

## **Implementasi Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Pekerja Perempuan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Kabupaten Muaro Jambi yang Terafiliasi Sertifikasi ISPO, RSPO dan Non ISPO/RSPO**

**Tri Astuti Wihabsari\*, Suandi, Dompok MT Napitupulu**

Magister Ilmu Lingkungan, Universitas Jambi

\*Correspondence: triastuti49@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan pekerja perempuan pada 3 (tiga) perusahaan perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Muaro Jambi. Penelitian ini menggunakan metode Mills & Huberman (1984). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hirarki bisnis perkebunan kelapa sawit, perempuan selalu menduduki level yang terdampak, terbatas dalam mengakses pekerjaan maupun pengembangan karir, menduduki posisi pekerja tidak tetap, upah dibayar rendah dan relatif kecil mendapat perlindungan reproduksi. Pandangan tradisional stereotipe kesesuaian dengan pekerjaan menjadi alasan pemisahan (segregasi) pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dipertahankan secara turun temurun menempatkan pekerja perempuan pada posisi lemah dan kondisi kerja yang tidak adil. Jumlah jenis kelamin yang melakukan suatu pekerjaan masih menjadi dasar yang paling kuat bagi seseorang untuk mengklasifikasi pekerjaan menjadi pekerjaan laki-laki dan perempuan. Bagi dunia akademik dan masyarakat bisnis pada umumnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait klasifikasi stereotip pekerjaan berbasis gender khususnya di Indonesia. Sedangkan bagi industri, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam membuat regulasi ketenagakerjaan yang responsif terhadap gender.

**Kata kunci:** Hak Ketenagakerjaan, Perempuan, Perkebunan kelapa sawit

**Abstract.** This research aims to describe the implementation of fulfilling the employment rights of female workers at 3 (three) palm oil plantation companies in Muaro Jambi Regency. This research uses the Mills & Huberman (1984) method. The research results show that in the palm oil plantation business hierarchy, women always occupy the affected levels, are limited in accessing work and career development, occupy temporary worker positions, are paid low wages and receive relatively little reproductive protection. The traditional view of stereotypes of suitability for work is the reason that occupational segregation based on gender has been maintained for generations, placing female workers in a weak position and in unfair working conditions. The number of genders doing a job is still the strongest basis for someone to classify jobs into men's and women's jobs. For the academic world and the business community in general, it is hoped that the results of this research will provide insight regarding the classification of gender-based job stereotypes, especially in Indonesia. Meanwhile, for industry, the results of this research can be a basis for creating gender-responsive labor regulations.

**Keywords:** Employment Rights, Women, Oil palm plantations

### **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan salah satu produsen minyak sawit terbesar di dunia. Industri sawit begitu penting bagi perekonomian nasional, kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB) sekitar 1,5-2,5%. Dengan total area 14,8 juta hektar (ha), luas perkebunan sawit berkembang pesat di pulau-pulau besar meliputi: Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan Papua. Pulau dengan luasan kebun sawit terbesar berada di Sumatera dan Kalimantan, dengan provinsi ketergantungan tinggi pada sektor perkebunan seperti: Riau, Sumatera Utara,

Jambi, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat (Coaction Indonesia & Lokadata, 2021).

Industri sawit telah membuka lapangan kerja begitu luas, pada Tahun 2017 sendiri, industri perkebunan sawit menyerap sebanyak 3,8 juta orang atau 2,4% dari total angkatan kerja nasional. Koalisi Buruh Sawit mencatat, dengan total 18 juta buruh sawit, setengahnya merupakan buruh harian lepas dan sebagian besar berjenis kelamin perempuan (The Prakarsa, 2021). Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) menyatakan luas perkebunan sawit yang mencapai 10 juta hektare dan

menyerap 21 juta orang tenaga kerja (New Editor - Bisnis.com, 2014).

Kontribusi industri sawit nasional dalam pencapaian SDGs juga dapat dijadikan sebagai “bahasa” yang dapat digunakan dalam narasi advokasi dan promosi nilai positif sawit. Dengan mengaitkan industri sawit dengan SDGs sebagai platform pembangunan yang diakui secara global, diharapkan mampu membuka mata dunia terhadap manfaat positif dari keberadaan industri sawit sehingga dapat meningkatkan keberterimaan sawit di pasar global (Paspi Indonesia, 2024). Kebijakan *Indonesian Sustainable Palm Oil* (ISPO) dikeluarkan oleh pemerintah melalui Kementerian Pertanian untuk menjamin praktek-praktek berkelanjutan di perkebunan kelapa sawit.

