

**KETIDAKADILAN GENDER DI KALANGAN PEKERJA
PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
(STUDI KASUS PADA PEKERJA WANITA DI PT.SIMA
AGUNG PRIMA SAWIT DI DESA SANDARAN
KECAMATAN SANDARAN KABUPATEN
KUTAI TIMUR)**

Eka Setia Ningsih¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ketidakadilan gender di kalangan pekerja wanita pada perusahaan perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit di desa sandaran kabupaten kutai timur. Teori yang digunakan merupakan teori feminis sosialis dalam teori feminis terdapat pemikiran bahwa ketidakadilan gender yang menjadi akar dari tindak marginalisasi, subordinasi dan beban ganda terhadap perempuan. Kemudian di dukung pula dengan teori Nature dan Nurture dari Marwell, menjelaskan bahwa peran yang di dasarkan atas jenis kelamin (seksual) selalu terjadi. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif Kualitatif yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan Objek apa adanya dan penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya di nyatakan dalam bentuk verbal dan di analisis tanpa menggunakan teknik statis. Data-data yang disajikan menggunakan data primer dan data skunder melalui wawancara langsung dan pengambilan data melalui internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data model interaktif milik Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakadilan gender pada PT Sima Agung Prima Sawit terjadi karena adanya pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin, Pemahaman masyarakat bahwa tenaga kerja laki-laki yang pantas dan kuat menjadi pemimpin serta dengan alasan tenaga kerja perempuan emosional sehingga tidak dapat memimpin suatu perusahaan, dengan alasan tersebut berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi paling tinggi hanya bagian staff dan mayoritas bekerja sebagai pekerja harian lepas di lapangan. dengan posisi yang tidak memiliki kekuasaan yang besar dalam membuat kebijakan di perusahaan serta hilangnya kesempatan untuk menghasilkan pendapatan yang tinggi. Kesimpulan ketidakadilan gender terjadi di lingkungan kerja perusahaan karena anggapan bahwa perempuan adalah kaum yang lemah membuat posisinya terpinggirkan serta kurangnya pemahaman masyarakat tentang gender.

Kata Kunci: Ketidakadilan, gender, pekerja, wanita.

¹ Mahasiswa Program S1 Sosiatri-Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ekasetiningsih@gmail.com

Pendahuluan

Ketidakadilan Gender masih sangat tampak dalam dunia kerja, banyak sekali perempuan yang tidak mendapatkan hak dalam bekerja. Kondisi pekerja wanita yang sangat memprihatinkan, Selain menerima upah yang lebih kecil dari tenaga kerja laki-laki, pekerja wanita harus melakukan pekerjaan yang berat bagi fisik mereka, contohnya seperti pekerja wanita yang bekerja sebagai perawatan kebun pada perusahaan kelapa sawit, penyemprotan hama dengan pestisida tanpa menggunakan masker memberikan dampak negatif terhadap sistem reproduksinya.

Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu dari daerah yang ada di Kalimantan Timur. Kabupaten Kutai Timur Beribukota di Sangatta. Pada sub sektor perkebunan, Kabupaten Kutai Timur mempunyai potensi yang besar terutama untuk kawasan Kecamatan Sandaran, Sangkulirang dan Muara Wahau sebagai sub unggulan. Sebagaimana pada data badan pusat statistik Kabupaten Kutai Timur 2017, Pada tahun 2016 produksi kelapa sawit di Kabupaten Kutai Timur mencapai 5.082.354 ton dengan luas Wilayah 450.636 Ha.

Masuknya perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit di Desa Sandaran Kecamatan Sandaran pada tahun 2011 menjadi mimpi baru untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat desa Sandaran. begitu pula bagi kaum perempuan, tidak ketinggalan mereka turut mendaftarkan diri sebagai pekerja harian lepas dengan harapan dapat meningkatkan perekonomian keluarga karena pada dasarnya sebagian besar masyarakat desa Sandaran sebelum perusahaan kelapa sawit masuk, pekerjaan mereka hanya sebagai Nelayan. Syaratnya cukup mudah, hanya dengan membawa fotocopy KTP tanpa membawa surat lamaran sudah bisa masuk menjadi tenaga kerja harian.

