

Pembagian Kerja pada Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit

Mekah Yallita¹, Desy Mardhiah^{2*}

^{1,2}Universitas Negeri Padang

*Corresponding author, e-mail: desy_padang@yahoo.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pembagian kerja di PT Incasi Raya Pangian, dan faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja, serta ketidakadilan gender yang dialami oleh para buruh perempuan. Hal ini menarik untuk dikaji karena banyaknya perusahaan yang bergerak pada bidang industri perkebunan kelapa sawit di Dharmasraya, kemudian menjadi lapangan pekerjaan bahkan bagi perempuan. Keterlibatan perempuan di perkebunan kelapa sawit masih dibatasi oleh sedikitnya divisi kerja yang menerima perempuan di lapangan. Penelitian ini menggunakan teori nature dan teori nurture, teori nature dipelopori oleh Charles Darwin, sedangkan teori nurture dari John Stuart Mill. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tipe studi kasus. Penelitian ini berlokasi di PT Incasi Raya Pangian, Jorong Sungai Berawan, dilaksanakan dari tanggal 29 Agustus sampai 26 September 2022. Pemilihan informan menggunakan teknik sampel bertujuan (purposive sampling) dengan jumlah 14 informan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Data penelitian dianalisis dengan analisis Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan medan kerja menjadi alasan penempatan buruh laki-laki dan perempuan pada divisi kerja di unit kebun atau pabrik. Faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja yaitu resiko kerja, psikologis buruh, dan stigmatisasi perempuan dalam dunia kerja. Pendistribusian buruh perempuan yang banyak pada pembagian kerja perawatan, pemupukan, dan administrasi kantor, menimbulkan ketidakadilan gender berupa marginalisasi/pemiskinan serta stereotipe. Jadikan sebagai pelarian dari banyaknya masalah keluarga sehingga informan merasa lebih bahagia.

Kata Kunci: Buruh; Industri Kelapa sawit; Pembagian kerja; Resiko kerja.

Abstract

This study aims to analyze the system of division of labor at PT Incasi Raya Pangian, and the factors behind the division of labor, as well as gender inequality experienced by female workers. This is interesting to study because there are many companies engaged in the oil palm plantation industry in Dharmasraya, which later become jobs, even for women. Women's involvement in oil palm plantations is still limited by the small number of work divisions that accept women in the field. This study uses the theory of nature and nurture theory, the theory of nature pioneered by Charles Darwin, while the theory of nurture by John Stuart Mill. The research method uses qualitative methods with a case study type. This research is located at PT Incasi Raya Pangian, Jorong Sungai Berawan, conducted from 29 August to 26 September 2022. The selection of informants used a purposive sampling technique with a total of 14 informants. Data collection was carried out by interviews, observation and documentation studies. Research data were analyzed by Miles and Huberman analysis. The results of the study show that work experience, education level, and work field are the reasons for placing male and female workers in work divisions in plantation units or factories. The factors behind the division of labor are work risks, labor psychology, and the stigmatization of women in the world of work. The large distribution of female workers in maintenance work, fertilizing, and office administration, creates gender inequality in the form of marginalization/impoverishment and stereotypes.

Keywords: Division of labor; Labor; Palm oil industry; Work risk.

How to Cite: Yallita, M. & Mardhiah, D. (2023). Pembagian Kerja pada Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 6(1), 38-46.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Share-Alike 4.0 International License. If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original. ©2023 by author.

Pendahuluan

Ketidakadilan gender di dunia industri tidak terlepas dari konsep patriarki yang masih melekat dan ikut berkontribusi dalam pembagian kerja. Ketidakadilan gender yang ada di dunia industri berkaitan dengan pembagian kerja masyarakat yang cenderung masih menggunakan jenis kelamin dalam menentukan posisi yang dianggap pantas untuk laki-laki dan perempuan. Pembagian kerja ini menimbulkan peran gender yang terdapat dalam masyarakat, sejak dulu hingga sekarang selalu merujuk pada konsep patriarki, sehingga sering memunculkan peran gender yang tidak seimbang. Pembagian kerja yang didasari oleh pola pikir patriarki ini sering kali menimbulkan ketidakadilan gender bagi kaum perempuan. Ketidakadilan berupa: subordinasi, marginalisasi, tindak kekerasan (fisik maupun non fisik), stereotipe, serta beban ganda (*double burden*) (Afandi, 2019). Perkembangan perempuan dalam sektor publik tidak lepas dari masa penjajahan bangsa asing di Indonesia. Indonesia sendiri memiliki garis waktu yang panjang terkait dengan penjajahan, baik saat di duduki oleh bangsa Belanda maupun Jepang. Dimulai dari periode waktu penjajahan Belanda selama 3,5 abad sampai era kependudukan Jepang tahun 1942 sampai tahun 1945. Awal munculnya buruh yang menjual tenaga untuk mendapatkan upah yaitu pada akhir dekade abad XIX, terutama di perkebunan swasta yang berkembang pada kawasan Jawa dan Sumatera (Utama, 2017). Perkembangan buruh diberbagai pekerjaan ranah publik, tidak lepas dengan perkembangan buruh perempuan yang perlahan memasuki berbagai bidang perindustrian. Pada masa kolonialisme Belanda, kaum perempuan di anggap lemah, kedudukan dan status perempuan dianggap rendah dibandingkan laki-laki. Terlebih ikut andilnya budaya pingitan pada era tersebut yang membuat pergerakan perempuan sangatlah terbatas. Perkembangan selanjutnya, di era pendudukan Jepang di Indonesia, akibat kurangnya keseimbangan dalam kehidupan sosial dan ekonomi yang di sebabkan kaum lelaki yang dimanfaatkan sebagai romusha memaksa perempuan menjadi tulang punggung keluarga. Perempuan yang sebelumnya terbatas dalam bekerja di ranah publik, menjadi lebih bebas dalam mengeksplorasi diri diluar pekerjaan domestik yang hanya berputar di lingkungan rumah dan keluarganya. Pengalaman ini memberikan kesadaran bagi kalangan perempuan bahwa mereka sebenarnya bisa melakukan banyak pekerjaan untuk menyambung hidup bagi keluarga (Hera, 2017).

