I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor perkebunan merupakan salah satu sektor yang dapat diandalkan bagi kemajuan perekonomian nasional. Luas perkebunan kelapa sawit indonesia saat ini adalah 9,2 juta ha, petani kelapa sawit menguasai 3,5 juta ha perkebunan di Indonesia. Sekitar 114 juta tenaga kerja Indonesia pada tahun 2009, sebesar 19,70 juta orang (17,32%) diantaranya merupakan tenaga kerja pada sub-sektor perkebunan. Kontribusi buruh kebun sangat besar dalam peningkatan produksi kelapa sawit nasional. Hanya saja pemerintah republik Indonesia dan masyarakat global belum dapat memberikan kesejahteraan bagi buruh permanen (BPS Indonesia, 2010).

Menurut Seri Perundang-Undangan (2007), Pasal 5 dan 6 Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Hal ini menggambarkan bahwa kebijakan pembangunan di Indonesia menjamin hak - hak dasar pekerja dan tidak membedakan antara laki - laki dan perempuan demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, namun dalam prakteknya masih mengalami hambatan.

Menurut Soemartoyo dalam penelitian Siamitri (2009) peluang perempuan dibidang ekonomi untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masih terkendala oleh berbagai faktor. Jenis kelamin merupakan prinsip pembeda utama pembagian kerja. Pekerja dibedakan berdasarkan pekerjaan untuk laki-laki dan pekerjaan untuk perempuan. Perempuan lebih banyak bekerja pada pekerjaan yang ringan saja. Selain itu pengalaman, pendidikan dan keterampilan perempuan yang masih kurang baik, sehingga diupah tidak sama dengan laki-laki. Ketidakadilan gender berpengaruh terhdap kesejahteraan keluarga tercermin dari adanya diskriminasi dalam hal jaminan sosial.

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin (juta)

Provinsi	Tahun			
	2012		2013	
	Laki-laki	Wanita	Laki-laki	Wanita
Riau	1.726.157	780.619	1.771.210	854.638
Sumatera Utara	3.790.524	2.341.140	3.766.509	2.545.253
Jambi	975.880	495.040	981.167	471.665
Kalimantan Barat	1.329.747	852.777	1.311.108	829.058
Kalimantan Timur	1.219.296	938.743	1.224.842	918.923
Jawa Tengah	2.924.653	1.799.376	2.926.435	1.842.734
Jawa Timur	3.639.174	2.209.479	3.851.333	2.340.877
Total	**15.605.431**	**9.417.174**	**15.832.604**	**9.803.148**

Sumber : Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan Badan Penelitian Pengembangan dan Informasi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tahun 2012-2013.

Dari data Kementrian Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik Indonesia jumlah angkatan kerja menurut provinsi dan jenis kelamin tahun 2012-2013 jumlah tenaga kerja laki-laki lebih banyak daripada tenaga kerja wanita, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang membuat wanita sulit untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga jumlah tenaga kerja laki-laki lebih banyak daripada tenaga kerja wanita, namun total tenaga kerja wanita mengalami peningkatan dari tahun 2012-2013 yaitu dari 9.417.174–9.803.148. Peningkatan tenaga kerja wanita dikarenakan adanya dorongan pemenuhan dan usaha untuk menambah penghasilan keluarga.

Peluang pengembangan kelapa sawit cukup terbuka pada hampir semua subsistem dalam usaha agribisnis kelapa sawit. Hal ini karena dukungan potensi sumber daya yang dimiliki seperti, lahan yang sesuai agroklimat, teknologi, ketersediaan varietas/jenis unggul, tenaga ahli serta karena adanya tenaga kerja yang memadai (Pardamean, 2014).

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produksi kelapa sawit adalah dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM), yaitu dengan menciptakan SDM yang memiliki kemampuan memadai dan menguasai bidang kerjanya (Sumarsono,2009).

Produktivitas berfungsi sebagai ukuran pengembangan dalam mengembangkan kualitas kinerja. Maka perlu untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja karyawan dan mengetahui faktor sosial ekonomi (umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan) terhadap produktvitas tenaga kerja karyawan di perkebunan kelapa sawit.