Masalah hak asasi manusia di sektor perkebunan kelapa sawit belum sepenuhnya terjamin dengan kehadiran ISPO di Indonesia. Para pekerja perkebunan menyadari adanya lonjakan isu HAM di perkebunan kelapa sawit. Banyak pihak meyakini adanya pelanggaran HAM di lapangan terkait pekerja anak, diskriminasi gender, kerja paksa, keamanan kerja, upah yang layak, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Selain itu, sudah menjadi fakta umum bahwa pekerja perempuan di sektor perkebunan kelapa sawit lebih rentan mengalami pelanggaran hak asasi manusia. Metode penilaian RSPO/ISPO belum berhasil melindungi buruh sebagai pelaku penting dalam proses produksi di perkebunan kelapa sawit, terbukti dengan masih ditemukannya pelanggaran terhadap norma-norma perburuhan yang layak. Meskipun terdapat asesor dalam proses sertifikasi RSPO/ISPO untuk mengevaluasi seberapa jauh perusahaan mematuhi prinsip-prinsip keberlanjutan, termasuk menghormati hak-hak buruh, namun asesor tersebut seringkali dipandang negatif oleh buruh (The Prakarsa, 2021)

Ketidaksetaraan gender lebih banyak dirasakan oleh perempuan dibandingkan laki-laki (García-González et al., 2019), (Weimann-Sandig, 2020), didasari oleh kurangnya pemahaman tentang kesetaraan gender dan keyakinan bahwa kesetaraan gender itu tidak ada atau tidak pernah ada di dunia nyata. Konsekuensi dari konstruksi sosial-budaya, peran yang diberikan kepada pria dan wanita di tempat kerja berbeda, wanita biasanya ditugaskan untuk profesi yang menuntut perasaan dan ketelitian, sedangkan pria sering

kali ditugaskan untuk pekerjaan yang dianggap membutuhkan rasio, pengambilan keputusan yang cepat, dan kreativitas.

Perempuan yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sering kali menghadapi tingkat stres yang lebih tinggi, terutama dalam hal mengalokasikan waktu antara tugas-tugas produktif seperti bertani, membantu suami di perkebunan, bekerja sebagai buruh, dan mengurus rumah tangga (Rowland et al., 2022); (Colfer et al., 2020). Distribusi waktu menunjukkan bahwa pertumbuhan kelapa sawit dan penerapan kebijakan kesejahteraan dapat berdampak pada kesetaraan gender, gizi anak, dan kemungkinan kekurangan waktu. Perempuan dipekerjakan oleh pengawas lapangan dan hanya bekerja sebagai buruh lepas di industri pemeliharaan. Mereka dibayar rendah, tidak memiliki hak kesehatan atau hak ketenagakerjaan, dan hanya dipekerjakan paruh waktu (Li, 2015).

Dibandingkan dengan rekan-rekan laki-laki, kondisi kerja karyawan perempuan di perkebunan kelapa sawit lebih memprihatinkan. Di industri perkebunan kelapa sawit, masih banyak perempuan yang bekerja sebagai pekerja harian lepas (PHL/BHL), karena pekerjaan ini bersifat sporadis dan tidak memiliki perlindungan terhadap tenaga kerja, maka kesenjangan gender dapat terjadi. Perempuan hanya bekerja di sektor perawatan sebagai buruh harian lepas, direkrut oleh pengawas lapangan, dipekerjakan paruh waktu, tidak menerima tunjangan kesehatan atau ketenagakerjaan, dan dibayar dengan gaji yang rendah (Li, 2015). Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan pekerja perempuan pada 3 (tiga) perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Muaro Jambi.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di perusahaan perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Muaro Jambi yang memiliki standar ISPO, RSPO, dan Non ISPO/RSPO sebagai pembanding, yaitu di PTPN 6 Unit Usaha Batanghari (UU Batanghari), PT Petaling Mandraguna (PMG), dan PT Jambi Batanghari Plantation (JBP) pada bulan Mei dan Juli 2023. Fokus penelitian ini adalah gender di perusahaan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan, dengan fokus khusus pada prinsip tanggung jawab tenaga kerja. Hal ini mencakup penerapan perlindungan tenaga kerja

bagi buruh perempuan di perusahaan-perusahaan di sektor perkebunan kelapa sawit yang telah tersertifikasi RSPO atau ISPO, maupun non-ISPO/RSPO. Perlindungan tersebut meliputi keamanan kerja, upah layak, kerja paksa, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak-hak reproduksi, termasuk namun tidak terbatas pada diskriminasi gender, pekerja anak, jaminan sosial, dan hak asasi manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dalam penelitian menggunakan data primer maupun data sekunder (Sugiyono, 2017). Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung di lokasi penelitian, subjek, atau objek penelitian, atau dari informasi yang ditemukan pada sumber data pertama atau sumber asli. Responden atau informan juga merupakan sumber data primer dengan keterangan-keterangan yang diberikan. Data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti publikasi pemerintah, catatan atau dokumentasi bisnis, analisis media tentang industri, dan sebagainya. Guna mendapatkan informasi yang detail mengenai topik penelitian, metode pengumpulan data ini menggunakan metode wawancara mendalam dan observasi. Metode *purposive sampling* dan *snowball sampling* digunakan untuk memilih responden dan sampel, dengan mempertimbangkan bahwa responden informan kunci dipilih berdasarkan kualitas yang unik dan memahami pertanyaan yang diajukan sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis data Miles & Huberman (1984) yang mengidentifikasi tiga kategori kegiatan analisis data: kondensasi data, tampilan data, dan kesimpulan.

