

SISTEM PEMBAGIAN KERJA BERDASARKAN JENIS KELAMIN (ANALISIS GENDER TERHADAP TENAGA KERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT MUARATOYU SUBUR LESTARI DI KABUPATEN PASER)

Saidah¹

ABSTRAK

Ada tujuh jenis pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di desa Mendik kecamatan Longkali kabupaten Paser yaitu Manager, asisten, KTU, staff, kerani, mandor dan tenaga kerja harian. Pembagian kerja pada tujuh jenis pekerjaan ini dipengaruhi pemahaman masyarakat mengenai aspek biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu dan aspek budaya yang sudah mengakar dalam masyarakat.

Pengelola perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di desa Mendik kecamatan Longkali kabupaten Paser melakukan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin menurut keahlian dan kemampuan serta pendidikan. Tak lepas dari itu saja pengelola perusahaan dan tenaga kerja harian (buruh harian) juga melihat pada aspek biologis dan budaya dalam pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin, aspek biologis ini bisa dilihat dari anggapan psikologisnya seperti pandangan atau anggapan masyarakat mengenai keadaan fisik perempuan yang lemah dan laki-laki dianggap kuat sehingga ada penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang dianggap ringan dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang dianggap berat serta aspek budaya masyarakat paser maupun budaya indonesia pada umumnya mengenai pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Hal ini bisa terlihat dalam kebiasaan masyarakat paser mengenai pembagian kerja dalam rumah tangga, pembagian kerja dalam bercocok tanam yaitu *nasok* dan *nias*, pembagian kerja dalam upacara adat yaitu *ronggeng* dan *belian*.

Pembagian kerja antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan dalam tujuh jenis pekerjaan tersebut terjadi ketidakadilan gender. Ketidakadilan gender tersebut berupa Pelebelan Negatif (*Stereotip*), Penomorduuan (*Subordinasi*), Beban Ganda (*Double Burden*), dan peminggiran (*marginalisasi*) terhadap tenaga kerja perempuan di perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari.

Kata kunci: Pembagian Kerja, Jenis Kelamin, Nature, Nurture, Gender, Perkebunan Kelapa Sawit.

¹ Mahasiswa Program S1 Sosiologi Konsentrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: saidah1206@gmail.com

PENDAHULUAN

Peluang perempuan dibidang ekonomi untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masih terkendala oleh berbagai faktor. Jenis kelamin merupakan prinsip pembeda utama dalam pembagian kerja di perkebunan. Pekerja dibedakan berdasarkan pekerjaan untuk laki-laki dan pekerjaan untuk perempuan. Perempuan lebih banyak bekerja pada pekerjaan yang ringan saja. Faktor lain yaitu pengalaman, pendidikan dan keterampilan perempuan yang masih kurang baik, sehingga diupah tidak sama dengan laki-laki. (Tetiani, 2005 dalam Siyamitri, 2009: 4).

Begitu pula yang terjadi dalam hasil penelitian Ni Nyoman Susi Ratna Dewanti (2009: 38), pada CV Mekar Plastik Industri. Perusahaan ini melakukan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin menurut kemampuan dan keahlian pekerja dalam mengoperasikan alat-alat atau mesin di pabrik. Tak lepas dari itu saja perusahaan juga melihat pada faktor psikologis dan sosio-kultural dalam pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Seperti yang terlihat dalam masyarakat, memandang perempuan sebagai makhluk yang lemah lembut, bersifat melayani, tergantung, emosional, dan tidak bisa bekerja kasar seperti mengangkat barang atau mesin berat, sedangkan laki-laki dianggap sebagai makhluk yang berjiwa pemimpin, mandiri, kuat, dan rasional. Oleh karena itu, perempuan ditempatkan pada bagian *packing* yang ringan dan tidak membutuhkan banyak tenaga karena dianggap tidak mampu mengoperasikan mesin-mesin berat.