Posisi perempuan dalam perkebunan kelapa sawit dalam skala besar adalah pekerja harian lepas. Jenis pekerjaan yang di kerjakan oleh pekerja perempuan adalah penyemprotan, tebas, membrondol, pemupukan, klerat dan pembibitan. Pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan perkebunan kelapa sawit mayoritas berasal dari desa-desa yang berdekatan dengan lokasi perusahaan.

Pada sistem pembagian kerja dilapangan dari sepuluh orang mandor yang bekerja semuanya adalah laki-laki. Tidak seorang pun pekerja wanita di angkat sebagai mandor oleh perusahaan. Padahal dapat di pastikan bahwa dari sekian banyak tenaga kerja harian perempuan memiliki tingkat pendidikan yang sama dengan laki-laki, keahlian dan pengetahuan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki pun tidaklah berbeda. Fakta di lapangan dari setiap sepuluh sampai dua belas pekerja di bawahi oleh satu orang mandor, diantaranya jumlah laki-laki hanya berkisar dua sampai tiga orang, selebihnya adalah tenaga kerja perempuan. Fakta tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan lebih banyak di lapangan dibandingkan tenaga kerja laki-laki.

PT. Sima Agung Prima Sawit tidak memposisikan perempuan sebagai Mandor. Walaupun tenaga kerja perempuan telah bekerja selama bertahun-tahun

dan memiliki keahlian, untuk merubah status dari pekerja harian lepas ke pekerja harian tetap saja tidak, apalagi diangkat menjadi mandor lapangan.

Pada perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit terdapat 3 jenis mandor yang bekerja dilapangan meliputi :

1. Mandor alat, mandor yang bertugas mengontrol peralatan kebun.
2. Mandor perawatan, mandor yang bertugas mengontrol perawatan tanaman kelapa sawit.
3. Mandor panen, mandor yang bertugas mengontrol proses pemenenan TBS (Tandan buah segar) sawit.

Ketiga fungsi mandor di atas tidak harus di kerjakan oleh orang yang berbeda-beda. Namun jika memungkinkan seseorang yang sudah mempunyai kecakapan yang bagus dalam bidang pemandoran bisa mengambil peran ketiganya sekaligus. Tujuannya agar jalannya pengelolaan lahan kelapa sawit menjadi lebih efektif dan efisien.

Jika di lihat dari tugas, tanggung jawab dan standar kompetensi kerja seorang mandor perusahaan perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit, maka tenaga kerja perempuan juga bisa menjabat posisi sebagai mandor lapangan, karena tingkat pendidikan tidak begitu penting hanya membutuhkan kecakapan dan keahlian.

Mayoritas tenaga kerja perempuan ini berstatus pekerja harian lepas, walaupun telah bertahun-tahun menjadi pekerja harian lepas, Hanya mandor atau pengawas yang notabennya laki-laki dan karyawan administrasi yang berstatus buruh harian tetap. Tentu saja perbedaan status buruh mempengaruhi upah yang diterima. dengan jumlah hari kerja empat atau lima hari kerja dalam seminggu. Sehingga penghasilan mereka selama sebulan Menurut mereka, tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari terlebih lagi untuk menyekolahkan anak-anak mereka hingga ke tingkat yang lebih tinggi.

PT Sima Agung Prima Sawit mempunyai daftar tenaga kerja mandor yang memperlihatkan bahwa PT Sima Agung Prima Sawit menempatkan posisi mandor di kerjakan oleh tenaga kerja laki-laki. sedangkan perempuan bekerja di bawah oleh mandor-mandor tersebut.