Ketidakadilan dalam dunia kerja juga sering ditemukan di ranah industri, dan cenderung menimpa para pekerja perempuan. Di Indonesia dalam persoalan ketenagakerjaan ditunjukkan bahwa akses perempuan lebih rendah terhadap pasar kerja dibandingkan dengan laki-laki dan kecenderungan perempuan bekerja mendapatkan upah yang lebih kecil dari pekerja laki-laki (Nuraeni & Suryono, 2021). Perbedaan pendidikan, waktu produktif, dan beban ganda yang dimiliki oleh perempuan cenderung membatasi perempuan dalam kesempatan kerja serta meraih posisi yang lebih baik dibanding laki-laki. Persoalan pembagian kerja terkait gender, masyarakat cenderung menempatkan perempuan pada kelas kedua. Terkait tinjauan peran perempuan dalam kontribusinya pada perekonomian keluarga masih banyak dipandang hanya sebagai penunjang atau bentuk bantuan. Perempuan saat bekerja di sektor publik dianggap hanya sebagai bentuk usaha untuk membantu kepala keluarga (suami) atau sebatas penambah penghasilan dalam keluarga. Hal tersebut tidak luput dari hasil konstruksi sosial dan budaya dalam masyarakat, berbaur dengan faktor biologis yang makin menguatkan hubungan pembagian kerja dengan gender. Sehingga peluang perempuan dibidang ekonomi untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masih terkendala oleh berbagai faktor (Saidah, 2013).

Fenomena tersebut menjadi suatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian, dikarenakan banyaknya keterlibatan perempuan dalam ranah publik pada sektor industri perkebunan kelapa sawit. Terlebih Dharmasraya merupakan salah satu kabupaten dengan produksi tanaman sawit terbanyak (Rahmadi, 2022). Tentu industri kelapa sawit menjadi ladang pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan. Tetapi berbanding terbalik dengan banyaknya Perseroan Terbatas (PT) yang mendirikan pabrik dan perkebunan kelapa sawit di Dharmasraya, serta banyaknya lapangan pekerjaan tidak menjamin luasnya keterlibatan dan kesempatan perempuan dalam bekerja di pekebunan. Kondisi dilapangan ditemukan, ketelibatan perempuan pada industri perkebunan kelapa sawit terbatas hanya pada divisi tertentu saja. Banyaknya keterbatasan yang menjadi hambatan bagi perempuan dalam bekerja diranah publik, menyebabkan sedikit sekali perempuan mencapai puncak tertinggi posisi dibidang kerjanya.

Adapun penelitian terdahulu terkait pembagian kerja yang relevan dengan dalam penelitian ini, dari Kralawi Sita dan Erna Herawati (2017) penelitian ini mengkaji terkait persoalan pembagian kerja yang masih dipengaruhi pola pikir patriarki masyarakat antara buruh perempuan dan laki-laki pada perkebunan teh. Selanjutnya dari Reza Adi Nasukha (2017) yang menjelaskan penempatan perempuan pada divisi rendah resiko dengan upah yang rendah di pertambangan pasir dan batu Sungai Pabelan Kabupaten Magelang, dan pandangan masyarakat terhadap perempuan yang bekerja di area tambang. Penelitian berikutnya dari Saidah (2013) dijelaskan pembagian kerja di perkebunan kelapa sawit PT Muarotoyu Subur Lestari yang masih dipengaruhi pandangan adanya perbedaan fisik antara perempuan dan laki-laki.

Pada dasarnya penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Jika penelitian sebelumnya cenderung memilih salah satu dari teori *nature* atau *nurture*, kemudian dikombinasikan dengan teori sosial lain, sedangkan peneliti mengombinasikan kedua teori tersebut untuk menganalisis pembagian kerja di perkebunan kelapa sawit PT Incasi Raya Pangian. Fokus kajian pembagian kerja pada penelitian sebelumnya lebih kepada dampak pembagian kerja dan ketidakadilan yang diterima buruh perempuan. Namun penelitian ini lebih berfokus kepada faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja pada buruh di PT Incasi Raya Pangian. Atas dasar itu maka penelitian ini memberikan kontribusi atau keterbaruan pada penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi pembagian kerja di PT Incasi Raya Pangian.

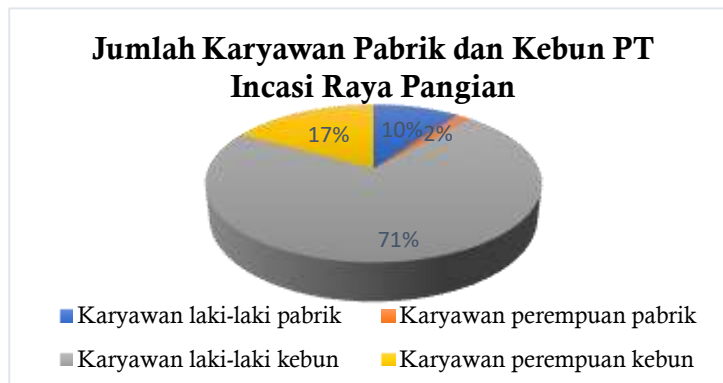
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus jenis intrinsik (*intrinsic case study*). Penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku dari orang-orang yang diamati (Nugrahani, 2014). Studi kasus merupakan pendekatan yang diaplikasikan pada penelitian dengan tujuan eksploratif, deskriptif maupun eksplanatoris (Herawati, 2017). Penelitian berlokasi di PT Incasi Raya Pangian, Jorong Sungai Berawan, Kenagarian Sinamar, Kecamatan Asam Jujuhan, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat. PT Incasi Raya Pangian dipilih sebagai lokasi penelitian dikarenakan, merupakan salah satu perkebunan dan pabrik pengolahan buah kelapa sawit yang sudah berdiri lama, sejak tahun 1981. Selama perusahaan beroperasi sudah banyak mempekerjakan baik buruh laki-laki maupun perempuan. Pada kenyataan di dalam pembagian kerja, kesempatan kerja dan posisi buruh perempuan dipersempit, yaitu terfokus pada divisi perawatan dan staf kantor.