Hal ini terjadi pula pada perkebunan kelapa sawit PT Muara Toyu Subur Lestari menempatkan tenaga kerja perempuan lebih banyak bagian tenaga kerja harian (buruh harian) dan tenaga kerja perempuan paling tinggi hanya menjabat sebagai staff, sedangkan posisi manager dan asisten yang merupakan posisi paling tinggi di perusahaan ini dan menghasilkan *budget* yang paling besar dijabat oleh tenaga kerja laki-laki. Dengan pertimbangan inilah peneliti mengambil penelitian sistem pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin (Analisis Gender Terhadap Tenaga Kerja Perkebunan Kelapa Sawit PT Muara Toyu Subur Lestari di Kabupaten Paser)

Ada dua rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana sistem pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan Kelapa Sawit PT Muara Toyu Subur Lestari di Kabupaten Paser dan Mengapa sistem pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin terjadi pada perkebunan Kelapa Sawit PT Muara Toyu Subur Lestari di Kabupaten Paser

TINJAUAN PUSTAKA

Teori

Teori Nature dan Teori Nurture dari Marwell, dalam teori ini Marwell menjelaskan bahwa peran yang didasarkan atas perbedaan jenis kelamin (seksual) selalu terjadi, ini sudah menjadi kenyataan yang tidak dapat dibantah. Ini terjadi dimana-mana, meskipun bentuknya mungkin tidak selalu sama. Pada setiap kebudayaan, wanita dan laki-laki diberi peran dan pola tingkah laku yang berbeda untuk saling melengkapi perbedaan badaniah dari kedua makhluk ini. Pembagian peran ini berfungsi melengkapi kekurangan kedua jenis manusia ini.

Teori nature beranggapan bahwa pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin (seksual) disebabkan oleh faktor-faktor biologis laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor itu adalah anggapan secara psikologis bahwa perempuan itu emosional, pasif, dan submisif sedangkan laki-laki lebih perkasa, aktif dan agresif. Karena itu wajarlah perempuan tinggal dalam rumah, membesarkan anak-anak, memasak dan memberi perhatian kepada suaminya. Sedangkan laki-laki, sesuai dengan struktur biologisnya itu, pergi ke luar rumah untuk mencari makanan/sumber penghidupan bagi keluarga. (Budiman, 1982: 1-2).

Menurut teori nurture, adanya pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin (seksual) pada hakikatnya merupakan hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. (Budiman, 1982: 2-4).

Konsep Pembagian Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut Budiman (1982: 2), Pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin (seksual) ialah pembagian kerja atas perbedaan biologis dan sosio-kultural, dimana wanita bersifat lemah lembut, bersifat melayani, ketergantungan, emosional, dan tidak bisa bekerja keras, sedangkan laki-laki makhluk yang berjiwa pemimpin, mandiri, kuat, dan rasional. Sehingga laki-laki dan wanita memiliki perannya masing-masing. Hal ini akan membudaya dalam masyarakat dan dianggap sebagai sesuatu yang alamiah.

Hal-hal yang menyebabkan munculnya pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin

Menurut (Skolnick, 1974: 131 dalam Budiman, 1982: 2), pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin muncul karena perbedaan Psikologis yang disebabkan oleh faktor-faktor biologis dan sosio-kultural dalam proses pembentukan perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan.

Budiman (1982: 36) menjelaskan, ada beberapa hal-hal yang menyebabkan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan sosial ekonomi masyarakat. Kebutuhan ini didasarkan pada kebutuhan nyata dari sistem masyarakat tersebut.
2. Faktor-faktor yang didasarkan pada sistem Psikokultural dengan lembaga-lembaga kemasyarakatan yang menyebarkan dan mengembangbiakan sistem pembagian kerja ini. Sistem pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin ini menjadi sistem patriarkal yang bukan hanya sekedar sistem kepercayaan yang abstrak belaka, tetapi didukung oleh lembaga-lembaga kemasyarakatan yang menyebarkan dan mengembangbiakannya.

Konsep Gender

Gender menurut saptari (1997: 21) yaitu, keadaan dimana individu yang lahir secara biologis sebagai laki-laki dan perempuan memperoleh pencirian sosial sebagai

laki-laki dan perempuan melalui atribut-atribut maskulinitas dan feministas yang sering didukung oleh nilai-nilai atau sistem simbol masyarakat yang bersangkutan.