Pada umumnya tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit adalah laki-laki namun tidak terkecuali dengan tenaga kerja wanita yang bekerja di perkebunan kelapa sawit tersebut. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa keterlibatan wanita dalam perkebunan bukanlah hal baru. Sektor informal merupakan pilihan dari semua kalangan masyarakat, karena semua orang bisa masuk, tanpa harus ada pendidikan formal, tanpa ada keahlian, dan tanpa prosedur yang menyulitkan.

Secara konseptual ada beberapa macam pengelompokan kerja wanita, seperti sistem produksi terdiri atas subsistem yaitu pekerjaan tanpa upah dalam produksi keluarga, dan sistem putting-up, seperti pekerjaan rumah (home worker), pembantu rumah tangga, buruh upahan, dan usaha mandiri (self employed). Semua itu menunjukkan bahwa hanya itulah ruang yang tersisa bagi perempuan marjinal (Chotim dan Ratih, 2004).

Konteks pembangunan segala sumber daya seharusnya dikembangkan dan didayagunakan, baik sumber daya fisik maupun sumber daya insani termasuk didalamnya wanita yaitu dengan usaha meningkatkan peran wanita, baik dalam lingkup rumah tangga maupun dalam lingkup masyarakat. Jadi wanita dalam statusnya sebagai ibu rumah tangga memiliki peranan untuk mengatur rumah tangga dengan kegiatannya yang terpusat sekitar rumah dan kegiatan pria diluar rumah (Sajogyo,1983).

Wanita mempunyai peran ganda yaitu sebagai sektor domestik (pembina rumah tangga) dan sektor publik (pencari nafkah). Pekerjaan wanita dalam sektor pencari nafkah yaitu di bidang pertanian dimulai dari menguasai

alam atau bercocok tanam sedangkan untuk pekerjaan di perkebunan kelapa sawit di bidang perawatan kebun. Jenis pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit adalah penyemprotan, mipping, tebas, membrondol dan pemupukan. Sejak itu pula berkembang pembagian tenaga kerja yang nyata antara laki-laki dan wanita dalam keluarga dan sistem kekerabatan yang luas (Anonim,2013).

Menurut data statistik Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau (2017), jumlah tenaga kerja laki-laki perkebunan kelapa sawit mencapai 201.105 jiwa, sedangkan tenaga kerja wanita sebanyak 60.393 jiwa. Pekerjaan yang dilakukan para wanita atau Ibu rumah tangga di perkebunan kelapa sawit biasanya sebagai buruh atau Karyawan Harian Lepas karena ingin kondisi kesejahteraan yaitu sandang, pangan, papan, kesehatan, persiapan materi berbagai jaminan masa depan kehidupan dan kentraman hidupnya. Kepahitan yang dialami oleh perempuan yang bekerja sebagai buruh sebenarnya sudah mereka sadari, namun mereka tidak mempunyai pilihan lain dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan kelangsungan hidup bagi keluarga mereka.

Karyawan Harian Lepas (KHL) di perkebunan kelapa sawit khususnya perempuan mempunyai potensi tinggi terhadap keracunan akibat dampak pestisida yang digunakan perkebunan besar kelapa sawit, hal ini terjadi karena jenis pekerjaan berbahaya yang dikerjakan oleh perempuan seperti penyemprotan pestisida, pemupukan dan penyerbukan tanpa ada perlengkapan atau alat pelindung dalam bekerja masih ditemukan didalam rantai produksi perkebunan besar kelapa sawit. Minimnya informasi dan perlengkapan kerja yang memadai guna melindungi diri bagi para pekerja tersebut jelas dapat merugikan diri mereka sendiri, dengan upah yang tidak setimpal dengan resiko keracunan yang akan mereka hadapi (Ferdiansyah,2010).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Jenis Pekerjaan dan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di Perkebunan Kelapa Sawit”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, masalah pokok yang di rumuskan sebagai berikut :

1. Jenis Pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit?
2. Berapa produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit?
3. Apa saja faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui jenis pekerjaan apa saja yang dilakukan tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit.
2. Mengetahui produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit.
3. Mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Dari pihak Peneliti :

   Hasil penelitian ini sebagai syarat gelar S1 dan menambah wawasan tentang peran dan produktivitas tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit.
2. Dari pihak Perusahaan :

   Sebagai masukan bahan informasi bagi para pengambilan keputusan (*policy maker*) di Perusahaan dalam rangka memperhatikan tenaga kerja wanita di perkebunan kelapa sawit.
3. Dari pihak Masyarakat :

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manejemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.