Penelitian dilakukan dari tanggal 29 Agustus sampai dengan 26 September 2022. Pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, teknik pemilihan informan ini dipilih karena relevan dengan penelitian kualitatif. Informan dipilih dari buruh, eksekutif atau pimpinan perusahaan, dan warga perumahan karyawan PT Incasi Raya Pangian, dengan jumlah informan sebanyak 14 orang, terdiri dari 6 laki-laki dan 8 perempuan. Penelitian dilakukan dengan metode wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung perbedaan penempatan dan kegiatan-kegiatan buruh di lapangan. Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti dokumen dan foto kegiatan di lokasi penelitian. Hasil penelitian dianalisis dengan teori *nature* dan *nurture*. Memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi data diantaranya triangulasi sumber, triangulasi waktu, dan triangulasi metode. Analisis data yang digunakan jalur analisis Miles dan Huberman yaitu reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Display*), dan penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*) (Huberman & Miles, 1992).

Hasil dan Pembahasan

Struktur organisasi karyawan PT Incasi Raya Pangian unit pabrik terdiri dari: mill manager, asisten mill manager, KTU dan staf, kepala per divisi, mandor, serta karyawan. Sedangkan untuk struktur organisasi kebun juga terdapat manager yang disebut senior estate manager dibawahnya ada state manager, divisi manager, staf dan non staf, asisten, krani, mandor, satpam, operator alat berat, serta karyawan.



Gambar 1. Perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di PT Incasi Raya Pangian

Sumber: Arsip pribadi peneliti

Dari sekian banyak divisi kerja di atas terdapat sebanyak 179 karyawan pabrik, terdiri dari 154 orang karyawan laki-laki, dan 25 orang lainnya merupakan karyawan perempuan. Pada unit kebun, dari 1371 orang karyawan, 1110 orang merupakan karyawan laki-laki dan 261 orang sisanya merupakan karyawan perempuan (sumber: data pribadi peneliti). Berikut grafik perbandingan jumlah karyawan perempuan dan laki-laki karyawan PT Incasi Raya Pangian:

Sistem Pembagian Kerja

Definisi pembagian kerja menurut Sutarto (2012) yakni suatu rincian dan pengelompokan kewajiban-kewajiban yang berhubungan satu sama lain yang dilakukan oleh pejabat tertentu (Kato & Widiastuti, 2019). Pendapat lain dari Emile Durkheim berpendapat pembagian kerja merupakan bagian dari fakta sosial yang bersifat material, yang bertujuan menggambarkan tingkat serta batasan tanggung jawab maupun kewenangan (Hanifah, 2019). Pembagian kerja merupakan suatu gejala sosiologis yang ada dalam masyarakat dan telah berkembang sejak zaman dulu dan tetap aktual sampai sekarang (Amir & Suhartini, 2013). Perempuan dalam ranah domestik dan laki-laki dalam ranah publik. Mekanisme pembagian kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki diperkebunan kelapa sawit dapat dilihat dari:

Industri perkebunan kelapa sawit seperti PT Incasi Raya yang memiliki perkebunan dan pabrik sebagai tempat pengolahan langsung minyak kelapa sawit tentu mempertimbangkan berbagai aspek dalam menerima dan menempatkan karyawannya. Baik di unit kebun dan pabrik memiliki kantor dan staf, serta karyawan diberbagai divisi memiliki minimum pendidikan, hingga bisa bekerja pada bidang tersebut. Semisal, manager sebagai posisi tertinggi dalam struktur di PT Incasi Raya baik pada unit kebun maupun pabrik, harus memiliki minimal pendidikan D3 atau S1. Dibawah posisi manager, ada posisi divisi manager dan staf yang minimal lulusan SMA/SMU atau diploma. Berbeda halnya untuk buruh di lapangan, dari observasi yang peneliti lakukan, rata-rata buruh perempuan lapangan di unit kebun hanya lulusan SMP atau SMA. Rendahnya tingkat pendidikan menjadi salah satu penyebab mereka ditempatkan hanya pada divisi pemupukan, perawatan, atau hama penyakit. Dikarenakan pada divisi tersebut tidak membutuhkan keahlian tertentu seperti pengoperasian komputer atau mesin. Hal ini didukung penuturan Bapak I (43 th) yang merupakan divisi manager di unit kebun:

“...Divisi yang ada di lapangan ada panen, pemupukan, perawatan, supir, operator alat berat. Untuk minimal pendidikan secara administratif minimal SMU untuk karyawan dan mandor biasa, tapi untuk staf kantor, asisten, sama divisi manager seperti saya D3 atau S1 lah. Bicara soal penempatan, kalau cukup persyaratan perempuan bisa di kantor, kalau di lapangan perempuan lebih banyak ditempatkan di divisi pemupukan, perawatan, sedangkan untuk panen lebih dominan diisi oleh pekerja laki-laki, karena secara fisik laki-laki lebih kuat, soalnya panen kerjanya berat. Kalau untuk supir, baik itu truk, jonder taupun alat berat lebih banyak laki-laki, karena dalam pengoperasiannya, terlebih syaratnya juga minimal SMU jurusan mesin atau sarjana teknik mesin, kan laki-laki banyak lulusan jurusan itu...” (Wawancara pada tanggal 13 September 2022).