Kerangka Dasar Teori

Teori Feminisme Sosialis

Teori Feminis sosialis mengatakan bahwa penindasan struktural yang terjadi pada perempuan meliputi dua hal yaitu penindasan di bawah kapitalis dan penindasan di bawah patriarki., yang kemudian menjadi penindasan kapitalis patriarki atau di sebut dominasi. (George ritzer dan Douglas j.goodman,2007:415) Issu sentral yang di bahas dalam feminis sosialis adalah menelaah antara hubungan kerja domestik dengan kerja upahan atau dalam sosiologi menyebutkan antara keluarga dan kerja. Beberapa inti pemikiran feminisme sosialis yaitu:

1. Perempuan tidak dimasukkan dalam analisis kelas, karena pandangan bahwa perempuan tidak memiliki hubungan khusus dengan alat-alat reproduksi.
2. Ide untuk membayar perempuan atas pekerjaan yang dia lakukan di rumah. Status ibu rumah tangga dan pekerjaannya sangat penting bagi berfungsinya sistem kapitalis.
3. Kapitalisme merupakan sexism, karena memisahkan antara pekerjaan bergaji dengan pekerjaan rumah tangga dan mendesak perempuan untuk mengerjakan pekerjaan domestik.

Feminis sosialis juga menekankan pada aspek gender dan ekonomi dalam penindasan atas kaum perempuan. Perempuan dapat dilihat sebagai penghuni kelas ekonomi dalam pandangan Marx dan “kelas seks” sebagaimana disebut oleh Shulamith Firestone. Artinya, perempuan menampilkan pelayanan berharga bagi kapitalisme baik sebagai pekerja maupun istri yang tidak menerima upah atas kerja domestik mereka. Dalam feminis sosialis perempuan tereksplorasi oleh dua hal yaitu sistem patriarki dan kapitalis. (Sutan Sjahrir, 1982:91)

Adapun tujuan dari teori feminis sosialis yaitu untuk restrukturisasi masyarakat agar tercapai kesetaraan gender, ketimpangan gender yang disebabkan oleh sistem kapitalisme yang menimbulkan kelas-kelas dan pembagian kerja (*division of labour*), termasuk dalam keluarga. Teori ini mengadopsi teori Praxis Marxisme, yaitu penyadaran [ada kelompok tertindas, agar kaum perempuan sadar bahwa mereka kelas yang tidak diuntungkan. Proses penyadaran ini adalah usaha untuk membangkitkan rasa emosi perempuan agar bangkit untuk merubah keadaan. (Ratna Megawangi, 1999:225)

Teori Nature dan Nurture

Teori Nature dan Nurture dari Marwell, menjelaskan bahwa peran yang didasarkan atas jenis kelamin (seksual) selalu terjadi, ini sudah menjadi kenyataan yang tidak dapat dibantah. Ini terjadi dimana-mana, meskipun bentuknya tidak selalu sama. Pada setiap kebudayaan, wanita dan laki-laki diberi peran dan pola tingkah laku yang berbeda dan 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 ini adalah anggapan secara psikologis, bahwa perempuan itu emosional, pasif, dan submisif sedangkan laki-laki lebih perkasa, aktif dan agresif. Oleh karena itu, hal yang wajar apabila perempuan tinggal di dalam rumah, membesarkan anak-anak, memasak dan memberi perhatian kepada suaminya. Sedangkan laki-laki sesuai dengan struktur biologisnya, pergi keluar rumah untuk mencari makanan atau 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).

Pekerja Perempuan

Di dalam undang-undang No. 13, tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di nyatakan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Biasanya tenaga kerja harian lepas pada perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak di tuntut memiliki pendidikan yang tinggi. Mereka hanya di harapkan memiliki keterampilan di bidang yang di kerjakan. perusahaan umumnya memberikan beberapa pelatihan atau bimbingan dan pedoman kepada tenaga kerja harian lepas sebelum mulai di pekerjakan.