Fakih (1996: 8-9) menyatakan bahwa, gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang merupakan kategori sosial atau pencirian sosial (feminitas dan maskulinitas) yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural tercermin dalam perilaku, kepribadian, sikap, keyakinan, penampilan, pekerjaan, seksualitas, tanggung jawab keluarga, dan lain-lain. Dikotomi tersebut tidak berdasarkan biologis, tetapi lebih pada hubungan sosial budaya laki-laki dan perempuan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai atau sistem simbol masyarakat dan struktur masyarakat yang bersangkutan. Ciri dari sifat itu dapat dipertukarkan, bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat bahkan dapat berbeda dari kelas ke kelas lainnya dalam suatu konsep gender. Misalnya, perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional atau keibuan sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa dan lain-lain.

Bentuk-bentuk Ketidakadilan Gender

Menurut Fakih (1996: 12) ada lima bentuk ketidakadilan yaitu sebagai berikut:

1. Pelebelan Negatif (*Stereotip*)

Stereotip yaitu pelebelan terhadap salah satu jenis kelamin yang seringkali bersifat negatif dan pada umumnya menyebabkan terjadinya ketidakadilan. Dalam masyarakat banyak sekali *stereotype* yang dilekatkan pada kaum perempuan yang berakibat membatasi, menyulitkan, memiskinkan dan merugikan kaum perempuan. Misalnya, karena perempuan dianggap ramah, lembut, rapi, maka lebih pantas bekerja sebagai sekretaris, guru Taman Kanak-kanak dan banyak lagi *stereotype* lainnya dalam masyarakat.

2. Penomorduuan (*Subordinasi*)

Subordinasi yaitu adanya anggapan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih rendah atau dinomorduakan posisinya dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Contoh Sejak dulu, perempuan mengurus pekerjaan domestik sehingga perempuan dianggap sebagai “orang rumah” atau “teman yang ada di belakang”.

3. Peminggiran (*Marginalisasi*)

Marginalisasi adalah kondisi atau proses peminggiran terhadap salah satu jenis kelamin dari arus/pekerjaan utama yang berakibat kemiskinan. Misalnya, perkembangan teknologi menyebabkan apa yang semula dikerjakan secara manual oleh perempuan diambil alih oleh mesin yang pada umumnya dikerjakan oleh laki-laki.

4. Beban Ganda (*Double Burden*)

Double Burden adalah adanya perlakuan terhadap salah satu jenis kelamin dimana yang bersangkutan bekerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Seperti yang terjadi dalam masyarakat bahwa peran gender perempuan adalah mengelola rumah tangga, maka banyak perempuan menanggung beban kerja domestik lebih banyak dan lebih lama.

5. Kekerasan (*violence*)

violence terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan karena perbedaan gender. Kekerasan ini seperti pemerkosaan, pemukulan, pelecehan dan menciptakan ketergantungan.

Bentuk-bentuk Tenaga Kerja

Menurut Rasjidin (1994: 45) Secara umum tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja Rohani

Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatan kerjanya lebih banyak menggunakan pikiran yang produktif dalam proses produksi. Contohnya manager, direktur, dan sejenisnya.

2. Tenaga Kerja Jasmani

Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatannya lebih banyak mencakup kegiatan pelaksanaan yang produktif dalam produksi. Tenaga kerja jasmani terdiri dari beberapa bagian yaitu sebagai berikut

- a. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non-formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.

- b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan masih banyak lagi contoh lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang berupa kata-kata atau kalimat-kalimat yang menggambarkan apa adanya mengenai fenomena tentang sesuatu yang dialami oleh subjek penelitian berkaitan dengan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin, pada suatu konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Fokus Penelitian

Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu Jenis-jenis pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin dan aspek biologis dan budaya yang menyebabkan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari Kabupaten Paser.