Hal yang sama juga diutarakan oleh Ibu DW selaku KTU yang peneliti temui di kantornya di unit pabrik pada senin pagi, Ibu DW mengatakan:

“...Kalau untuk karyawan produksi kami menerima laki-laki yang batas minimum usia 18 tahun, mengikut undang-undang. Kalau minimal Pendidikan SMA kalau sekarang. Kalau untuk staf kantor minimal SMA mah, kalau tidak S1 lulusan sarjana teknik lah, dan sarjana keguruan untuk guru, kan perusahaan punya TK sama SD...” (Wawancara pada tanggal 29 Agustus 2022).

Berdasarkan wawancara di atas, dijelaskan bahwa penerimaan pekerja di PT Incasi Raya Pangian juga memperhatikan jenjang pendidikan. Bagi tenaga pengajar, staf kantor dan jajaran eksekutif yang memang harus memiliki keahlian pada bidang pendidikan dan pengolahan dan perkebunan kelapa sawit, serta komputer untuk para staf administrator. Tetapi pada buruh lapangan, tingkat pendidikan tidak terlalu diperhitungkan. Hal tersebut sesuai dengan yang peneliti temukan di lapangan saat melakukan observasi dan wawancara bersama beberapa narasumber yang memiliki riwayat pendidikan lulusan SMA kebawah. Tidak hanya tingkat pendidikan yang menjadi persyaratan pembagian kerja, pengalaman kerja juga dipertimbangkan dalam penempatan karyawan/buruh, staf dan jajaran eksekutif. Data yang peneliti dapatkan dari *job description* unit kebun dan pabrik. Diketahui untuk manager, staf dan jajaran eksekutif perusahaan diperlukan 5 tahun pengalaman kerja di industri perkebunan kelapa sawit ditambah minimum pendidikan haruslah D3 atau S1. Hal inilah yang membuat buruh perempuan lapangan, meskipun memiliki pengalaman kerja bahkan sampai 10 tahun di perkebunan kelapa sawit, mereka sulit naik ke posisi yang lebih tinggi disebabkan tingkat pendidikan yang mereka miliki. Penempatan kerja bagi buruh atau

karyawan perempuan paling tinggi pada unit kebun hanya sebagai KTU kantor kebun, staf kebun, dan mandor pemupukan.

Pertimbangan tidak hanya pada tingkat pendidikan dan riwayat pengalaman kerja, medan wilayah perkebunan juga menjadi alasan dalam menempatkan buruh perempuan dan laki-laki di perkebunan. Perkebunan yang berbukit-bukit menjadi alasan unit kebun untuk tidak menempatkan perempuan pada divisi kerja berat dan sulit seperti: panen, supir, alat berat, dan satpam. Pada unit pabrik seperti pada divisi produksi dan limbah. Ditakutkan akan lebih membahayakan bila perempuan dipekerjakan pada medan kerja tersebut. Terlebih pada divisi panen, karyawan harus membawa egrek secara pribadi kelokasi kerja di perkebunan PT Incasi Raya yang luasnya 6,900 ha. Bapak NN (45 th) juga menuturkan perihal pengaruh medan kerja yang berupa perbukitan dan tidak rata menjadi alasan tidak cocoknya buruh perempuan ditempatkan pada beberapa divisi, berikut penuturan Bapak NN:

“...Untuk sektor panen dan sopir (transportasi) laki-laki lebih banyak dipekerjakan dibidang ini karena membutuhkan kekuatan fisik dalam memanen karena kan pohon sawit milik perusahaan udah mulai tinggi, belum lagi *egrek* yang dibawa berat, medan perkebunan juga berbukit. Kalau untuk karyawan supir, memang belum ada pembatasan penerimaan perempuannya, tapi kembali lagi, medan wilayah yang tidak rata bakal sulit untuk di takhlukan apabila supir seorang perempuan, untuk itu bidang ini lebih cocok laki-laki...” (Wawancara pada tanggal 9 September 2022).

Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak AM (53 th) selaku kepala labor unit pabrik PT Incasi Raya Pangian, perihal penempatan perempuan pada divisi labor:

“...Kami terbuka dalam menerima karyawan, 10 % kesempatan diberikan untuk pekerja perempuan. Tapi memang kami belum menerima perempuan, karena bukan tanpa sebab juga. Walaupun kami lebih sering di labor sebagai kegiatan non-produksi, ada kalanya kami turun kebawah (wilayah produksi di pabrik PT Incasi Raya Pangian) untuk ngambil sampel minyak yang mau diuji. Sama tau saja dibawah banyak mesin, belum lagi naik turun tangga, makanya lebih banyak laki-laki yang ditugaskan turun ke bawah wilayah produksi untuk mengambil sampel...” (Wawancara pada tanggal 12 September 2022).

Dapat dijelaskan dari wawancara bersama narasumber di atas bahwa medan kerja yang sulit dan berbahaya dipertimbangkan untuk mempekerjakan perempuan. Alasan meminimalisir celakan kerja dikarenakan pada divisi bersangkutan memiliki kesulitan akses atau tingkat bahaya medan kerja yang tinggi apabila melibatkan perempuan. Hal tersebut terlihat dari divisi panen pada unit kebun yang harus membawa alat kerja (*egrek*) kedalam lokasi perkebunan yang berupa perbukitan dan akases jalan yang masih berupa tanah. Hal yang sama juga disampaikan langsung kepala labor unit pabrik, yang dalam pekerjaannya mengharuskan mengambil sampel langsung pada wilayah produksi yang berlokasi agak kebawah dari kantor labor. Lokasi produksi yang terletak dibawah dan diisi oleh mesin-mesin dan alat produksi lainnya membuat kerja ini berat, dan pihak labor sulit untuk melibatkan karyawan perempuan dalam pengambilan sampel di lapangan.

