

PERLINDUNGAN HUKUM KONSTITUSIONAL BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT: TINJAUAN ATAS HAK ASASI DAN KEADILAN SOSIAL

Tengku Indira Larasati¹, Nuraini Rahmad²

tengkuindiralarasati@itp2i-yap.ac.id¹, nuraini.rahmad@itp2i-yap.ac.id²

Institut Teknologi Perkebunan Pelalawan

Abstrak: Perempuan pekerja di sektor perkebunan kelapa sawit menghadapi berbagai tantangan, seperti diskriminasi, eksploitasi, dan pelanggaran hak asasi manusia. Dalam konteks ini, konstitusi Indonesia, khususnya UUD 1945, memiliki peran penting sebagai dasar normatif untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana hukum konstitusi Indonesia memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta merekomendasikan upaya untuk memperkuat implementasi perlindungan tersebut. Dengan menggunakan metode normatif yuridis melalui analisis peraturan perundang-undangan dan literatur hukum yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa meskipun terdapat kerangka hukum yang menjanjikan, implementasi di lapangan masih lemah. Diskriminasi upah, minimnya perlindungan kesehatan, dan pelecehan seksual adalah beberapa tantangan utama yang perlu segera diatasi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pengawasan, penerapan sanksi tegas, serta pengintegrasian prinsip kesetaraan gender dalam kebijakan dan regulasi, termasuk dalam sertifikasi keberlanjutan seperti ISPO, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan manusiawi.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Hukum Konstitusi, Diskriminasi, Perlindungan Hukum, Perkebunan Kelapa Sawit.

Abstract: Female workers in the palm oil plantation sector face various challenges, such as discrimination, exploitation, and violations of human rights. In this context, the Indonesian Constitution, particularly the 1945 Constitution, plays a crucial role as a normative foundation for protecting the rights of female workers. This study aims to analyze the extent to which Indonesia's constitutional law provides protection for female workers in palm oil plantations, identify the challenges they face, and recommend efforts to strengthen the implementation of such protection. Using a normative juridical method through the analysis of legislation and relevant legal literature, the study finds that despite a promising legal framework, implementation in practice remains weak. Wage discrimination, lack of health protection, and sexual harassment are among the key challenges that require immediate attention. This study recommends strengthening supervision, enforcing strict sanctions, and integrating gender equality principles into policies and regulations, including sustainability certifications such as ISPO, to create a fairer and more humane working environment.

Keywords: Female Workers, Constitutional Law, Discrimination, Legal Protection, Palm Oil Plantations.

PENDAHULUAN

Sektor perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu industri utama di Indonesia yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 yang dikutip oleh Rahmawati, luas lahan perkebunan kelapa sawit mengalami peningkatan sebesar 1,88 persen setiap tahunnya, diikuti dengan peningkatan produksi kelapa sawit sebesar 12,92 persen. Dari segi ekonomi, data ini tentunya memberikan gambaran positif, karena perluasan lahan dan peningkatan produksi kelapa sawit berpotensi menciptakan lapangan pekerjaan di sektor perkebunan.

Namun, di balik kontribusinya, terdapat permasalahan sosial yang signifikan, terutama menyangkut kondisi kerja pekerja perempuan. Perempuan yang bekerja di perkebunan sering menghadapi diskriminasi upah, kondisi kerja yang tidak layak, dan minimnya perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, seperti hak maternitas dan perlakuan non-diskriminatif.

Perempuan yang bekerja di sektor perkebunan kelapa sawit dan perikanan kerap menghadapi diskriminasi serta ancaman kekerasan seksual. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, Lusiani Julia, Senior Officer di Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), yang dikutip oleh Kennial Laia, menyebutkan bahwa perempuan mencakup 36% atau sekitar 13,79 juta dari total 38 juta tenaga kerja di sektor pertanian dan perikanan. Di sektor perkebunan kelapa sawit, misalnya, perempuan terlibat dalam berbagai tahap kerja, mulai dari pemanenan, pengolahan, hingga pengemasan.