Pekerja adalah seseorang yang bekerja dan mendapatkan sejumlah upah dari pengusaha. Pekerja terbagi dalam dua kategori, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja lepas. Berdasarkan latarbelakang sosial, tenaga kerja perempuan biasanya berasal dari keluarga golongan menengah ke bawah. Pekerja tersebut memiliki keterbatasan dalam segi keahlian. Di pihak lain, dari segi ekonomi mereka memiliki pendapatan ekonomi yang lemah dan berpendidikan rendah.

Gender Menurut Para Ahli

Ada beberapa definisi tentang pengertian gender, diantaranya dikemukakan oleh para ahli berikut ini:

Kata gender berasal dari bahasa latin “*genus*” yang berarti tipe atau jenis. Gender adalah perbedaan laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelamin dalam hal sifat, peran, posisi, tanggung jawab, akses, fungsi, kontrol yang dibentuk atau di konstruksi secara sosial. (Vantina, 2008:9).

John M. Echols & Hassan Sadiyah, mengemukakan kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin (Rahmawati, 2004: 19). Secara umum, pengertian Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Kemudian Mansour Fakih (2006:71), mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender.

Selanjutnya Santrock (2003:365) mengemukakan bahwa istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Isilah seks (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang laki-laki dan perempuan.

Selain itu, istilah gender merujuk pada karakteristik dan ciri-ciri sosial yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan. Karakteristik dan ciri yang diasosiasikan tidak hanya didasarkan pada perbedaan biologis, melainkan juga pada interpretasi sosial dan cultural tentang apa artinya menjadi laki-laki atau perempuan. (Rahmawati, 2004:19).

Gender dan Ketidakadilan Gender

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

1. Pelabelan negatif (*stereotype*)
Stereotype yaitu pelabelan terhadap salah satu jenis kelamin yang seringkali bersifat negatif dan pada umumnya menyebabkan terjadinya ketidakadilan. Dalam masyarakat banyak sekali stereotip 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 seperti sekretaris dan guru taman kanak-kanak.
2. Penomorduuan (*subordinasi*)
Subordinasi yaitu adanya anggapan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih rendah atau di nomorduakan posisinya dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Contoh, 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 atau pekerjaan utama yang berakibat kemiskinan. Misalnya, perkembangan teknologi mnyebabkan apa yang semula dikerjakan secara manual oleh perempuan diambil alih oleh mesin yang pada umumnya di kerjakan 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 dimasyarakat bahwa peran gender perempuan adalah mengelolah rumah tangga, maka banyak perempuan menanggung beban kerja domestik lebih banyak dan lebih lama.
5. Kekerasan (*Violence*)
Violence adalah bentuk kekerasan terhadap jenis kelamin tertentu, umunya perempuan karena perbedaan gender. Kekerasan ini seperti pemerkosaan, pemukulan, pelecehan dan menciptakan ketergantungan.

Gender dalam Bidang Pekerjaan

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

1. Faktor-faktor yang di dasarkan pada kebutuhan-kebutuhan sosial ekonomi masyarakat. Kebutuhan ini di dasarkan pada kebutuhan nyata dari sistem masyarakat tersebut.
2. Faktor-faktor yang di dasarkan pada sistem psikokultural dengan lembaga-lembaga kemasyarakatan yang menyebarkan dan mengembangbiakan sistem pembagian kerja ini. Sistem pembagian kerja berdasarkan jennis kelamin ini menjadi sistem patrialkal yang bukan hanya sekedar sistem kepercayaan yang abstrak belaka, tetapi di dukung oleh lembaga-lembaga kemasyarakatan yang menyebarkan dan mengembangbiakkannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, kualitaif yaitu jenis penelitian yang menggambarkan objek atau subjek yang di teliti sesuai dengan tujuan menggambarkan secara sistematika fakta dan karakteristik objek yang di teliti secara tepat.