Faktor-faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja

Pembagian kerja di PT Incasi Raya Pangian tergantung pada unit kerjanya, yaitu unit kebun dan unit pabrik. Pembagian kerja pada unit perkebunan dan pabrik PT Incasi Raya Pangian dilatarbelakangi oleh beberapa faktor diantaranya: faktor resiko kerja, faktor psikologi buruh, dan faktor stigmatisasi perempuan dalam dunia kerja.

Faktor resiko kerja menjadi salah satu alasan yang mendukung penempatan para buruh di PT Incasi Raya Pangian, baik unit pabrik ataupun kebun. Unit kebun memiliki karyawan lebih banyak dari pada pabrik, dan sangat mempertimbangkan resiko kerja dari buruh yang bekerja. Begitu banyak divisi kerja, namun perempuan diunit kebun hanya ditempatkan pada divisi pemupukan, perawatan, hama penyakit, dan paling tinggi pada bagian staf atau mandor pemupukan. Seperti yang di ungkapkan oleh bapak NN (45 th) dalam wawancaranya terkait penempatan karyawan panen dan supir:

“...Kalau untuk karyawan panen rata-rata laki-laki yah, soalnya kerjanya beresiko. Belum lagi alat panen yang berat, sama medan jalannya susah, karena alat untuk panen yang dari besi panjang tu harus dibawa sendiri, tidak ada yang ngantar. Itu berat, Jadi layakny ya laki-laki yang bekerja dipanen, selain butuh tenaga resikonya tinggi, seperti bisa saja tertimpa tandan buah manen, atau tertimpa alat yang digunakan untuk memanen...” (Wawancara pada tanggal 9 September 2022).

Penjelasan Bapak NN (45 th) yang seorang asisten dengan lama bekerja di perkebunan selama 24 tahun divisi panen merupakan salah satu divisi yang tidak menerima perempuan sebagai karyawannya, dengan alasan perbandingan kekuatan antara karyawan perempuan dan laki-laki, serta resiko kerja yang tinggi bila dikerjakan oleh perempuan. Faktor resiko kerja cenderung lebih kearah perbandingan perempuan dan laki-laki secara fisik dan ketahanan tubuh. Sebab sering terjadi kecelakaan kerja seperti tertimpa egrek, tertimpa buah kelapa sawit, belum lagi resiko alami dari alam.

Hal yang sama juga dituturkan oleh Ibu AD (52 th) selaku sekretaris di kantor pabrik. Narasumber menuturkan bahwa:

“...Perempuan untuk di pabrik banyaknya di tempatkan di kantor yang masuk bagian non-produksi, karena kalau di lapangan, di bagian produksi, apalagi di pabrik bawah resiko banyak, banyak mesin yang berbahaya belum lagi alat berat sama mobil-mobil besar masuk, dan turun kebawah juga sulit, jalannya licin, belum lagi tangga sebagai akses turun sudah lama berkarat...”(Wawancara pada tanggal 12 September 2022).

Penuturan di atas menjelaskan bahwa resiko kerja yang tinggi di pabrik, pada bagian produksi yang tidak lepas dengan kegiatan operasional mesin yang memproduksi minyak buah, menjadi pertimbangan penempatan perempuan. Shift kerja juga diberlakukan pada beberapa divisi seperti sortasi dan produksi makin memberatkan perempuan untuk terlibat divisi tersebut. Tidak hanya resiko beratnya kerja, tapi resiko pelecehan saat shift malam juga berusaha perusahaan hindari dari terlibatnya pekerja perempuan dalam ranah produksi.

Faktor selanjutnya yaitu faktor psikologis yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Faktor ini mengarah pada pandangan terkait perbedaan mentalitas perempuan dan laki-laki dalam menghadapi masalah atau konflik dalam dunia kerja. Perempuan dianggap lebih sensitif, lemah, dan emosional. Banyak anggapan bahwa wanita itu emosional, sedangkan pria tidak (Saguni, 2014). Pendapat lain ikut berbicara bahwa citra umum perempuan yang dikenal yaitu cenderung sensitif, irrasional, dan lemah (Nur, 2020). Sehingga beberapa bidang kerja, atasan perusahaan tidak menempatkan perempuan didalamnya. Sebagaimana Bapak AR (51 th) yang merupakan kepala sortasi, yang mana seluruh karyawannya laki-laki, ungkapkan dalam wawancaranya bersama peneliti:

“...Kalau untuk faktor sih, lebih ke faktor mentalnya ya, soalnya kan sering ya terjadi adu argument, adu mulut gitu antara karyawan sortasi sama supir yang ngantar buah. Soalnya banyak nih supir dari luar (buah yang berasal dari luar hasil kebun perusahaan) yang tetap ngotot nurunin buah padahal belum masak buahnya dan tidak layak, nah sering tu konflik antar supir sama anak sortasi, jadi lebih cocok aja laki-laki yang kerja di bidang ini, karena secara mental, laki-laki akan cenderung berfikir rasional dari pada emosinya yang harus dituruti...” (Wawancara pada tanggal 19 September 2022)

Penuturan kepala divisi sortasi di atas, membenarkan bahwa beberapa divisi sortasi memang tidak cocok dengan perempuan, karena membutuhkan mental yang kuat. Hal ini sejalan dengan berkembangnya konstruksi yang ada bahwa perempuan lebih sentimental dan lemah lembut, untuk itu divisi yang berkaitan dan rawan konflik lebih dikhususkan untuk buruh atau pekerja laki-laki. Pekerjaan kedua yang berkaitan erat dengan faktor psikologis sebagai alasan tidak melibatkan perempuan didalamnya yaitu divisi keamanan (Satpam).