## HASIL

### *Implementasi Praktek Perekrutan dan Kebijakan Kesetaraan di Tempat Kerja*

Gagasan dan nilai utama yang memungkinkan karyawan diperlakukan secara adil atas pekerjaan yang mereka lakukan adalah kesetaraan di tempat kerja. Kesetaraan gender di tempat kerja mengakui bahwa pria dan wanita tidak sama secara fisik, dengan wanita memiliki peran reproduksi bawaan yang membutuhkan penghormatan yang berbeda. Namun, penting untuk diingat bahwa pria dan wanita memiliki kesempatan, hak, dan perlakuan yang sama di tempat kerja dan dalam kehidupan.

Komitmen dan aturan tertulis yang dibuat oleh pemberi kerja, seperti kebijakan non-diskriminasi, kebijakan kesempatan kerja yang setara, dan/atau kebijakan gaji yang sama untuk pekerjaan yang setara, merupakan langkah awal untuk mengakui kesetaraan gender di tempat kerja. Kebijakan kesetaraan gender dan prosedur rekrutmen di PT PMG, PT JBP, dan PT Perkebunan Nusantara 6 Unit Usaha Batanghari. Kebijakan kesetaraan gender PT Perkebunan Nusantara 6 Unit Usaha Batanghari secara jelas diuraikan dalam kebijakan internalnya. Kebijakan ini juga merupakan salah satu inisiatif untuk memenuhi tanggung jawab pengarusutamaan gender dan pelaksanaan RSPO. Kesetaraan gender di tempat kerja merupakan prioritas bagi PTPN 6 secara keseluruhan, termasuk Unit Usaha Batanghari. Komitmen ini dituangkan dalam kebijakan PTPN 6, yang ditandatangani oleh pimpinan tertinggi organisasi dan berkaitan dengan kriteria ISPO dan RSPO.

PTPN 6 melakukan perekrutan untuk kategori staf, pekerja lapangan (produksi), dan pimpinan. Prosedur perekrutan dilakukan di tingkat pimpinan dan staf dengan memasang iklan lowongan kerja yang dapat diakses oleh semua calon karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, sementara di tingkat pekerja lapangan, penduduk sekitar perkebunan lebih diutamakan. Perekrutan dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan lapangan, proses perekrutan ditentukan dalam jumlah terbatas dengan menggunakan metode kontak informal atau informasi dari mulut ke mulut. Tenaga kerja alih daya yang dipasok oleh PT Trikaro Jaya untuk bagian pemeliharaan dipekerjakan dari desa-desa terdekat, di mana mereka diklasifikasikan sebagai pekerja borongan.

Kesetaraan gender merupakan komitmen dan kebijakan PT Petaling Mandraguna (PMG), yang merupakan bagian dari kebijakan perkebunan dan industri kelapa sawit secara keseluruhan serta kebijakan umum perusahaan. Kebijakan umum perusahaan mencakup kesetaraan gender, kesempatan kerja, dan non-diskriminasi. Meskipun semuanya merupakan bagian dari kebijakan yang lebih luas dan harus dipatuhi untuk ISPO, tidak semua karyawan menerima tingkat komunikasi yang sama mengenai hal tersebut.

Iklan digunakan dalam proses perekrutan tenaga kerja di PT Petaling Mandraguna untuk menginformasikan kandidat

potensi untuk posisi pimpinan dan staf. Sementara itu, masyarakat sekitar menggunakan teknik yang sama dengan PTPN 6 UU Bataghari, untuk mengisi tenaga kerja lapangan sebagian besar adalah laki-laki, terutama pekerja pabrik dan pemanen. Pada bagian produksi, terdapat kriteria pekerjaan yang lebih spesifik berdasarkan gender untuk posisi-posisi seperti pemanen, operator alat berat, pengemudi, mandor, dan keamanan, yang umumnya dipegang oleh laki-laki, sementara tugas-tugas seperti pemupukan, penyemprotan, dan perawatan lainnya, sektor pemeliharaan diutamakan sebagaimana penjelasan mempekerjakan buruh perempuan. Suatu hal yang menjadi ironi sebagian besar pekerja perempuan yang dipekerjakan pada divisi pemeliharaan direkrut oleh perseorangan sebagaimana penjelasan Manajer Humas/Auditor ISPO. Tidak diragukan lagi bahwa hal ini akan mempengaruhi perlindungan pekerja di masa mendatang.

Kebijakan kesetaraan kesempatan kerja, nondiskriminasi, dan/atau kesetaraan gender baru mulai diakui oleh PT Jambi Batanghari Plantation (JBP) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan akreditasi ISPO yang saat ini masih dalam tahap audit. Meskipun masih banyak pekerjaan rumah yang belum selesai, inisiatif-inisiatif menuju kesetaraan gender telah dilakukan, namun upaya-upaya ini belum tersosialisasi secara luas. Jenjang kepemimpinan dan personalia perusahaan ini ditentukan melalui iklan lowongan kerja, mirip dengan dua perusahaan sebelumnya. Bagian produksi merekrut pekerja dari desa-desa sekitar perkebunan, seperti Desa Jebus, Gedong Karya, dan Sungai Aur.