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan maka fokus penelitian yang di terapkan dalam penelitian ini adalah Bentuk-bentuk ketidakadilan gender pada pekerja wanita pada PT Sima Agung Prima Sawit di Desa Sandaran Kabupaten Kutai Timur meliputi:

1. Marginalisasi tenaga kerja perempuan dalam perubahan status tenaga kerja harian lepas menjadi tenaga kerja tetap.
2. Subordinasi (penomorduaan) tenaga kerja perempuan dalam pembagian kerja.
3. Beban ganda yang di alami tenaga kerja perempuan

Hasil Penelitian

Ketidakadilan gender pada perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit di dukung oleh teori feminis, dalam teori feminis terdapat pemikiran bahwa ketidakadilan gender yang menjadi akar dari tindak marginalisasi, subordinasi dan beban ganda terhadap perempuan. Ini terlihat pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang berpengaruh terhadap menentukan posisi sosial yang ada dalam dunia pekerjaan. seperti yang terjadi pada PT Sima Agung Prima Sawit di desa sandaran dimana posisi perempuan selain terpinggirkan juga di nomorduakan karena pemikiran mereka mengatakan bahwa perempuan belum mampu sehingga pemangku jabatan terpenting pada PT Sima Agung Prima Sawit adalah laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Sima agung Prima Sawit bentuk ketidakadilan gender yang paling utama terjadi pada tenaga kerja perempuan adalah subordinasi pada penempatan tenaga kerja di lapangan, beban kerja ganda,

kemudian yang ke tiga Marginalisasi perempuan dalam perubahan status pekerja harian lepan menjadi pekerja harian tetap.

Subordinasi (Penomorduaan) Tenaga Kerja Perempuan dalam Penempatan Kerja di Lapangan

Subordinasi menjadi bentuk ketidakadilan gender yang paling utama pada perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit dimana bentuk subordinasi ini terlihat jelas dalam penempatan kerja pada perusahaan. Pandangan gender menimbulkan subordinasi terhadap perempuan, anggapan bahwa perempuan itu irrasional, atau emosional sehingga perempuan tidak bisa memimpin. Anggapan ini kemudian menempatkan posisi perempuan pada posisi yang tidak penting.

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan PT Sima Agung Prima Sawit bentuk subordinasi terhadap perempuan terlihat pada penempatan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin. Jenis pekerjaan di sesuaikan dengan jenis kelamin tertentu seperti tenaga kerja perempuan di tempatkan pada bagian lapangan yang proses kerjanya membutuhkan ketelatenan seperti perawatan kebun, pembibitan, mengumpul brondolan Sementara laki-laki di tempatkan pada bagian-bagian yang memimpin seperti mandor yang tugasnya memberi arahan terhadap tenaga kerja harian lapangan.

PT Sima Agung Prima Sawit membagi tujuh jenis pekerjaan, adapun jenis pekerjaan tugasnya masing-masing sebagai berikut :

1. Askep
Asisten kepala pada PT Sima Agung Prima Sawit merupakan sebuah pekerjaan yang membutuhkan pengalaman dan juga ijazah yang mumpuni agar bisa mendapatkan posisi ini, adapun yang berwenang atas posisi ini dari pusat. Pada PT Sima Agung Prima Sawit posisi ini di duduki oleh laki-laki. Adapun tugas yang harus di kerjakan adalah mengawasi kinerja staff dan karyawan lainnya.
2. Asisten (kepala devisi)
PT Sima Agung Prima Sawit Sandaran *Estate* memiliki lima Asisten yang di tempatkan pada masing-masing devisi terdiri dari Asisten kepala kebun afdeling I, afdeling II, afdeling III, afdeling IV dan afdeling V. Untuk semua kepala Devisi/afdeling pada PT Sima Agung Prima Sawit di duduki oleh laki-laki. kepala Devisi/Afdeling merupakan bagian dari manager terdepan dalam sebuah perusahaan. Kedudukannya sangat strategis, karena hubungan secara langsung dengan pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang di tetapkan untuk di laksanakan secara operasional oleh seluruh bawahannya dalam sebuah devisi/afdeling di pertanggung jawabkan kepada perusahaan.
3. Staff
Staff bertugas untuk mengawasi secara langsung dan memerintahkan mandor untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Kerani

Kerani terbagi menjadi dua yaitu kerani bagian lapangan atau kerani buah dan kerani afdeling. Untuk kerani bagian lapangan di tempati oleh laki-laki dan kerani afdeling oleh perempuan adapun posisi kerani setara dengan posisi mandor yang berfungsi sebagai administrasinya devisi/afdeling. Tugasnya adalah menerima dan mencatat laporan dari mandor dan dan permintaan dari asisten serta merekap daftar upah karyawan devisi/afdeling.