Hal senada juga diutarakan Bapak AG selaku asisten mill manager unit pabrik perihal perempuan yang tidak terlibat pada divisi satpam. Berikut penuturan Bapak AG (36 th):

“...Kalau satpamkan kerjanya berat, apalagi kalau ada konflik. Mereka harus bisa menangani dengan tenang dan rasional, agar konflik tidak makin membesar dan merugikan. Laki-laki juga lebih tegas dalam mengatasi pada saat ada masalah atau konflik. Belum lagi pengecekan mobil tengki yang harus manjat meriksa langsung. Memang lebih cocok laki-laki, kalau untuk perempuan disini, lebih ke staf, atau tidak yah gardener...” (Wawancara pada tanggal 12 September 2022).

Berdasarkan penuturan di atas menunjukkan beberapa bidang kerja yang perempuan memang tidak dilibatkan sama sekali didalamnya, dengan alasan psikologis. Banyak kasus perempuan dalam berbagai pengambilan keputusan lebih didasarkan atau dorongan emosional daripada kemampuan berfikir logis, oleh sebab itu perempuan dianggap tidak cocok untuk menjadi pemimpin atau berada pada bidang kerja yang banyak melibatkan pemikiran logis ketimbang emosional.

Selain faktor resiko kerja dan faktor psikologis buruh, stigmatisasi perempuan dalam dunia kerja juga menjadi alasan dalam pembagian kerja di PT Incasi Raya Pangian. Stigma disini melingkupi pemahaman masyarakat terkait dengan peran kerja yang dikotakkan pantas tidak pantas antara laki-laki dan perempuan,

misalnya perempuan umum menjadi sekretaris karena mereka teliti dan perfeksionis dalam menyusun jadwal dan runtun acara, atau dalam pembukuan perempuan terkesan lebih rapi dibandingkan laki-laki yang mengemban kerja tersebut. Pola pikir ini juga yang didapati dan mengakar dalam pembagian kerja di perusahaan perkebunan sawit ini. Sesuai dengan penuturan Ibu CS (54 th) perihal divisi yang seing diisi perempuan, beliau mengatakan:

“...Saya sudah bekerja di sini selama 33 tahun. Memang dari dulu banyaknya pekerja perempuan ditempatkan di pemupukan, perawatan, kalau penyemprotan ada yang laki-laki, campur, itu untuk kebun. Kalau di pabrik seperti saya, biasanya ditempatin di kantor sebagai staf, karena kalau buat hitung dan pendataan administrasi perempuan lebih rapi, telaten, dan teliti dalam memajemen surat menyurat pabrik. Kasir juga dari dulu perempuan, karena perempuan dianggap lebih teliti dan pandai mengelola keuangan. Karyawan laki-laki lebih banyak di lapangan, baik sebagai karyawan atau pengawas dilapangan, karena kerja beratkan memang lebih pantas laki-laki...”(Wawancara pada tanggal 22 September 2022).

Hasil wawancara dengan Ibu CS sepengalamannya yang sudah bekerja di industri perkebunan kelapa sawit selama 33 tahun, bahwa umumnya dari dulu perempuan ditempatkan sebagai staf kantor bagian administrasi dan keuangan. Hal tersebut dikarenakan perempuan dianggap lebih teliti dan telaten dalam mengurus persuratan dan pengelolaan keuangan. Sama halnya dalam penempatan perempuan pada divisi perawatan, seperti memupuk, hama penyakit atau gardener karena kerjanya lebih bagus dan rapi. Pola pikir ini tidak lepas dari bagaimana konstruksi masyarakat dalam mengkotakkan pekerjaan yang tergolong kedalam pekerjaan laki-laki atau perempuan. Sejauh ini pekerjaan tertentu hanya sesuai untuk jenis kelamin tertentu pula, sudah melekat dalam pola pikir masyarakat sehari-hari. Hal ini jugalah yang terus dilanggengkan sebagai alasan dalam menempatkan pekerja perempuan di lapangan pekerjaan.

Implikasi Pembagian Kerja Terhadap Buruh Perempuan PT Incasi Ratya Pangian

Secara umum isu ketidakadilan gender yang sering terjadi selama ini yaitu berupa kekerasan (violence) terhadap perempuan, marginalisasi atau pemiskinan terhadap perempuan, subordinasi perempuan, dan stereotipe terhadap perempuan (Afandi 2019). Dari hasil wawancara di atas ditemukan bahwa pembagian kerja yang didapat oleh pekerja perempuan masih melibatkan beberapa faktor, seperti faktor resiko kerja, faktor psikologis, dan stigmatisasi yang membuat perempuan diindustri perkebunan kelapa sawit sulit mencapai posisi tertinggi dan rata-rata dibayar murah atau hanya sebatas UMK yang berlaku di wilayah bersangkutan. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Ibu EY (50 th) perihal gaji dan posisi yang dicapai perempuan di unit kebun:

“...Gaji ya cukup untuk nambah kebutuhan sebulan, sesuai UMK. Tapi saya masih punya 3 tanggungan. Kalau soal posisi kerja sepengetahuan saya yang udah kerja 10 tahun disini, pekerja perempuan dilapangan paling tinggi jadi mandor pupuk, karena rata-rata karyawan pupuk kan perempuan semua. Kalau untuk asisten sama DM semua laki-laki...”(Wawancara pada tanggal 18 September 2022).

Perihal gaji juga diutarakan oleh Ibu DI (47 th) seorang karyawan pemupukan, beliau mengungkapkan:

“...Untuk gaji, kalau full kerja ya dapat 2 juta lah, tapi kan kadang ada ambil libur, seperti cuti haid, nah jadi seringnya 1,8 juta sudah bersih, tapi bisa 1,4 juta kalau banyak hari libur. Kan kerja diatur waktunya, mupuknya juga borongan, tidak ada lembur pula, pulang kerja jam 3 sore, jatah karung pupuk 13, ya harus dihabiskan...” (Wawancara pada tanggal 9 September 2022).

