa sawit Indonesia dapat memenuhi harapan pasar internasional yang mengutamakan keberagaman hayati dan keberlanjutan.

Proses transisi dari produksi menuju keberlanjutan dalam konteks ISPO melibatkan perubahan paradigma besar dalam industri kelapa sawit. ISPO menetapkan langkah-langkah konkret seperti pengurangan emisi karbon dan peningkatan efisiensi energi untuk meningkatkan keberlanjutan. Selain berfungsi sebagai sistem sertifikasi, ISPO juga menjadi panduan operasional yang mendorong inovasi teknologi yang lebih ramah lingkungan. Dengan demikian, peran ISPO sangat penting dalam memastikan praktik produksi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Sebagai bagian dari upaya tersebut, ISPO menekankan pentingnya keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam setiap tahapan produksi, mulai dari penanaman hingga distribusi produk akhir. ISPO juga memberikan perhatian khusus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar perkebunan kelapa sawit dengan memprioritaskan inklusivitas dan pemberdayaan. Dengan demikian, ISPO bukan hanya sebagai alat pengaturan, tetapi juga sebagai kerangka kerja yang komprehensif bagi semua pelaku di industri kelapa sawit untuk mencapai tujuan keberlanjutan yang lebih luas.

Fungsi utama dari Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) adalah mengintegrasikan berbagai aspek keberlanjutan dalam pengelolaan industri kelapa sawit di Indonesia (Bambang Hero Saharjo, 2015). 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). Melalui penerapan ISPO, diharapkan bahwa perusahaan-perusahaan kelapa sawit akan secara konsisten menjalankan praktik yang ramah lingkungan, yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (Suharto, 2020).

ISPO juga memainkan peran penting dalam peningkatan daya saing global dari industri kelapa sawit Indonesia. Implementasi standar ini membantu meningkatkan posisi tawar minyak sawit Indonesia di pasar internasional, dengan menawarkan produk yang tidak hanya kompetitif dari segi harga, tetapi juga dari segi aspek keberlanjutan (Barani, 2012). Daya saing global ini menjadi krusial mengingat persaingan yang ketat di pasar global, di mana keberlanjutan menjadi salah satu pertimbangan utama dalam preferensi konsumen. Dengan demikian, fungsi ISPO juga mencakup penguatan posisi Indonesia di perdagangan internasional melalui adopsi praktik-praktik produksi yang berkelanjutan.

Seiring dengan peningkatan daya saing, ISPO juga memberikan dukungan penting bagi keberlanjutan ekonomi yang lebih luas. Salah satu fungsi utamanya adalah membantu petani kecil serta pengusaha sawit dalam menjaga akses pasar

internasional yang dipengaruhi oleh standar keberlanjutan (Arifin, 2016). ISPO memberikan kerangka kerja bagi petani dan pengusaha tersebut untuk meningkatkan praktik pertanian mereka sesuai dengan tuntutan pasar yang terus berkembang terhadap produk-produk berkelanjutan. Dukungan ini pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani kecil, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di sektor kelapa sawit.

Lebih lanjut, ISPO berkontribusi dalam memastikan bahwa industri kelapa sawit di Indonesia mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Dengan menekankan pada praktik bisnis yang berkelanjutan, ISPO secara langsung mendukung beberapa target SDGs, seperti aksi terhadap perubahan iklim dan keadilan ekonomi (Suharto, 2020). Dengan melibatkan para pemangku kepentingan di seluruh rantai nilai kelapa sawit, ISPO berfungsi sebagai mekanisme yang memperkuat komitmen nasional terhadap pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, ISPO memiliki peranan yang strategis dalam menjadikan industri kelapa sawit sebagai motor penggerak pembangunan yang berwawasan lingkungan dan sosial di Indonesia.

Instrumen tata kelola yang diwujudkan melalui ISPO berfungsi lebih dari sekadar sertifikasi. ISPO tidak hanya memastikan bahwa praktik pengelolaan kelapa sawit memenuhi standar keberlanjutan, tetapi juga membantu dalam mengatasi tantangan keberlanjutan global. Dalam konteks ini, peran ISPO sangat penting untuk menunjukkan komitmen Indonesia terhadap isu-isu keberlanjutan di arena internasional. Oleh karena itu, integrasi standar ini dalam operasional industri bukan hanya meningkatkan reputasi industri kelapa sawit Indonesia tetapi juga memperluas peluang pasar di tingkat internasional.

Akhirnya, ruang lingkup ISPO sebagai instrumen tata kelola yang komprehensif memegang peranan vital dalam merespons perubahan dinamika pasar dan tantangan keberlanjutan. Dengan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap regulasi dan integrasi standar keberlanjutan, ISPO diharapkan dapat mendorong praktik industri kelapa sawit yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan. Melalui penerapan ISPO, industri kelapa sawit di Indonesia diharapkan mampu menjawab tantangan nasional maupun global serta dapat bersaing secara kompetitif di pasar global. Oleh karena itu, implementasi ISPO

bukan sekadar memenuhi persyaratan sertifikasi, tetapi juga merupakan usaha strategis dalam membangun industri kelapa sawit yang tangguh dan berkelanjutan di Indonesia.

Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) adalah sistem sertifikasi yang dirancang untuk memastikan keberlanjutan dalam industri kelapa sawit di Indonesia. Berikut adalah poin-poin utama ISPO berdasarkan kebijakan dan prinsipnya:

1. Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-undangan

Perusahaan dan petani kelapa sawit wajib mematuhi semua regulasi nasional terkait lingkungan, tenaga kerja, dan tata kelola usaha. Contohnya kepemilikan izin usaha, kesesuaian dengan rencana tata ruang wilayah, dan legalitas lahan.

2. Pengelolaan Perkebunan

Penerapan praktik budidaya kelapa sawit yang baik atau *Good Agricultural Practices*. Peningkatan produktivitas tanpa membuka lahan baru secara ilegal. Pengendalian hama dan penyakit tanaman dengan metode ramah lingkungan.

3. Perlindungan Lingkungan Hidup

Pengelolaan dan perlindungan kawasan bernilai konservasi tinggi. Pencegahan deforestasi dan praktik pembukaan lahan dengan cara bakar. Pengelolaan limbah dan emisi gas rumah kaca sesuai dengan standar keberlanjutan.

4. Tanggung Jawab terhadap Tenaga Kerja

Menjamin hak-hak tenaga kerja, termasuk upah layak, perlindungan kesehatan, dan keselamatan kerja. Mencegah diskriminasi dan eksploitasi, termasuk pekerja anak.

5. Tanggung Jawab Sosial

Melibatkan masyarakat sekitar dalam pengelolaan perkebunan. Memberikan manfaat ekonomi dan sosial bagi masyarakat lokal. Penyelesaian konflik lahan secara adil dan transparan.

6. Transparansi dan Pelaporan

Melakukan pelaporan kegiatan perusahaan secara terbuka kepada pemangku kepentingan. Audit tahunan sebagai bagian dari proses sertifikasi dan evaluasi keberlanjutan.

7. Peningkatan Kesejahteraan Petani Kecil

Meningkatkan kapasitas petani kecil untuk menerapkan praktik pertanian berkelanjutan. Memfasilitasi petani dalam memperoleh sertifikasi ISPO untuk meningkatkan daya saing produk mereka.

ISPO memberikan kerangka kerja yang memastikan pengelolaan industri kelapa sawit dilakukan secara bertanggung jawab untuk menciptakan manfaat jangka panjang bagi semua pemangku kepentingan.

2.1.7 Perkebunan Kelapa Sawit

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk memahami definisi dari perkebunan kelapa sawit sebagai bagian integral dalam analisis yang sedang dilakukan. Menurut Setyamidjaja (2006), kelapa sawit adalah tanaman yang memiliki potensi besar untuk menghasilkan minyak nabati, mengungguli tanaman perkebunan lainnya seperti karet. Tanaman ini telah menjadi pilihan utama dalam industri perkebunan karena produktivitasnya yang tinggi dan efisiensi dalam produksi minyak nabati yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, kajian oleh Euler dkk, (2016) memberikan perspektif tambahan terkait hasil produksi perkebunan kelapa sawit. Menemukan bahwa banyak pekebun mengalami kehilangan potensi hasil produksi, hanya mampu menghasilkan 27,9 hingga 34,3 ton Tandan Buah Segar (TBS) per hektar. Angka ini masih jauh dibawah potensi maksimum yang seharusnya bisa dicapai. Masalah ini sering kali tampak sebagai akibat dari manajemen yang tidak memadai dan kondisi sosial ekonomi yang mempengaruhi pengelolaan perkebunan. Misalnya, kekurangan sumber daya dapat membatasi kemampuan pengelolaan perkebunan secara efektif.

Menariknya, praktik manajemen yang efektif di perkebunan kelapa sawit sangat dekat hubungannya dengan hasil produksi optimal. Pemahaman mendalam tentang praktik budidaya dan manajemen dapat membantu memperbaiki tingkat produksi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor

manajemen yang dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil maksimal. Faktor-faktor ini termasuk penggunaan teknologi mutakhir, penerapan praktik keberlanjutan, dan memperhatikan aspek sosial dan ekonomi yang mungkin mempengaruhi produktivitas perkebunan kelapa sawit. Dengan begitu, pengelolaan perkebunan dapat dilakukan secara lebih efisien dan berkelanjutan.

Pemahaman mendalam mengenai definisi dan karakteristik perkebunan kelapa sawit, serta pengaruhnya terhadap produksi, adalah sangat penting. Oleh karena itu, penelitian dan kajian yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas dan keberlanjutan perkebunan kelapa sawit sangat diperlukan. Dalam konteks ini, kelapa sawit bukan hanya sekedar komoditas pertanian tetapi juga komponen penting dalam perencanaan dan kebijakan pembangunan perkebunan berkelanjutan.