5. Mandor

Mandor terbagi menjadi mandor panen, mandor pemupukan, mandor perawatan, mandor konsold dan mandor chemist. Pada PT Sima Agung Prima Sawit posisi mandor di duduki oleh laki-laki tidak seorang pun perempuan di beri kesempatan untuk posisi tersebut. posisi mandor diangkat karena kinerjanya yang baik, tugasnya mengawasi kerja beberapa orang karyawan lapangan dengan tugas tertentu misalnya mandor pemeliharaan dan mandor panen.

6. Tenaga kerja harian

Tenaga kerja harian di PT Sima agung Prima Sawit terbagi menjadi tenaga kerja harian laki-laki bagian panen, dodos buah, loading buah, dan perawatan lahan. Kemudian tenaga kerja harian perempuan bagian perawatan, bibitan, chemist, pemupukan , kumpul brondolan jenis pekerjaan ini tidak lain untuk menjaga tanaman kelapa sawit agar tetap bersih dan sehat. Tenaga kerja harian paling mudah untuk di masuki oleh siapapun bahkan yang tidak memiliki ijazah sekalipun.

Untuk posisi Manager, Asisten dan Staff di tentukan dari pusat PT Sima Agung Prima Sawit yang bertempat di Jakarta, sedangkan posisi kerani, mandor dan tenaga kerja harian di tentukan dari PT Sima Agung prima Sawit. Adapun posisi manager, Asisten, staff dan mandor semua adalah laki-laki. tidak seorangpun perempuan menempati posisi tersebut. Posisi tenaga kerja perempuan yang paling tinggi pada PT Sima Agung Prima Sawit adalah Kerani, selebihnya bekerja sebagai tenaga kerja harian.

Selain pendidikan keahlian dan keterampilan juga di pertimbangkan perusahaan seperti halnya Posisi mandor. Pada posisi ini tidak memerlukan minimal pendidikan syaratnya hanya telah bekerja sebagai tenaga kerja harian selama enam bulan kemudian asisten menilai etos kerja apakah layak atau tidak di angkat menjadi mandor. Untuk posisi ini yang di tunjuk hanya dari tenaga kerja laki-laki sementara tenaga kerja perempuan tidak pernah ada di angkat menjadi mandor.

Marginalisasi Perempuan dalam Perubahan Status Pekerja Harian Lepas Menjadi Pekerja Harian Tetap

Marginalisasi merupakan proses peminggiran atau pemiskinan tenaga kerja perempuan yang disebabkan karena adanya perbedaan gender. Marginalisasi kemudian menempatkan mereka pada pekerjaan-pekerjaan yang tidak memiliki nilai prestise.

Pada perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit marginalisasi terjadi pada perubahan status para tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan. Dimana berdasarkan hasil penelitian di lapangan sebagian besar dari pekerja harian lepas yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut tidak mengalami perubahan status dari PHL (pekerja harian lepas) ke tenaga harian tetap. Pekerja harian lepas ini didominasi oleh tenaga kerja perempuan, adapun jenis pekerjaan yang dikerjakan adalah pembibitan, perawatan, dan pemeliharaan kebun. Mayoritas dari tenaga kerja pada jenis pekerjaan ini adalah perempuan. Adapun tenaga kerja perempuan yang diubah statusnya dari pekerja harian lepas menjadi pekerja harian tetap adalah mereka yang bekerja pada jenis pekerjaan tertentu yaitu pemupukan dan penyemprotan. Jenis pekerjaan ini cukup berbahaya bagi kesehatan terutama bagian reproduksi bagi perempuan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan jaminan berupa BPJS kesehatan untuk yang bekerja pada jenis pekerjaan ini.