Dalam konteks ini, hukum konstitusi Indonesia, khususnya UUD 1945, memberikan landasan normatif yang penting untuk menjamin perlindungan hak asasi manusia bagi semua warga negara, termasuk pekerja perempuan. Pasal-pasal yang relevan, seperti Pasal 27 ayat (2) tentang hak atas pekerjaan yang layak, serta Pasal 28D dan 28I yang menegaskan prinsip keadilan dan non-diskriminasi, menjadi dasar untuk membangun kerangka perlindungan hukum yang lebih kuat bagi mereka.

Selain itu, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi ketentuan hukum sering kali tidak berjalan efektif. Banyak kasus pelanggaran hak pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit, seperti pelecehan seksual, tidak adanya fasilitas kesehatan, dan minimnya pengawasan terhadap perusahaan, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik. Yati Nurhayati, Sudiyono, Rina Auliana, dan Rinny mengutip pernyataan Menteri PPPA yang menyebutkan bahwa berdasarkan data dari Serikat Pekerja Kelapa Sawit (KBS), mayoritas pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit berstatus sebagai buruh harian lepas (BHL). Selain permasalahan hak, perempuan yang bekerja di industri kelapa sawit juga menghadapi berbagai isu gender lainnya, seperti kerawanan pangan, ketidaksetaraan akses terhadap tanah dan sumber daya alam, keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, diskriminasi gender dalam pengambilan keputusan, serta lingkungan kerja yang cenderung berisiko bagi perempuan.

Di Indonesia sudah ada banyak aturan yang mengatur perlindungan pekerja perempuan, baik dalam Undang-Undang maupun peraturan turunan lainnya, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No. 5 Tahun 2018, hingga Konvensi ILO (International Labour Organization). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa diskriminasi, eksploitasi, dan pelanggaran hak pekerja perempuan masih sering terjadi. Oleh karena itu, fenomena ini mendorong perlunya penelitian yang menganalisis hubungan antara hukum konstitusi dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan, guna memberikan rekomendasi strategis untuk perbaikan regulasi dan kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif yuridis. Pola pendekatan yang digunakan adalah analisis terhadap peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, serta literatur hukum yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, yang mencakup data primer berupa undang-undang dan dokumen konstitusional, serta data sekunder seperti artikel ilmiah, laporan organisasi, dan studi kasus. Data disajikan secara kualitatif melalui analisis deskriptif terhadap ketentuan hukum dan fakta-fakta lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelindungan dan Tantangan Pekerja Perempuan di Perkebunan Kelapa Sawit

Perlindungan terhadap hak asasi manusia, termasuk hak-hak pekerja perempuan, berakar pada UUD 1945 sebagai hukum dasar tertinggi di Indonesia. Pasal-pasal yang relevan antara lain:

1. Pasal 27 ayat (2): Menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pasal 28D ayat (2): Menjamin setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.
3. Pasal 28I ayat (2): Menegaskan bahwa setiap orang bebas dari diskriminasi dalam bentuk apa pun, termasuk berdasarkan gender.

Hak asasi manusia dan keadilan sosial merupakan prinsip fundamental yang diatur dalam konstitusi Indonesia, khususnya dalam UUD 1945 Pasal 28I ayat (2) yang menegaskan hak bebas dari diskriminasi, termasuk berbasis gender. Dalam konteks ini, perlindungan pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit tidak hanya menyangkut upaya hukum tetapi juga pemenuhan hak dasar mereka sebagai manusia. Prinsip keadilan sosial, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menekankan pentingnya pekerjaan yang layak bagi semua warga negara, tanpa membedakan gender. Konstitusi diperkuat oleh berbagai regulasi yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, di antaranya:

Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa terdapat kesetaraan hak antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan tanpa diskriminasi di pasar kerja. Pasal 5 mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Sedangkan Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sama dari pengusaha tanpa adanya diskriminasi.