Penelitian dilakukan pada ketiga organisasi menunjukkan pola yang sebanding dalam penerapan aturan kesetaraan di tempat kerja dan rekrutmen. Kebijakan kesetaraan gender dirancang untuk menunjukkan dedikasi perusahaan dalam memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan hak dan perlakuan yang sama sesuai dengan hukum. Ketiga subjek penelitian kurang memiliki pelaksanaan nyata dari kebijakan tertulis, dimulai dari penempatan dan perekrutan pekerja, yang seharusnya menunjukkan kesempatan kerja yang setara dan nyatanya menempatkan perempuan pada posisi yang paling terdampak.

Terlepas dari fakta bahwa jumlah pekerja perempuan di ketiga subjek penelitian lebih sedikit, perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang didasarkan pada kepercayaan konvensional tentang jenis pekerjaan yang sesuai untuk laki-laki dan perempuan. Perempuan ditugaskan pada pekerjaan yang sesuai dengan “peran perempuan” dan “peran laki-laki”; membersihkan, merawat, administrasi, pembayaran/kasir, dan memasak, semuanya diasosiasikan dengan perempuan (katering). Dalam hal status, kompensasi, kondisi kerja, dan bahkan kesehatan dan keselamatan kerja, posisi-posisi ini berada di posisi rendah dalam hierarki pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori feminisasi yang dikemukakan Smith (2013), yang memunculkan gagasan “pekerjaan perempuan”, atau pekerjaan yang diasosiasikan dengan jenis kelamin tertentu.

Segregasi pasar tenaga kerja di industri perkebunan kelapa sawit dipertahankan melalui perekrutan tenaga kerja; perempuan umumnya dipekerjakan pada pekerjaan-pekerjaan yang disebut di atas, sementara laki-laki biasanya ditempatkan pada posisi-posisi seperti pemanen, operator, krani, mandor, dan asisten kepala. Asumsi peran gender yang telah lama ada, menyebabkan perusahaan jarang mempromosikan perempuan ke posisi manajemen senior dan menghindari mempekerjakan perempuan untuk beberapa pekerjaan dan menggunakan laki-laki untuk pekerjaan tersebut. Meskipun PTPN 6 Unit Usaha Batanghari dan PT PMG telah menempatkan beberapa perempuan di bidang-bidang yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki seperti mandor dan krani sebagai upaya untuk mengurangi ketidaksetaraan gender, jumlah perempuan di posisi ini masih di bawah jumlah laki-laki; sebaliknya, perempuan jarang ditempatkan di peran manajerial atau kepemimpinan dengan jenis kelamin tertentu.

#### *Kesetaraan Upah*

Kesenjangan ekonomi, menyebabkan partisipasi perempuan dalam kesetaraan ekonomi menjadi terbatas. Selain merupakan masalah hak asasi manusia, kesenjangan upah berdasarkan gender juga memiliki implikasi ekonomi dan sumber daya manusia. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 huruf b Konvensi ILO Nomor 100 menyatakan pengupahan

ditetapkan tanpa diskriminasi jenis kelamin, untuk pekerjaan yang sama nilainya upah disetarakan antara laki-laki dan perempuan PTPN 6 Unit Usaha Batanghari mempraktekkan kebijakan untuk membayar karyawan laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama atau sebanding dengan cara yang sama. Pemanen yang mampu memenuhi target borong dasar diberikan premi atau penghasilan tambahan; meskipun demikian, agar buruh dapat menerima upah minimum kabupaten (UMK), target tertentu harus dipenuhi setiap hari. Topografi setiap unit usaha menentukan basis borong, yang berbeda di antara mereka. Kelebihan borong dasar digunakan untuk menghitung premi.

Selain gaji dan tunjangan, manajemen PT Perkebunan Nusantara 6 juga menyediakan perumahan, listrik dan air gratis, dan bantuan anak sekolah (BAS) bagi para pekerjanya yang berstatus sebagai karyawan tetap dan memiliki anak yang masih bersekolah. Namun, karyawan laki-laki biasanya menerima bantuan ini karena pasangan mereka bekerja di perusahaan yang sama. PT Petaling Mandraguna menerapkan pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama namun terdapat pertimbangan masa kerja dan kesulitan lokasi panen diperhitungkan tersendiri

Para pemanen diwajibkan untuk menyelesaikan panen ancak seluas 2,5 hektar yang telah ditentukan; namun, berdasarkan geografis perkebunan, setiap kelebihan ancak dihargai sebagai premi. Terdapat tambahan premi ancak khusus untuk lahan gambut dengan topografi yang lebih menantang, seperti yang ada di perkebunan Sungai Gelam. Selain buruh panen, pekerja lapangan (terutama perempuan) lain seperti di bagian buruh kasar, pemupukan, dan penyemprotan dibayar dengan sistem borongan untuk area tertentu (sekitar 1,25 ha/regu) dan tidak mendapatkan premi. Fakta lapangan menunjukkan bahwa pekerja akan mendapatkan bayaran yang proporsional jika mereka gagal mencapai target atau, jika target area terlalu kecil, mereka akan ditugaskan untuk bekerja ekstra untuk menyelesaikan tujuh jam kerja per hari dengan upah UMK per hari.