Sumber Data

Data Primer Yaitu data yang diperoleh langsung dari informan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu dengan pertanyaan-pertanyaan yang dipersiapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis menentukan informan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan informan sesuai dengan

kriteria tujuan penelitian yakni informan yang banyak mengetahui mengenai pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di Kabupaten Paser. Informan dalam penelitian ini meliputi manager, asisten kepala kebun, staff *payroll & GA* (personalia), asisten CSR (humas), kerani dan tenaga kerja harian dengan informen kunci yaitu Manager.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui Krani Umum untuk mendapatkan sumber informasi mengenai data tenaga kerja dan struktur organisasi perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari guna melihat jumlah tenaga kerja dan jenis pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data utama dalam penelitian ini menggunakan wawancara Mendalam yaitu tanya jawab yang terbuka pada manager, asisten, humas, personalia, krani, mandor satu dan buruh lapangan serta berpartisipasi secara langsung untuk memperoleh data tentang hal-hal yang menyebabkan munculnya pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan Kelapa Sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di Kabupaten Paser. Selain itu observasi juga dilakukan untuk mengetahui kondisi lokasi penelitian dan pengamatan langsung terhadap informan dan melakukan pencatatan secara mengenai hal-hal yang menyebabkan munculnya pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan Kelapa Sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di Kabupaten Paser.

Metode Analisis data

Analisis data dimulai dari Pengumpulan Data yaitu proses awal atau data mentah yang diperoleh di lapangan untuk diteliti. Kemudian Penyederhanaan data yang merupakan proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dengan membuat abstraksi. Mengubah data mentah dari penelitian ke dalam catatan yang telah diperiksa dan selanjutnya Penyajian data yang merupakan usaha menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan kemungkinan penarikan kesimpulan yang merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikanya hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis-jenis pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan Kelapa Sawit PT Muara Toyu Subur Lestari di Kabupaten Paser.

Berdasarkan penelitian dan observasi di lokasi penelitian ada tujuh jenis pekerjaan di perkebunan Kelapa Sawit PT Muara Toyu Subur Lestari di Kabupaten Paser yaitu:

1. Manager
2. Asisten
3. KTU (Ketua Tata Usaha)
4. Staff

5. Kerani
6. Mandor
7. Tenaga kerja harian (Tenaga kerja harian bagian panen, tenaga kerja harian bagian infrastruktur, tenaga kerja harian bagian survey, tenaga kerja harian bagian bibitan, tenaga kerja harian bagian keamanan, tenaga kerja harian bagian perawatan, tenaga kerja harian bagian tukang masak dan baby sister, tenaga kerja harian bagian tukang kebun dan imam musolah).

Manager di bagi menjadi tiga yaitu *general manager*, *senior estate manager* dan *junior estate manager* sedangkan asisten di bagi menjadi dua yaitu asisten kepala kebun dan asisten kebun. Asisten kepala kebun terbagi menjadi dua yaitu asisten kepala kebun *rayon I* dan asisten kepala kebun *rayon II*, sedangkan asisten kebun di bagi menjadi sebelas asisten *afdeling*, satu asisten bibit, tiga asisten *plasma*, dua asisten CSR (Corporate Social Responsibility), dua asisten *survey* dan satu asisten infrastruktur.

Sebelas asisten *afdeling* yaitu asisten *afdeling* OA1, asisten *afdeling* OA2, asisten *afdeling* OB, asisten *afdeling* OC, asisten *afdeling* OD, asisten *afdeling* OE, asisten *afdeling* OF, asisten *afdeling* OG, asisten *afdeling* OH, asisten *afdeling* OI, dan asisten *afdeling* OJ. Tiga asisten *plasma* yaitu asisten *plasma* Toyu, asisten *plasma* Munggu, dan asisten *plasma* Tualan/Mendik. Dua asisten CSR (humas) yaitu asisten CSR I, asisten CSR II. Dua asisten *survey* yaitu asisten *survey I* dan asisten *survey II*. Asisten CSR (humas). Selebihnya ada asisten bibit dan asisten infrastruktur. Asisten *survey*, asisten CSR (humas) dan asisten infrastruktur garis koordinasinya langsung ke manager tidak dibawah asisten kepala kebun.