Studi kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah yang dilakukan oleh Widhyanto Muttaqien, dkk menyebutkan ada dua jenis diskriminasi yang dihadapi oleh buruh perempuan di perkebunan sawit. Pertama, diskriminasi berbasis gender, di mana perempuan sering kali ditempatkan pada pekerjaan dengan upah rendah karena mereka dianggap sebagai pelengkap tenaga kerja, sehingga dibayar lebih rendah dalam sistem penggajian. Selain itu, hak-hak perempuan terkait perlakuan khusus, seperti saat haid, melahirkan, atau menyusui, sering kali tidak dipenuhi. Kedua, diskriminasi struktural, di mana buruh perempuan mengalami kekerasan, terutama dari suami. Meskipun perempuan memiliki akses untuk bekerja di perkebunan sawit, kontrol mereka terhadap penghasilan rumah tangga sangat terbatas sehingga timbul pembagian peran berdasarkan jenis kelamin yang menempatkan laki-laki sebagai kepala keluarga membuat perempuan dipandang sebagai pelengkap dalam pemenuhan kebutuhan keluarga.

Menurut Sali Susiana, beberapa masalah utama yang dihadapi tenaga kerja perempuan, selain yang berkaitan dengan upah dan diskriminasi, meliputi jaminan sosial, perlindungan kehamilan, pekerjaan malam, pemutusan hubungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Isu-isu tersebut juga telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti larangan bekerja pada malam hari (Pasal 76), perlindungan terhadap fungsi reproduksi (Pasal 81), dan perlindungan kehamilan (Pasal 82 ayat 1).

Pasal 82 ayat (1) yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Sedangkan, ayat (2) menyatakan bahwa: Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selain itu, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mewajibkan negara untuk mengambil langkah-langkah yang tepat guna menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang pekerjaan. Pasal 49 ayat (2) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa :

“Perempuan berhak memperoleh perlindungan khusus dalam menjalankan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat membahayakan keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi.”

Selanjutnya, terhadap pengupahan juga telah diatur di dalam Konvensi Internasional tentang Hak Pekerja Perempuan yaitu Konvensi International Labour Organization (ILO) No.100 dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Wike Nopianti, Tri Setiady, dan Muhamad Abas mengutip Pasal 11 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, bahwa :

“Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia, hak untuk menerima upah yang sama termasuk tunjangan-tunjangan, dan hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.”

Namun, kelemahan implementasi hukum menyebabkan masih sering ditemukannya pelanggaran di perkebunan kelapa sawit, seperti upah rendah dan beban kerja berlebih. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariati Sinaga bahwa kecenderungan pekerja perempuan dengan status sebagai Buruh Harian Lepas (BHL), sering disebut sebagai buruh siluman karena mengerjakan kerja-kerja perawatan yang tidak dibayar. Masih dalam sumber yang sama, Buruh Harian Lepas (BHL) perempuan di perkebunan sawit menerima upah yang rendah dan tidak memiliki akses terhadap jaminan kesehatan serta keselamatan kerja yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Upah rendah ini berkaitan dengan hubungan kerja yang fleksibel, di mana buruh perempuan dibayar berdasarkan jumlah Hari Kerja (HK). Berbagai literatur tentang buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit umumnya menunjukkan adanya beban ganda yang harus ditanggung oleh mereka. Selain bekerja di perkebunan, buruh perempuan juga bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga. Bahkan, terkadang mereka juga mengambil pekerjaan tambahan di luar pekerjaan sebagai buruh perkebunan karena upah rendah sebagai BHL perkebunan kelapa sawit yang rendah. Pernyataan tersebut sejalan dengan jurnal berjudul “Oil Palm and Gendered Time Use: A Mixed-methods Case Study from West Kalimantan”, ditulis oleh Rowland, dkk yang mengungkapkan bahwa :

“On average, men spent 4.3 h longer in off-farm employment in the oil palm site compared with the swidden site, while women spend 4.5 h longer”.