2.2 Pengkajian Terdahulu

Hasil pengkajian terdahulu terkait Implementasi Kebijakan Responsif *Gender* Dalam Mendukung Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan di PT Umada Kebun Pernantian Kabupaten Labuhanbatu Utara bertujuan untuk memperjelas metode yang digunakan dalam pengkajian ini, untuk membedakan dan membandingkan antara pengkajian ini dengan sebelumnya serta mengkaji ulang hasil pengkajian serupa yang pernah dilakukan. Adapun daftar penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Pengkajian Terdahulu

No.	Judul/Penulis	Tujuan	Metode Analisis Data	Hasil Pembahasan
1	Transformasi <i>Roundtable on Sustainable Palm Oil</i> dalam meningkatkan kesetaraan <i>gender</i> dan pemberdayaan perempuan. Bimbika Sijapati Basnett, Sophia Gnych, dan Cut Augusta Mindry Anandi Tahun Terbit: 2017	Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi tindakan untuk meningkatkan sensitivitas <i>gender</i> dalam <i>Roundtable Sustainable Palm Oil</i> (RSPO) dan mekanisme audit sosialnya.	Analisis kualitatif terhadap wawancara data, diskusi kelompok, dan kajian literatur. Variabel: Tenaga kerja dan ketenagakerjaan serta Partisipasi perempuan dan pengambilan keputusan.	- Permasalahan <i>gender</i> sering kali terabaikan pengelolaan tata sawit berkelanjutan di Indonesia. - Ketidaksetaraan <i>gender</i> terjadi dalam bentuk tersingkirnya perempuan dari lahan. - Prinsip dan kriteria, panduan, serta mekanisme audit RSPO saat ini belum cukup spesifik dalam mengulas isu <i>gender</i> .

2	<p>Perlindungan Pekerja Buruh Perempuan dan Anak Perkebunan Sawit Pasca Lahirnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Yati Nurhayati, Sudiyono, Rina Auliana, dan Rinny, 2023.</p>	<p>Untuk menganalisis perlindungan pekerja/buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit setelah disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan deskriptif analitis, meliputi pendekatan undang-undangan, konseptual, dan kasus. Variabel yang dikaji mencakup karakteristik pekerja, kondisi kerja, kebijakan <i>gender</i> perusahaan, dampak Perppu No. 2 Tahun 2022, serta upaya perlindungan dan pemberdayaan pekerja.</p>	<p>Pekerja perempuan dan anak rentan terhadap eksploitasi, sementara Perppu No. 2 Tahun 2022 belum mengakomodasi perlindungan spesifik bagi mereka. Terdapat ketimpangan hak dan diskriminasi <i>gender</i> yang memengaruhi kesejahteraan pekerja, sehingga dibutuhkan regulasi lebih jelas.</p>
3	<p>Analisis Kebijakan dalam Responsif Kesetaraan <i>Gender</i> di Kota Makassar Roslianah, dari Institut Tata Kelola Negara, Kampus Sulawesi Selatan.</p>	<p>Untuk menguji sejauh mana kebijakan publik merespon kepentingan kesetaraan <i>gender</i>.</p>	<p>Metode kualitatif dengan reduksi, penyajian, dan verifikasi data. Variabel mencakup pengarusutamaan <i>gender</i>, keterlibatan perempuan dalam berbagai aspek sosial, serta pemberdayaan perempuan dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM).</p>	<p>Pengembangan PUG mengalami kemajuan tetapi belum optimal. Perempuan aktif dalam berbagai bidang sosial, dengan peningkatan peran di parlemen yang berdampak pada sektor lain. Namun, diperlukan komitmen dan konsistensi pemerintah, terutama dalam anggaran.</p>

2.3 Kerangka Pikir

Implementasi Kebijakan Responsif Gender Dalam Mendukung Perkebunan Berkelanjutan di PT Umada Kebun Pernantian Kabupaten Labuhanbatu Utara



1. Bagaimana implementasi kebijakan responsif *gender* dalam mendukung perkebunan kelapa sawit berkelanjutan di PT Umada Kebun Pernantian Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Bagaimana strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan yang responsif *gender* dalam mendukung perkebunan kelapa sawit berkelanjutan di PT Umada Kebun Pernantian Kabupaten Labuhanbatu Utara?



1. Melakukan observasi secara langsung di lapangan dengan mengidentifikasi lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung, Melakukan wawancara mendalam dengan tenaga kerja perempuan dan melakukan pendekatan POAC
2. Melakukan wawancara secara langsung secara mendalam dengan dinas pertanian, dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, dan dinas ketenagakerjaan, Melakukan analisis SWOT terhadap temuan penelitian dan *Focus Group Discussion*



Analisis Data



Hasil Pengkajian

Gambar 1. Kerangka Pikir