Serupa dengan PT PMG, struktur pengupahan di PT JBP upah pekerja dibayarkan dengan cara menghitung hari kerja aktual yang dibayarkan setiap bulannya untuk pekerja perawatan, pupuk, penyemprot, dan tenaga kerja lainnya. Pekerja pemanen mengikuti skema pengupahan pada target basis borong, yang

ditetapkan berdasarkan usia tanam dan kondisi topografi dan mempengaruhi berat janjang rata-rata (BJR). Hari kerja (HK) akan dikompensasi jika basis borong tidak terpenuhi karena masalah kondisi perkebunan; selama musim trek buah, buruh pemanen diberi tanggung jawab tambahan, seperti pembersihan dan pemangkasan, untuk mendapatkan jumlah HK.

Kurangnya kepastian tentang kompensasi untuk pekerjaan yang setara yang dilakukan oleh karyawan laki-laki dan perempuan serta diskriminasi di tempat kerja adalah penyebab umum dari perbedaan upah berbasis gender. Terdapat kesenjangan dalam upah yang dibawa pulang terlepas dari klaim ketiga perusahaan yang diteliti untuk mempertahankan kebijakan upah yang setara, terutama untuk karyawan dengan status tidak tetap. Sistem premi dengan kompensasi yang lebih besar difokuskan pada buruh panen, yang merupakan pekerjaan penuh waktu dan manajemen yang lebih tinggi, seperti mandor dan juru tulis, mendiskriminasi buruh perempuan yang rata-rata bekerja paruh waktu. Meskipun karyawan PTPN 6 UU Batanghari menerima tunjangan seperti listrik, air bersih, dan dukungan untuk anak-anak mereka di sekolah, tunjangan ini biasanya diberikan kepada karyawan laki-laki sebagai kepala rumah tangga jika suami dan istri bekerja di perusahaan yang sama. Laki-laki dipandang lebih unggul daripada perempuan dalam budaya patriarki karena mereka adalah penyedia utama pendapatan.

PT PMG menggunakan pekerja harian lepas yang direkrut oleh orang perorangan dan bukan oleh sebuah badan hukum. Perusahaan ini juga memiliki sistem borongan untuk pekerja perawatan, yang mayoritas adalah perempuan, yang gajinya ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam setiap kelompok kerja. Meskipun pekerjaan pemeliharaan, termasuk penyemprotan, dilakukan secara teratur dalam praktiknya, pekerjaan ini dipandang sebagai kegiatan pendukung dan bukan sebagai pekerjaan utama. Ketidaksetaraan gender mendorong perempuan untuk bekerja sebagai buruh sampingan dan buruh bayangan dalam perkebunan kelapa sawit (Basnet et al, 2017).

#### *Perlindungan Reproduksi Pekerja Perempuan dan Pekerja Anak*

Perlindungan bagi pekerja perempuan menunjukkan prasyarat utama untuk

penghapusan diskriminasi di tempat kerja. Perempuan mempunyai kodrat atas kehamilan, persalinan, dan menyusui sebagai aspek yang melekat pada perempuan, maka tahap-tahap ini harus dilindungi di tempat kerja. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi manusia pada pasal 49 memberikan jaminan dan perlindungan terhadap fungsi reproduksi, khususnya ketika wanita melaksanakan pekerjaan dan profesinya mengancam keselamatan dan kesehatan fungsi reproduksi.

Humas PTPN 6 Unit Usaha Batanghari mengklarifikasi bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil di PTPN 6 dilakukan dengan cara mempekerjakan dan membayar upah pekerja perempuan selama masa kehamilan atau ketidakhadiran selama cuti hamil. Humas Unit Usaha Batanghari menjelaskan lebih lanjut bahwa pekerja perempuan tetap, khususnya di bagian produksi, saat ini rata-rata berusia di atas 50 tahun sehingga tidak lagi berpotensi untuk hamil. Berdasarkan langkah-langkah perlindungan yang diterapkan di masa lalu, pekerja perempuan bagian produksi yang hamil saat melakukan tugas yang berisiko akan segera dipindahkan ke posisi yang tidak terlalu berbahaya. Perempuan yang lebih muda saat ini dipekerjakan sebagai staf administrasi di kantor, mereka tidak melakukan pekerjaan yang menuntut fisik atau berbahaya seperti pengaplikasi bahan kimia. Menariknya, pekerja mengambil cuti lebih lama setelah melahirkan dengan alasan agar dapat menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak, padahal menurut aturan yang berlaku cuti melahirkan yang diterapkan seharusnya diberikan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan dengan status tetap menerima upah selama cuti melahirkan. Cuti ayah belum diatur secara khusus dalam pelaksanaan standar ketenagakerjaan di PTPN 6 Unit Usaha Batanghari, pekerja laki-laki hampir tidak pernah mengambil cuti pada saat istri pekerja melahirkan atau untuk menunggu kelahiran anaknya, seandainya ada pun diperhitungkan sebagai izin tidak masuk kerja.