Dari pernyataan tersebut menyatakan bahwa beban ganda, atau bahkan beban rangkap tiga, membuat buruh perempuan di perkebunan harus bekerja lebih lama dibandingkan dengan buruh laki-laki. Tantangan lain yang memicu maraknya pelanggaran di perkebunan sawit skala besar adalah lemahnya pengawasan dan fungsi kontrol dari pemerintah, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Kondisi ini dimanfaatkan oleh perusahaan perkebunan besar yang kemudian untuk mengeksploitasi para pekerja.

2. Upaya Peningkatan Pelindungan Pekerja Perempuan di Perkebunan Kelapa Sawit Sesuai Prinsip-Prinsip Konstitusi

1) Implementasi Kebijakan Berbasis Konstitusi

Sejak munculnya Perppu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang alih-alih juga mengatur salah satunya untuk menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, namun, meskipun terdapat pembaruan, masih ada permasalahan yang belum terakomodasi dalam ketentuannya dan cenderung tidak memihak kepada pekerja buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit. Inilah yang menyebabkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dinilai kurang berpihak pada pekerja buruh perempuan dan anak di sektor perkebunan kelapa sawit . Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja belum secara spesifik mengakomodasi perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak di sektor ini, karena hanya mengatur ketenagakerjaan secara umum.

Perlindungan yang lebih spesifik diperlukan untuk mengatasi isu seperti sistem kerja yang tidak adil, masalah kesehatan dan keselamatan kerja, upah rendah, diskriminasi, kondisi hidup yang buruk, dan lemahnya pengawasan. Oleh karena itu, Pemerintah harus kembali memperkuat implementasi UU Ketenagakerjaan yang selaras dengan konstitusi.

2) Penguatan Pengawasan dan Penegakan Hukum

Upaya selanjutnya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan di perkebunan kelapa sawit untuk memastikan perlakuan yang adil dan bebas diskriminasi. Penerapan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. International Labour Organization (ILO) sebenarnya sudah mengeluarkan Buku Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan di Sektor Kelapa Sawit Indonesia yang dapat Penulis temukan poin-poin berikut :

- a. Pengawas Ketenagakerjaan dapat berusaha untuk secara resmi mengkomunikasikan tujuan kunjungan pengawasan dan potensi manfaatnya bagi perusahaan, terutama dalam hal perbaikan kondisi kerja dan peningkatan produktivitas melalui tindak lanjut yang ditemukan selama kunjungan tersebut.
- b. Jika pengusaha tetap menolak kunjungan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan dapat meminta bantuan dari pihak kepolisian setempat. Hal ini juga berlaku untuk kunjungan yang dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya, guna menindaklanjuti kasus atau laporan yang diajukan oleh pekerja, serikat pekerja, atau organisasi lainnya.
- c. Menghalangi seorang Pengawas Ketenagakerjaan merupakan pelanggaran yang berat. Jika Pengawas Ketenagakerjaan dihambat dalam melaksanakan tugasnya (misalnya akses ditolak atau adanya campur tangan terhadap kewenangan pengawasan), tindakan yang perlu diambil untuk memastikan kunjungan pengawasan dapat dilaksanakan sesuai hukum adalah dengan memberikan sanksi yang tepat kepada pemberi kerja.

3) Sertifikasi keberlanjutan seperti ISPO (Indonesian Sustainable Palm Oil) harus memastikan adanya aspek perlindungan pekerja perempuan

Sertifikasi ISPO tidak hanya akan menangani isu lingkungan, tetapi juga mendukung kesetaraan dan keadilan gender antara perempuan dan laki-laki di industri sawit . Mengingat peran penting sawit bagi ekonomi dan kehidupan jutaan keluarga, sertifikasi dengan langkah-langkah konkret untuk mendorong kesetaraan gender berpotensi meningkatkan kesejahteraan perempuan dan kelompok marjinal, serta menciptakan relasi kuasa yang lebih adil gender.

ISPO harus memastikan bahwa perempuan mendapatkan kesempatan yang sama dalam pekerjaan yang layak dan mendapatkan upah yang setara dengan laki-laki, sesuai dengan prinsip kesetaraan yang terkandung dalam UUD 1945 dan konvensi internasional tentang hak asasi manusia.