Bagian KTU hanya ada satu orang, KTU ini membawahi empat staff. Empat Staff tersebut yaitu staff keuangan inti, staff keuangan *plasma*, staff *payroll & GA*, dan staff gudang. Mandor terdiri dari dua yaitu mandor satu dan mandor lapangan, kerani terdiri dari enam bagian yaitu kerani teknik, kerani umum, kerani *afdeling*, kerani gudang, kerani keuangan dan kerani laporan. Tenaga kerja harian terdiri dari buruh bagian perawatan, pemanen, keamanan, imfrastruktur, teknik, *survey*, bibit, pembantu rumah tangga (tukang masak), imam musolah, *baby sister*, tukang kebun dan bersih-bersih.

Pembagian tenaga kerja ke dalam tujuh jenis pekerjaan tersebut berdasarkan jenis kelamin menurut keahlian dan kemampuan serta pendidikan. Selain itu pengelola perusahaan dan tenaga kerja harian (buruh harian) juga melihat ada aspek biologis dan budaya dalam pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin di perusahaan ini.

Aspek biologis dan budaya yang menyebabkan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muara Tuyu Subur Lestari Kabupaten Paser.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemuka aspek budaya biologis yang menyebabkan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari yaitu:

1. Pandangan atau anggapan masyarakat mengenai keadaan fisik perempuan yang lemah dan laki-laki kuat.

Hal ini diungkapkan beberapa informan bahwa tenaga kerja di PT Muaratoyu Subur lestari lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di perkebunan berat, selain itu kondisis geografis di lokasi perusahaan ini berbukit sehingga tidak memungkinkan bagi tenaga kerja perempuan, seperti diketahui kondisi fisik perempuan yang lemah dibandingkan laki-laki dan terkadang keadaan emosi perempuan tidak stabil saat-saat tertentu. Selain itu tanggung jawab perempuan di rumah juga banyak, sehingga perempuan harus bisa membagi waktunya, antara pekerjaan di luar rumah dan pekerjaannya di rumah.

Hal ini sesuai dengan Teori nature yang diungkapkan Budiman bahwa pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin (seksual) disebabkan oleh faktor-faktor biologis laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor itu adalah anggapan secara psikologis bahwa perempuan itu emosional, pasif, dan submisif sedangkan laki-laki lebih perkasa, aktif dan agresif. Karena itu wajarlah perempuan tinggal dalam rumah, membesarkan anak-anak, memasak dan memberi perhatian kepada suaminya. Sedangkan laki-laki, sesuai dengan struktur biologisnya itu, pergi ke luar rumah untuk mencari makanan/sumber penghidupan bagi keluarga.

Pekerjaan sebagai manager, asisten dan mandor diharuskan turun kelapangan untuk mengecek dan mengawasi tenaga kerja harian di lapangan dengan jumlah beribu tenaga kerja dengan berbagai karakteristik sehingga dibutuhkan tenaga yang kuat dan ekstra yaitu tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja perempuan yang berperan sebagai staff dan kerani dikantor hal ini disebabkan karena perempuan makhluk yang telatenan, telitian dan ulet. Karena bagian-bagian pekerjaan ini memerlukan sifat-sifat perempuan seperti itu.

Pemahaman-pemahaman tersebut di atas seperti kondisi fisik perempuan yang lemah dibandingkan laki-laki dan terkadang keadaan emosi perempuan tidak stabil saat-saat tertentu. Selain itu tanggung jawab perempuan di rumah juga banyak, sehingga perempuan harus bisa membagi waktunya, antara pekerjaan di luar rumah dan pekerjaannya di rumah serta pekerjaan-pekerjaan di perusahaan kelapa sawit yang memerlukan ketelatenan, ketelitian dan keuletan perempuan. Hal ini akan membudaya atau menjadi kebiasaan dalam masyarakat dalam membagi atau membedakan pekerjaan untuk tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Selain aspek biologis ditemukan pula aspek budaya menyebabkan pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari yaitu:

2. Kebiasaan dalam masyarakat mengenai pemilahan pekerjaan laki-laki dan perempuan.

Kebiasaan masyarakat mengenai pembagian kerja untuk laki-laki dan perempuan, seperti yang diungkapkan informan bahwa dalam rumah tangga perempuan memasak, mencuci pakian, mengurus anak-anak dan suami. Sedangkan laki-laki bekerja diluar rumah mencari nafkah. Dalam kebiasaan masyarakat paser saat bercocok tanam juga terlihat pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan. Bercocok tanam yang di maksud yaitu berladang. Dalam berladang masyarakat paser laki-laki bagian *nasok* dan perempuan bagian *nias*. Selain itu ada pula pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada upacara adat masyarakat Paser seperti *belian*

dan *ronggeng* perempuan biasanya tukang pembuat makanan sesajennya, sedangkan laki-laki biasanya menyiapkan peralatan atau perlengkapan upacara adatnya.