Guna mencegah penyalahgunaan waktu kerja, karyawan perempuan yang mengalami nyeri selama siklus menstruasi berhak atas istirahat menstruasi, namun, mereka harus memberi tahu perusahaan dan memberikan surat keterangan dari dokter. Pada kenyataannya,

karyawan perempuan jarang sekali mengambil cuti haid. Menyusui dilakukan selama istirahat kerja bagi karyawan perempuan; perusahaan tidak memberikan kesempatan khusus bagi para ibu untuk menyusui anaknya. Ruang menyusui pernah tersedia di kantor pada saat banyak karyawan perempuan yang masih muda. Namun, karena jarang digunakan, ruang tersebut dialihfungsikan menjadi ruangan lain.

PTPN 6 Unit Usaha Batanghari berkomitmen untuk mempromosikan pekerjaan tanpa menggunakan pekerja anak di industri kelapa sawit. Komitmen ini ditunjukkan dengan kebijakan perusahaan yang melarang pekerja anak pada pekerjaan terburuk untuk Unit Bisnis Batanghari dan semua vendor, diikuti keterlibatan perusahaan dalam pernyataan bebas pekerja anak dalam Pencanangan Sektor Perkebunan Sawit Terbebas dari Pekerja Anak Tahun 2023 yang diinisiasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan. PT PMG membayar upah selama cuti melahirkan dan/atau cuti gugur kandungan, sedangkan terkait menyusui umumnya pekerja perempuan tinggal di dekat perkebunan dan menyusui bayinya selama istirahat makan siang, maka saat ini tidak ada ruang menyusui yang tersedia di lokasi kerja.

Perusahaan belum menyediakan fasilitas sarana peduli anak lainnya seperti halnya TPA (*daycare*) ataupun sekolah. Umumnya pekerja menyekolahkan anak-anaknya pada sekolah-sekolah disekitar pemukiman penduduk desa. Cuti ayah bagi laki-laki yang istrinya mau melahirkan di PT PMG belum dilaksanakan Seperti halnya di PTPN 6 UU Batanghari. Ketidakhadiran pada saat istri melahirkan diperhitungkan sebagai izin biasa. PT PMG berkomitmen untuk tidak mempekerjakan anak di bawah umur dan bahkan melarang mereka untuk berada di area produksi perkebunan, usia minimum diperkenankan untuk bekerja adalah 18 tahun. Auditor ISPO akan menjadikan sebuah temuan apabila mendapati anak di bawah umur yang bermain di lokasi kerja untuk mengamati alat berat yang sedang beroperasi.

Pola yang sama diperlihatkan di PT JBP, karyawan perempuan diberikan istirahat (cuti) melahirkan ataupun gugur kandungan kepada pekerja tetap dengan tetap mendapatkan penghasilan mereka selama masa cuti tersebut, namun bagi pekerja status harian lepas menyesuaikan diri. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas laktasi, tempat penitipan anak, atau sekolah karena pekerja perempuan

berasal dari tiga komunitas yang paling dekat dengan perkebunan. Kesempatan menyusui diintegrasikan dengan waktu istirahat pekerja, bukan dengan waktu khusus atau jeda yang memperpendek jam kerja.

Kepastian pekerja hamil, cuti melahirkan, dan hak-hak menyusui dilindungi merupakan langkah penting untuk mengakhiri diskriminasi di tempat kerja. Ada banyak undang-undang yang berlaku yang menjamin bahwa perempuan didukung dalam pekerjaannya selama beberapa bulan pertama setelah melahirkan. Menurut Pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), negara-negara yang meratifikasi harus mendukung penyediaan layanan sosial yang memungkinkan orang tua yang bekerja untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, mewajibkan cuti melahirkan dengan bayaran tanpa kehilangan tunjangan atau kesempatan berkarier, dan melarang diskriminasi di tempat kerja yang didasarkan pada pernikahan, kehamilan, dan persalinan.

Kebijakan cuti melahirkan di tiga perusahaan yang diteliti menunjukkan bahwa meskipun karyawan tetap mengambil cuti, upah mereka tetap dibayarkan; namun, tidak demikian halnya dengan kelompok rentan seperti pekerja borongan atau pekerja lepas di bagian pemeliharaan. Pekerja harian lepas atau pekerja borongan setelah mengetahui kehamilannya dan akan melahirkan, akan secara otomatis berhenti bekerja hingga anak mereka cukup umur untuk kembali bekerja. Mereka masih dianggap sebagai pekerja informal, kategori kedua ini tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan cuti hamil berbayar.