Setiap bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan harus dihindari. Hal ini mencakup perlindungan terhadap pelecehan seksual, eksploitasi, dan praktik buruk lainnya. Kebijakan yang ada harus menjamin hak-hak perempuan untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dari diskriminasi.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum konstitusional bagi pekerja perempuan di sektor perkebunan kelapa sawit memiliki landasan yang kuat dalam UUD 1945, khususnya pada pasal-pasal yang menjamin hak atas pekerjaan, keadilan, dan non-diskriminasi. Meskipun demikian, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan, seperti diskriminasi upah, minimnya perlindungan kesehatan, serta pelecehan seksual, masih marak terjadi. Hal ini mencerminkan kesenjangan antara norma hukum yang ada dan implementasi di lapangan.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan penguatan implementasi hukum melalui pengawasan ketat dan sanksi tegas terhadap pelanggaran, serta perbaikan regulasi yang secara khusus mengakomodasi perlindungan bagi pekerja perempuan di sektor perkebunan kelapa sawit. Selain itu, integrasi prinsip kesetaraan gender dalam kebijakan sertifikasi keberlanjutan seperti ISPO dapat menjadi langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan manusiawi. Dengan demikian, hak-hak pekerja perempuan dapat terlindungi secara lebih efektif sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia yang diamanatkan oleh konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Eliza, Putri. "Peran Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus Di Desa Ujong Krueng Kecamatan Tripa Makmur Kabupaten Nagan Raya)." Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2021.
- Fatimah, Dati, Hery Santoso, dan Diyane A. Sudaryanti. "Review Gender Dari Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO)," 2022.
- International Labour Organization. "Pedoman Pengawasan Ketenagakerjaan Di Sektor Kelapa Sawit Indonesia." Jakarta: International Labour Organization Jakarta, 2021.
- Muttaqien, Widhyanto, Herni Ramdhaningrum, Cut Nurul Aidha, Fiona Armintasari, dan Dwi Rahayu Ningrum. *Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit: Studi Kasus Di Kalimantan Dan Sulawesi Tengah.* Jakarta Selatan: Perkumpulan PRAKARSA, 2021.
- Nopianti, Wike, Tri Setiady, dan Muhamad Abas. "Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil Yang Tidak Di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)." *e-Journal Unes Law Review* 6, no. 3 (2024).
- Nurhayati, Yati, Sudiyono, Rina Auliana, dan Rinny. "Perlindungan Pekerja Buruh Perempuan Dan Anak Perkebunan Sawit Pasca Lahirnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Badamai Law Journal Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat* 8, no. 1 (2023).
- Rahmawati. "Peran Gender Buruh Perempuan Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumatera Agro Mandiri Di Desa Gurun Tuo Kecamatan Mandiangin." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 15 (2024): 1–17.
- Rowland, Dominic, Giacomo Zanello, Edy Waliyo, dan Amy Ickowitz. "Oil Palm and Gendered Time Use: A Mixed-Methods Case Study from West Kalimantan, Indonesia." *Forest Policy and Economics* 137 (2022). <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2021.102682>.
- Sinaga, Hariati. "Perawatan Yang Beracun: Kerja Perawatan Perkebunan Dan Reproduksi Sosial Dalam Perkebunan Monokultur Sawit." *Jurnal Perempuan* 28, no. 3 (2023).
- Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme." *Jurnal Aspirasi* 8, no. 2 (2017).

Internet

- Laia, Kennial. "Buruknya Kondisi Kerja Bagi Perempuan Di Perkebunan Dan Perikanan." *Betahita.Id.* 2022.

Diakses pada 17 Desember 2024, dari <https://betahita.id/news/lipsus/7269/buruknya-kondisi-kerja-bagi-perempuan-di-perkebunan-dan-perikanan.html?v=1648609789>.

Sawit Watch. "Potret Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa Sawit." Sawitwatch.or.Id. 2023. Diakses pada 17 Desember 2024, dari: <https://sawitwatch.or.id/2023/06/27/potret-buruh-perempuan-perkebunan-kelapa-sawit/>.