Kedudukan perempuan sebagai ibu rumah tangga mengharuskan perempuan berperan dan berfungsi memasak, mencuci pakian, mengurus anak-anak dan suami. Sedangkan laki-laki berkedudukan sebagai suami berfungsi dan berperan mencari nafkah sehingga laki-laki diharuskan bekerja di luar rumah mencari nafkah. Begitu pula yang terjadi dalam kebiasaan masyarakat paser saat berladang dan upacara adat paser yaitu *belian* dan *ronggeng* juga terlihat pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan. Dalam sistem berladang ini laki-laki berkedudukan sebagai seseorang yang kuat, rasional, jantan dan perkasa sehingga laki-laki berfungsi dan berperan sebagai *penasok* dan perempuan bagian *nias*. Dalam upacara adat paser *belian* dan *ronggeng* perempuan biasanya tukang pembuat makanan sesajennya, sedangkan laki-laki biasanya menyiapkan peralatan atau perlengkapan upacara adatnya.

Di perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari juga ada pembagian kerja tersendiri antara laki-laki dan perempuan, dengan sifat laki-laki yang kuat, rasional, jantan dan perkasa sehingga diberikan kedudukan sebagai manager, asisten, KTU, staff, kerani, mandor dan tenaga kerja harian bagian panen, perawatan, bibitan, *survey*, infrastruktur, keamanan, teknik, imam musolah dan tukang kebun. Laki-laki dianggap bisa menjalankan peran dan fungsinya dalam kedudukannya tersebut. Sedangkan perempuan dengan sifat ketelatenan, ketelitian dan keuletannya. Di berikan kedudukan sebagai staff, kerani dan tenaga kerja harian seperti bagian perawatan, *baby sister* dan tukang masak karena dianggap mampu mengerjakan fungsi dan perannya dalam bidang tersebut.

Pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari jika dianalisis dari hasil penelitian, penulis menemukan adanya ketidakadilan gender terhadap tenaga kerja. Ketidakadilan gender tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pelebelan Negatif (*Stereotip*)

Pada PT Muaratoyu Subur Lestari terjadi pelabelan terhadap tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, tenaga kerja laki-laki yang disebut sebagai tenaga kerja yang mempunyai tenaga ekstra kuat dan perempuan yang disebut sebagai tenaga kerja yang lemah secara fisiknya, telaten, ulet dan teliti. Pelebelan tersebut menyebabkan ketidakadilan terhadap tenaga kerja perempuan, seperti yang diungkapkan beberapa informan dalam hasil penelitian di lapangan bahwa tenaga kerja perempuan disebut tenaga kerja yang lemah secara fisiknya, telaten, ulet dan teliti sehingga tenaga kerja perempuan dibatasi paling tinggi hanya menduduki jabatan sebagai staff, selain itu tenaga kerja perempuan menjabat sebagai kerani, tenaga kerja harian bagian perawatan, bibitan, tukang masak, dan *baby sister*.

2. Penomorduuan (*Subordinasi*)

Subordinasi bisa terlihat pada hasil penelitian di lapangan yang terjadi pada pembagian kerja masyarakat sekitar perkebunan kelapa sawit seperti yang diungkapkan beberapa informan walaupun banyak perempuan yang bekerja di luar tetapi hal itu hanya bersifat membantu suami saja, mencari nafkah untuk keluarganya merupakan tugas utama suami.