Berdasarkan wawancara tersebut, menggambarkan bahwa upah para karyawan perempuan baik harian atau pemupuk sebatas UMK, dan posisi-posisi tinggi itu dominan diisi oleh laki-laki, paling tinggi dilapangan perempuan hanya jadi mandor, hal ini pun hanya berlaku untuk karyawan pemupukan. Hal tersebut juga diakibatkan karena keterlibatan jam kerja yang dapat diakses perempuan juga lebih sedikit dibandingkan pekerja laki-laki. Banyak divisi yang tidak memberikan jatah lembur pada pekerja perempuan, secara administratif lembur merupakan pemasukan lebih dalam upah atau gaji pekerja.

Penempatan perempuan juga terbatas dalam menempati posisi tinggi dan bersifat memimpin atau mengambil keputusan ini menggambarkan bahwa masih kuatnya kuasa laki-laki dalam mempertahankan otoritas “keunggulan diri” laki-laki di dunia perindustrian kelapa sawit. Hal ini sejalan dengan penuturan langsung oleh Asisten manager pabrik Bapak AG (36 th) terkait produktifitas kerja perempuan:

“...Perempuan memiliki banyak hak disini, seperti hak cuti haid, cuti sebelum dan sesudah melahirkan. Dan kami pihak perusahaan harus memfasilitasi itu. Jadi, secara kinerja perempuan banyak halangannya, terlebih untuk di tempatkan dalam ranah produksi (di pabrik). Kalau perihal karyawan perempuan memiliki gagasan atau membuat suatu kebijakan diperbolehkan, tapi tetap harus melapor kepada saya selaku asisten manager, apakah akan disetujui atau tidaknya rancangan tersebut...” (Wawancara pada tanggal 12 September 2022)

Berdasarkan wawancara dengan Bapak AG terlihat bahwa pekerja atau dkaryawan dalam membuat kebijakan diperbolehkan namun keputusan tetap berada pada atasan yang mayoritas di pegang oleh laki-laki. Belum lagi masih adanya pandangan pantas dan cocok atau tidaknya suatu pekerjaan dilakukan oleh laki-laki atau perempuan ditengah industri perkebunan kelapa sawit. Seolah-olah beberapa pekerjaan tersebut sudah menjadi ciri khas dikerjakan oleh laki-laki atau perempuan. Hal ini sejalan dengan teori *nurture* yang fokusnya lebih kepada konstruksi sosial yang membuat “stereotype” bagi beberapa pekerjaan yang pantas dikerjakan oleh laki-laki atau perempuan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan sistem pembagian kerja didasari pada tingkat pendidikan buruh, riwayat pengalaman kerja, dan medan kerja lapangan di PT Incasi Raya Pangian. Pada penempatan dilatar belakang oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja pada buruh diantaranya: faktor resiko kerja, faktor psikologis, dan faktor stigmatisasi di dunia kerja yang berpengaruh pada penempatan posisi kerja buruh. Kemudian hal ini berdampak pada buruh perempuan sebagai fokus objek kajian yang membuat mereka sering termarginalisasikan dan mengalami streotipe. Hal tersebut berpengaruh pada sedikitnya posisi kerja yang bisa ditempati buruh perempuan, dan terbatasnya kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Kralawi Sita dan Erna Herawati \(2017\)](#) menemukan masih adanya keterlibatan pola pikir patriarki dalam pembagian kerja di perkebunan teh tersebut, yang berdampak penempatan perempuan pada divisi petik manual, sedangkan secara mekanis dipegang oleh pekerja laki-laki. Terlebih perempuan dibatasi dalam menduduki posisi yang setara atau lebih tinggi dari pada laki-laki, yaitu hanya 25% dari pekerja yang mendapat posisi lebih baik. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Saidah \(2013\)](#) menjelaskan masih banyaknya ketidakadilan gender yang terjadi di perkebunan kelapa sawit PT Muarotoyu Subur Lestari dikarenakan pembagian kerja yang dipengaruhi pemikiran masyarakat terhadap perbedaan fisikologis perempuan dan laki-laki. Penelitian lain yakni dari [Reza Adi Nasukha \(2017\)](#) membahas masih adanya keterlibatan pola pikir patriarki yang menyebabkan jenis pekerjaan yang bisa di ambil perempuan lebih sedikit dibandingkan laki-laki, serta upah kerja yang rendah.

Terkait faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja dianalisis berdasarkan teori *nature* dan teori *nurture*. *Pertama*, faktor resiko kerja yang dianalisis dengan teori *nurture*, perbedaan kekuatan fisik antara laki-laki menyebabkan perempuan tidak ditempatkan dibeberapa divisi, seperti panen, supir dan operator alat berat pada unit kebun. Terlebih perempuan memiliki masa mengandung dan haid setiap bulannya, dianggap kurang produktif dan tidak menguntungkan. Sama halnya dengan unit pabrik, divisi sortasi, produksi, mekanik, listrik yang memerlukan kekuatan fisik, teori *nature* yang berbicara terkait perbedaan biologis perempuan dan laki-laki, secara fisik laki-laki lebih unggul secara kekuatan. Hal ini menjadi alasan penempatan perempuan dalam pembagian kerjanya di unit kebun maupun pabrik. Bertujuan agar mengurangi resiko kerja yang terjadi dilapangan. Selain faktor resiko kerja, dalam teori *nature* mengungkapkan secara ilmiah *corpus collosum* (serikat syaraf penghubung komunikasi antara otak kanan dan kiri) yang dimiliki perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki, sehingga secara emosi perempuan lebih sadar dibandingkan laki-laki, menjadikan perempuan sulit dilibatkan dalam beberapa bidang kerja meskipun aktivitas tersebut tidak membutuhkan kekuatan fisik ([Saptiawan, 2007](#)). Hal tersebut ditemukan di lapangan, terlihat dengan tidak dilibatkannya buruh perempuan dibeberapa divisi, seperti satpam, sortasi yang membutuhkan mentalitas tinggi.