Tenaga kerja perempuan yang bekerja pada jenis pekerjaan pemupukan dan penyemprotan didominasi oleh perempuan, tidak ada batasan usia dalam jenis pekerjaan ini baik tua maupun muda tetapi dengan syarat harus sehat. Karena jenis pekerjaan ini cukup beresiko terhadap kesehatan.

Berbeda dengan tenaga kerja bagian perawatan kebun seperti menebas, membrondol, pembibitan. Pada jenis pekerjaan ini tidak ada pekerja yang diubah statusnya menjadi pekerja harian tetap karena perusahaan melihat kondisi buah sawit yang sudah besar, maka untuk bagian perawatan kebun sebagian tenaga kerja telah dikurangi.

Pekerja harian lepas (PHL) pada tenaga kerja perempuan di lapangan dapat berubah status kerjanya menjadi pekerja harian tetap (SKU) apabila bekerja pada bagian pemupukan dan penyemprotan sementara banyak dari pekerja harian tersebut tidak mampu karena jenis pekerjaannya yang cukup berat dan beresiko bagi kesehatan.

Beban Kerja Ganda yang dialami Tenaga Kerja Perempuan

Beban kerja ganda merupakan pemenuhan atas dua peran sekaligus. Peran yang dimaksud adalah peran perempuan di dalam rumah tangga dan pekerjaannya. Anggapan bahwa kaum perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, mengakibatkan semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan.

Konsekuensinya, banyak kaum perempuan yang harus bekerja untuk menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangganya, memasak serta menjaga anak.

Beban kerja ganda menjadi bentuk ketidakadilan gender yang utama dalam penelitian ini karena beban kerja yang di tanggung oleh tenaga perempuan sangat panjang. dengan posisi kerja sebagai tenaga kerja harian kelapa sawit, mereka harus tampil sempurna untuk pekerjaannya sebagai tenaga kerja harian dan pekerjaan domestik rumah tangganya sehingga menyita waktu senggang dan istirahat, serta membutuhkan tenaga dan pikiran yang sangat berat.

Selain pekerjaan domestik, mereka juga bekerja sebagai buruh harian lepas di perusahaan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit. Terdapat beberapa alasan dari tenaga kerja perempuan ikut serta bekerja pada perusahaan PT Sima agung Prima Sawit tersebut antara lain : untuk membantu perekonomian keluarga, sebagai tambahan keuangan, adapula yang betul-betul menafkahi keluarga karena tidak memiliki suami (janda).

Beban ganda yang terjadi pada pekerja perempuan karena jenis pekerjaan domestik di kategorikan sebagai pekerjaan yang “tidak produktif” atau tidak menghasilkan uang. Oleh karena itu masyarakat beranggapan bahwa pekerjaan seperti memasak, membersihkan rumah, mencuci, memang sudah tugas perempuan sebagai ibu rumah tangga. Jadi, pekerjaan yang menghasilkan uang saja yang di sebut “bekerja” sementara pekerjaan domestik adalah memang sudah menjadi tugas perempuan dan bukan jenis pekerjaan laki. laki-laki tugasnya adalah bekerja mencari nafkah keluarga.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit PT Sima Agung Prima Sawit status kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai pekerja harian lepas (PHL) dan pekerja harian tetap (SKU). Pekerja harian lepas adalah pekerja yang di gaji berdasarkan jumlah absensi harian kerja begitu pula dengan pekerja harian tetap di gaji berdasarkan jumlah absensi kerja adapun perbedaan dari status tersebut adalah pekerja harian lepas (PHL) di batasi jumlah kerjanya yaitu berdasarkan jatah harian kerja (HK) per Afdeling sementara pkerja harian tetap bekerja selama dua puluh lima hari penuh. Proses marginalisasi pada Perubahan status tenaga kerja ini mempengaruhi jumlah gaji yang di terima oleh karyawan, adapun pekerja harian lepas pada perusahaan PT Sima Agung di dominasi oleh tenaga kerja perempuan, semua perempuan yang bekerja pada bagian perawatan lahan adalah pekerja harian lepas adapun tenaga kerja perempuan yang di rubah status kerjanya terdapat pada jenis pekerjaan tertentu seperti penyemprotan dan pemupukan dengan pertimbangan bahwa jenis pekerjaan ini berbahaya bagi kesehatan pekerja tersebut.
2. Bentuk Subordinasi tenaga kerja pada perusahaan PT Sima Agung Prima sawit