Pembagian kerja di PT Muaratoyu Subur Lestari jika dianalisis dari sisi gender terjadi adanya *subordinasi* terhadap tenaga kerja perempuan seperti yang terlihat dalam hasil penelitian bahwa tenaga kerja perempuan tidak ada yang menjabat posisi

yang strategis atau tidak menduduki jabatan yang memiliki kekuasaan yang besar seperti posisi sebagai manager dan asisten sehingga tenaga kerja perempuan tidak memiliki kekuasaan dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan maupun tidak memiliki kesempatan untuk menghasilkan *budget* yang lebih banyak.

3. Beban Ganda (*Double Burden*)

Beban ganda terjadi pada tenaga kerja perempuan di perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari. Beban ganda yang terjadi pada tenaga kerja perempuan dapat terlihat dari tugas dan kewajiban perempuan di ranah domestik sekaligus ranah publik. Di ranah domestik tenaga kerja perempuan memiliki kewajiban memasak, mencuci pakaian, mengurus anak-anak dan suami sedangkan di ranah publik yaitu PT Muaratoyu Subur Lestari tenaga kerja perempuan harus menyelesaikan tugasnya sebagai staff, kerani, tenaga kerja harian perawatan, bibitan, tukang masak dan *baby sister*. Dengan adanya pekerjaan domestik dan publik tenaga kerja perempuan memiliki beban ganda.

4. Peminggiran (*Marginalisasi*)

Dalam pembagian kerja di masyarakat paser dan pembagian kerja di perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu subur Lestari membentuk kondisi atau proses peminggiran terhadap salah satu jenis kelamin dari arus/pekerjaan utama yang berakibat kemiskinan. Misalnya, pembagian kerja dalam masyarakat paser pemahaman mereka bahwa perempuan bertugas mengurus pekerja rumah (memasak, mencuci, mengurus anak dan suami) sehingga perempuan tidak perlu sekolah kejenjang yang lebih tinggi karena nantinya hanya di rumah dan apa bila perempuan bekerja diluar hanya bersifat membantu pendapatan suami, selain itu pemahaman masyarakat bahwa perempuan lemah tidak kuat melakukan pekerjaan yang dianggap masyarakat berat .

Pemahaman di atas merupakan proses peminggiran terhadap perempuan dan pemahaman tersebut berpengaruh pada pembagian kerja di PT Muaratoyu Subur lestari. Hal ini bisa terlihat dari tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan yang menganggap wajar perempuan bekerja di bagian staff, kerani dan paling banyak bagian tenaga kerja harian. Hal ini mengakibatkan tertutupnya peluang tenaga kerja perempuan untuk menduduki jabatan yang strategis dan menghasilkan budget yang lebih besar, seperti posisi manager dan asisten.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dapat disimpulkan bahwa

1. Ada tujuh jenis pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di desa Mendik kecamatan Longkali kabupaten Paser yaitu Manager, asisten, KTU, staff, kerani, mandor dan tenaga kerja harian.
2. Pembagian kerja pada tujuh jenis pekerjaan ini dipengaruhi pemahaman masyarakat mengenai aspek biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu dan aspek budaya yang sudah mengakar dalam masyarakat.
3. Pembagian kerja pada perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari di desa Mendik kecamatan Longkali kabupaten Paser berdasarkan keahlian/keterampilan, pendidikan dan jenis kelamin. Pembagian kerja

berdasarkan jenis kelamin ini disebabkan pandangan atau anggapan masyarakat mengenai keadaan fisik perempuan yang lemah dan laki-laki dianggap kuat sehingga ada penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang dianggap ringan dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang dianggap berat serta aspek budaya masyarakat paser maupun budaya Indonesia pada umumnya mengenai pembagian kerja, seperti Kebiasaan dalam masyarakat mengenai pemilahan pekerjaan laki-laki dan perempuan. Kebiasaan masyarakat paser mengenai pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin bisa terlihat pada pembagian kerja dalam rumah tangga, pembagian kerja dalam bercocok tanam yaitu *nasok* dan *nias*, pembagian kerja dalam upacara adat yaitu *ronggeng* dan *belian*.