Teori *nurture* berpendapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis melainkan hasil konstruksi masyarakat ([Amir & Suhartini, 2013](#)). Teori ini digunakan dalam mengkaji faktor stigmatisasi pada penempatan buruh perempuan pada divisi kerja masih dipengaruhi pola pikir pengotakkan pantas atau tidaknya divisi kerja bila diberikan kepada buruh perempuan. Teori *nature* dan *nurture* berbicara terkait perbedaan peran gender yang dipengaruhi oleh kondisi alami atau kodrat dan pengaruh konstruksi sosial budaya dalam pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki. Pembagian kerja yang dimaksud yaitu pada ranah domestik dan ranah publik. Teori ini banyak digunakan dalam menganalisis hasil penelitian berkaitan dengan pembagian kerja, umum digunakan pada pembahasan pembagian kerja pada keluarga petani atau pada pembagian kerja di ranah publik.

Kesimpulan

Mekanisme pembagian kerja di PT Incasi Raya Pangian baik pada unit pabrik maupun kebun di dasari kualifikasi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan kerja atau medan wilayah kerja tempat karyawan akan ditempatkan. Terkait faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja berbasis gender disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor resiko kerja, faktor psikologis buruh, dan faktor stigmatisasi perempuan dalam dunia kerja. Hal lain yang mendasari pembagian kerja antara buruh laki-laki dan perempuan yaitu resiko kerja yang tinggi membuat banyak divisi kerja yang tidak cocok dan bahkan tidak menerima buruh perempuan. Faktor-faktor tersebut sering menjadi penghambat perempuan di dunia kerja dalam menempati posisi-posisi tinggi, meskipun dari segi pendidikan dan kemampuan buruh atau karyawan perempuan tidak kalah dengan laki-laki. Dampaknya saat bekerja di bidang industri perkebunan kelapa sawit buruh perempuan masih mengalami marginalisasi dan *stereotype*.

Penelitian ini masih terbatas membahas tentang faktor yang melatarbelakangi pembagian kerja di PT Incasi Raya Pangian. Namun, belum sampai mengkaji resistensi buruh dalam menghadapi ketidakadilan gender dalam pembagian kerja. Oleh sebab itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait resistensi buruh terhadap ketidakadilan gender dalam pembagian kerja. Hal ini penting untuk dikaji lebih lanjut, guna mengetahui apa saja bentuk upaya buruh dalam menghadapi dan mengatasi ketidakadilan gender dalam ranah industri, khususnya industri perkebunan kelapa sawit.

Daftar Pustaka

- Afandi, A. (2019). "Bentuk-Bentuk Perilaku Bias Gender." *Lentera: Journal of Gender Children Studies* 1(1), 1–18.
- Amir, S. & Suhartini, E. (2013). Mekanisme Pembagian Kerja Berbasis Gender. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 2(1), 1–6.
- Hanifah, U. (2019). Tranformasi Sosial Masyarakat Samin Di Bojonegoro (Analisis Perubahan Sosial Dalam Pembagian Kerja Dan Solidaritas Sosial Emile Durkheim). *Jurnal Sosiologi Agama* 13(1), 41. doi: 10.14421/jsa.2019.131-02.
- Hera, F. X. & Domini, B. B. (2017). Menghadirkan Ruang Bagi Buruh Perempuan Dalam Studi Sejarah Indonesia. *Sejarah Dan Budaya: Jurnal Sejarah, Budaya, dan Pengajarannya*, 9(1), 19–26.
- Herawati, K.S. & Erna, E. (2017). Relasi Gender Pada Pekerja Pemetikan Teh: Studi Kasus Pembagian Kerja Dan Relasi Gender di Perkebunan Teh Gambung, Jawa Barat. *Jurnal Sosiologi Pedesaan* 3(1), 1–8.
- Huberman, M. B. & Miles, A.M.. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ihsan, A. (2019). Masyarakat Pasca-Literasi Sebagai Fenomena Baru Revolusi Digital. *Prosiding Sendipa, Adiwidya VIII* (August). doi: 10.5281/zenodo.3889916.
- Kato, M.A.K, & Widiastuti, N.P. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Perdana Jaya Tunggal Perkasa Denpasar. *STIE Bali Internasional Institute Of Tourism Manajement* 2(1), 2655–6782.
- Marpaung, M.A. Harahap, M.F. & Ritonga, R.J. (2018). Pengembangan Mesin Pemotong Rumput Menjadi Alat Pemotong Panen Buah Kelapa Sawit. *Piston Jurnal Ilmiah Teknik Mesin FT UISU* 2(2), 60–64.
- Nasukha, R. A. (2017). Pembagian Kerja Secara Seksual Di Pertambangan Pasir Dan Batu (Sirtu) Sungai Pabelan Kabupaten Magelang."
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Jakarta: Kencana.
- Nur, A.I. (2020). Problem Gender Dalam Perspektif Psikologi. *Az-Zahra: Journal of Gender and Family Studies* 1(1), 46–54. doi: 10.15575/azzahra.v1i1.9253.
- Nuraeni, Y. & Suryono, I.L. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. doi: 10.35967/njip.v20i1.134.
- Rahmadi, R. (2022). Minyak Goreng Langka, Berikut Daftar Luas Dan Produksi Sawit di Sumbar. *langgam.id*.
- Saguni, F. (2014). Pemberian Stereotype Gender. *Musawa*, 6(1), 195–224.
- Saidah, S. (2013). Sistem Pembagian Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin (Analisis Gender Terhadap Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT Muarotoyu Subur Lestari Di Kabupaten Paser). *EJournal Sosiologi Konsentrasi*, 1(1), 1–12.
- Saptiawan, S. & Hadi, I. (2007). *Gender & Inferioritas Perempuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Utama, D. I. 2017. Pemogokan Buruh Pabrik Gula Tanjung Tirta Tahun 1918. *Ilmu Sejarah-S1* 2(1).