Hak istirahat melahirkan dan hak istirahat keguguran yang wajib diberikan oleh perusahaan dengan tetap membayar upah pekerja sebagaimana diatur pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. Pelaksanaan ketentuan ini sayangnya diterjemahkan pelaku hanya berlaku bagi pekerja formal saja, dan tidak mengakomodasi pekerja informal dengan status tidak tetap seperti pekerja harian lepas atau borongan yang dibayar upahnya berdasar satuan hasil. Perusahaan terkadang melakukan

kesengajaan guna menghindari beban biaya yang cukup besar, sehingga perekrutan dan tanggung jawab kelompok pekerja ini diserahkan pada pihak ketiga. Pihak-pihak yang berwenang akan sulit mendeteksi setiap kasus yang timbul ketika pihak ketiga tersebut bukan badan hukum namun perseorangan.

Kesempatan menyusui sepatutnya harus diberikan kepada pekerja perempuan yang anaknya dalam masa menyusui pada waktu kerja sebagaimana ketentuan pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Nutrisi terbaik diperlukan oleh bayi melalui air susu ibunya meskipun harus memotong waktu kerja ibunya. Oleh karena itu pengusaha sewajarnya memberikan kesempatan kepada ibu menyusui bayinya pada saat jam kerja atau menyediakan fasilitas menyusui yang representatif di tempat kerja untuk memeras air susunya.

#### *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan*

Pria dan wanita secara fisik berbeda satu sama lain, sehingga terdapat perbedaan penting dalam cara mereka diperlakukan di tempat kerja dan oleh masyarakat pada umumnya. Pekerjaan di sektor pertanian, yang didominasi oleh perempuan, kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan industri yang didominasi oleh laki-laki seperti pertambangan, bangunan, dan permesinan, yang secara khusus dilindungi oleh peraturan dan regulasi K3.

Bahan kimia yang menjadi penyebab terpaparnya para penyemprot perempuan sangat berbahaya bagi kesehatan mereka. Mahalnya harga yang harus dibayarkan oleh perusahaan pada saat pemeriksaan kesehatan berkala pekerjaannya seringkali dihindari pelaksanaannya. Pemeriksaan kesehatan berkala dimaksudkan untuk menilai kelayakan pekerja untuk melakukan sebuah pekerjaan belum dilakukan. Perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan sering kali diabaikan ketika menyediakan APD di tempat kerja. Ketika menyediakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja, pengusaha mengambil pendekatan “satu ukuran untuk semua” yang diskriminatif.

Kurangnya pengetahuan dan pelatihan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di kalangan perempuan menunjukkan terbatasnya akses mereka ke bidang ini. Jarang sekali perempuan yang bekerja di industri yang berisiko terhadap

keselamatan dan kesehatan mereka memiliki akses ke pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar. Pekerja perempuan tidak dapat menyampaikan saran atau keluhan mereka karena mereka tidak diberikan wadah untuk mendiskusikan aspirasi mereka dalam organisasi P2K3 atau tim tanggap darurat.

Selain memiliki lebih banyak akses ke lembaga pelatihan dan K3, karyawan laki-laki juga menghadapi eksklusivitas di tempat kerja, dengan beberapa pekerjaan dan posisi yang dianggap kurang dapat diterima oleh perempuan. Bagi setiap perkebunan kelapa sawit, pencegahan dan pemadaman kebakaran merupakan hal yang krusial. Setiap kasus kebakaran lahan harus ditangani dengan cepat dan tuntas, yang membutuhkan tim khusus yang memiliki keahlian penanggulangan, infrastruktur yang bersertifikat, dan kolaborasi dengan pihak-pihak terkait. Tugas pengendalian kebakaran akan diwujudkan dengan pembentukan Tim Tanggap Darurat (*emergency response team*) internal perusahaan, yang didukung oleh petugas P3K, spesialis K3 kebakaran, dan tim pendukung lainnya.

Perempuan masih memainkan peran yang relatif kecil dalam pencegahan dan pengendalian kebakaran karena pekerjaan tersebut dianggap terlalu berbahaya untuk dilakukan, mengingat masalah gender seringkali diabaikan ketika terjadi bencana, akan sangat bermanfaat jika pekerja perempuan diberi peran dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam skenario bencana dan memberikan saran, masukan, atau tindakan, meskipun faktanya mereka dianggap sebagai kelompok yang rentan dalam situasi seperti ini. Dalam hal komponen teknis pencegahan, penyuluhan, dan pelatihan, pekerja perempuan dapat berpartisipasi dalam inisiatif pencegahan kebakaran.