terlihat pada penempatan tenaga kerja dilapangan. Dimana posisi sebagai Manager, Asisten, Staff, dan Mandor semuanya di duduki oleh laki-laki, adapun posisi tertinggi yang di duduki oleh perempuan pada bagian Staff kantor. Untuk tenaga kerja bagian lapangan yang notabennya di level yang sama tidak di lihat dari tingkat pendidikannya maka tenaga kerja perempuan dalam hal ini di nomorduakan. Pada perusahaan PT Sima Agung Prima Sawit posisi mandor hanya di duduki oleh laki-laki, tidak pernah seorangpun perempuan yang menduduki posisi tersebut. ini di sebabkan karena anggapan masyarakat yang mengatakan bahwa perempuan mempunyai sifat yang lemah, tidak mampu memimpin dan sudah kodratnya laki-laki yang menjadi pemimpin perempuan.

3. Beban ganda yang di alami tenaga kerja perempuan terjadi karena pandangan masyarakat yang mengkategorikan bahwa pekerjaan domestik bukanlah jenis pekerjaan yang “produktif” sehingga jenis pekerjaan ini hanya di lakukan oleh perempuan itu sendiri. Dengan bekerja sebagai tenaga kerja harian di perusahaan maka bertambah pula beban yang di tanggung oleh perempuan tersebut.

Saran

1. Di sarankan agar PT Sima Agung Prima Sawit dapat mempertimbangkan dan memberikan kesempatan dalam perubahan status kerja kepada tenaga kerja harian lepas. Karena sebagian besar tenaga kerja perempuan pada bagian lapangan masih berstatus pekerja harian lepas (PHL) sementara para pekerja tersebut telah lama bekerja pada perusahaan.
2. Untuk penempatan posisi tidak membedakan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin serta memberikan peluang kepada perempuan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan memiliki syarat yang memadai. Untuk bagian lapangan bisa diangkat sebagai mandor karena syarat untuk menjadi mandor tidak di butuhkan tingkat pendidikan.

Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fakih, Mansoer. 2001. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Kadariusman. 2005. *Agama, Relasi Gender dan Feminisme*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Katjasungkana dan Nursyahbani. 2001. *Potret Perempuan*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Narwoko, Dwi dan Bagor Suyanto. 2008. *Sosiologi Teks Pengantar Dan Terapan*. Jakarta: PT. Prenada Media.
- Ollenburger, Jane C., dan Helen A. Moore. 1996. *A Sociology Of Women*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Prabasmoro dan Aquarini Priyatna. 2006. *Kajian Budaya Feminis Tubuh, Sastra, Dan Budaya Pop*. Jakarta: Jalasutra.
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman. 2008. *Teori Sosiologi (Cetakan Ke Sembilan)*. Yogyakarta: PT. Kreasi Wacana.
- Smith, Rhona K.M. 2008. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Pusham UII.
- Soewondo, Nani. 1984. *Kedudukan Wanita Indonesia Dalam Hukum Dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sihite, Romany. 2007. *Perempuan, kesetaraan, dan keadilan*. Jakarta: Rajawali press.
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Shadily, Hasan. 1993. *Sosiologi Untuk Masyarakat Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widanti, Agnes. 2005. *Hukum Berkeadilan Gender*. Jakarta: Kompas.