4. Pembagian kerja antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan dalam tujuh jenis pekerjaan tersebut terjadi ketidakadilan gender. Ketidakadilan gender tersebut berupa Pelebelan Negatif (*Stereotip*), Penomorduaan (*Subordinasi*), Beban Ganda (*Double Burden*), dan peminggiran (*marginalisasi*) terhadap tenaga kerja perempuan di perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari.

Sarana

1. Pihak perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari, sebaiknya membuat kebijakan yang adil terutama berkaitan dengan sistem penempatan tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki agar tidak terjadi ketidakadilan gender seperti Pelebelan Negatif (*Stereotip*), Penomorduaan (*Subordinasi*), Beban Ganda (*Double Burden*), dan peminggiran (*marginalisasi*) dalam sistem pembagian kerja di PT Muaratoyu Subur Lestari.
2. Pihak tenaga kerja perkebunan kelapa sawit PT Muaratoyu Subur Lestari, sebaiknya dapat menghilangkan anggapan atau pemikiran tentang jabatan sebagai manager dan asisten hanya pantas atau wajar dijabat oleh tenaga kerja laki-laki dan tidak pantas untuk tenaga kerja perempuan karena pemahaman ini akan menghambat karier tenaga kerja perempuan kejenjang yang lebih tinggi dan hal ini merugikan pihak tenaga kerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshoryi, Dadang. S dkk. 1997. *Membincangkan Feminisme*. Bandung: Pustaka Hidayah.
- Apriani, Fazar. 2008. *Jurnal Sosial Politika (Berbagai pandangan Mengenai Gender dan Feminisme)*. Samarinda: Seksi Penerbitan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik universitas Mulawarman.
- Arjani, Ni Luh dkk. 1991. *Pekerja Wanita Pada Industri Rumah Tangga Sandang Di Propinsi Bali*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada.
- Budiman, Arif. 1982. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Jakarta: PT Gramedia.
- <http://www.antaraneews.com/berita/321131/kelapa-sawit-jadi-lokomotif-baru-ekonomi-kaltim>.

- <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=ANALISIS+PERSEPSI+DAN+SIKAP+TERHADAP+PERAN+GENDER+PADA+MAHASISWA+FAKULTAS+EKOLOGI+MANUSIA+INSTITUT+PERTANIAN+BOGOR>.
- http://www.academia.edu/2347439/Kondisi_Kerja_Karyawan_Perempuan_Perkebunan_Dan_Hubungannya_Dengan_Kesejahteraan_Keluarga.
- Huberman, M. Dan Milles, B. M. 1996. *Analisi Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ihromi, Tapi Omas. *Para Ibu Yang Berperan Tunggal Dan Yang Berperan G* Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Lombantobing, Harly Rouga. 2013. *Laporan Harian & Bulanan PT MSL*.
- Moleong, Lexy L. 2007. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nunuk, A. P. Murniati. 2004. *Getaran Gender (Perempuan Indonesia di Perspektif Agama, Budaya dan Keluarga)*. Magelang: Indonesiatara.
- Ollenburger, Jane C. *Sosiologi Wanita*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner. 1997. *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*. Jakarta: PT Anem Kosong Anem.
- Sasongko, Sri Sundari. 2009. *Konsep dan Teori Gender*. Jakarta: Pusat Pelatihan Gender dan Peningkatan Kualitas Perempuan, BKKBN.
- Sastrosayono, Selardi. 2008. *Budidaya Kelapa Sawit*. Jakarta: Agromedia Pustaka.
- Seri Perundang-Undangan. 2007. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sutisna, dkk. 2004. *Memahami Kondisi tenaga Kerja Pada Era Globalisasi*. Jakarta: Penerbit Inti.
- Tan, G Mely. 1996. *Perempuan Indonesia Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Tim Kades Desa Mendik. 2013. *Buku Profil Desa Mendik*.
- Tim Reality. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya: Reality Publisher.
- Vantina, Adji Novita Winda, dkk. *Jurnal Sosial Politik (Keadilan Gender dalam Pengambilan Kebijakan: Antara Harapan dan Kenyataan Studi Kasus pada Sekretariat Daerah Kota Samarinda Tahun 2008)*. Samarinda: Seksi Penerbitan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik universitas Mulawarman.