#### *Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan Seksual*

Setiap pekerja ingin bekerja dalam suasana yang ramah, aman, dan nyaman, bebas dari pelecehan dan diskriminasi dalam bentuk apa pun. Tempat kerja rentan terhadap berbagai perilaku kekerasan dan pelecehan, termasuk intimidasi dan pelecehan seksual. Hal ini tentu saja akan merugikan semua pihak yang terlibat; menurunnya produktivitas di tempat kerja akan berujung pada penurunan kinerja, yang akan berdampak pada kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Sebagai bagian dari persyaratan ISPO/RSPO mengenai penggunaan pekerja anak

dan diskriminasi, ketiga perusahaan telah memiliki aturan untuk menghindari kekerasan dan pelecehan, namun sosialisasi kepada pekerja belum pernah dilakukan. Perusahaan-perusahaan tersebut saat ini tidak memiliki sumber daya manusia yang terlatih untuk menangani kekerasan dan pelecehan seksual, yang menyebabkan rendahnya pemahaman mengenai isu-isu ini di kalangan pekerja dan manajemen. Sulit untuk menentukan apakah pelecehan telah terjadi di tempat kerja karena pengembangan mekanisme penanganan dan prosedur pelaporan pelecehan belum konkret.

#### *Hubungan Kerja dan Kebebasan Berserikat*

Landasan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian kerja yang dapat dibuat secara lisan maupun tertulis. Terdapat dua jenis hubungan kerja di perkebunan kelapa sawit yang menjadi subjek penelitian ini, yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT biasa digunakan untuk pekerja produksi seperti pekerja pemeliharaan seperti penyemprot, pembersih semak, dan sejenisnya dengan jenis perjanjian kerja lepas yang didominasi oleh perempuan, maka PKWTT biasanya cocok untuk pekerja kantor atau pekerja dengan durasi kerja yang panjang. Dalam hal serikat pekerja dan organisasi kerjasama bipartit, pekerja perempuan bersifat pasif. Oleh karena itu, hak-hak dan suara perempuan tidak diperhitungkan ketika kebijakan perusahaan dibuat.

#### **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa jumlah jenis kelamin yang melakukan suatu pekerjaan masih menjadi dasar yang paling kuat bagi seseorang untuk mengklasifikasi pekerjaan menjadi pekerjaan laki-laki dan perempuan. Bagi dunia akademik dan masyarakat bisnis pada umumnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait klasifikasi stereotip pekerjaan berbasis gender khususnya di Indonesia. Sedangkan bagi industri, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam membuat regulasi ketenagakerjaan yang responsif terhadap gender. Pandangan tradisional stereotipe kesesuaian dengan pekerjaan menjadi alasan pemisahan (segregasi) pekerjaan berdasarkan jenis kelamin dipertahankan secara turun temurun



menempatkan pekerja perempuan pada posisi lemah dan kondisi kerja yang tidak adil

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bello, A.K., Alrukhaimi, M., Ashuntantang, G.E., Basnet, S., Rotter, R.C., Douthat, W.G., et al. 2017 Complications of Chronic Kidney Disease: Current State, Knowledge Gaps, and Strategy for Action. *Kidney International Supplements*, 7, 122-129.
- Colfer, C.J.P., Ihalainen, M., Monterroso, I. 2020. Understanding gender dynamics in the context of rural transformation processes: An East Kalimantan case study. *CIFOR Occasional Paper 212*. Bogor, Indonesia.
- Coaction Indonesia & Lokadata. 2021. *Pemetaan Hulu-Hilir, Sosial Ekonomi dan Dampak Lingkungan Industri Sawit dan Biodiesel di Indonesia*
- DPN SBMI, 2018, *Konvensi ILO yang Telah Diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia*, diakses melalui website <https://sbmi.or.id/konvensi-ilo-yang-telah-diratifikasi-oleh-pemerintah-indonesia/>
- García-González, Judit & Forcen, Patricia & Jimenez-Sanchez, Maria. 2019. Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. *Plos One*. 14(12)
- Li, Tania Murray, 2015, Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan, *Occasional Paper 124*, Cifor
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1984. *Qualitative data analysis*. London: Sage.
- New Editor - Bisnis.com, 2014, *Kadin Indonesia: Industri Sawit Serap 21 Juta Tenaga Kerja*, diakses melalui website <https://ekonomi.bisnis.com/read/20141015/99/265233/kadin-indonesia-industri-sawit-serap-21-juta-tenaga-kerja>.
- Paspi Indonesia, 2024, *Sawit dan SDGs [Artikel Infografis 2024]*, diakses melalui website <https://palmoilina.asia/berita-sawit/sawit-dan-sdgs-kontribusi/>
- Rowland, Dominic & Zanello, Giacomo & Waliyo, Edy & Ickowitz, Amy. 2022. Oil palm and gendered time use: A mixed-methods case study from West Kalimantan, Indonesia. *Forest Policy and Economics*. 137.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta
- Smith, S. 2013 *Determining Sample Size: How to Ensure You Get the Correct Sample Size*. E-Book (c) Qualtrics Online Sample.
- The Prakarsa, 2021. *Pelanggaran Hak Buruh Perkebunan Sawit: Studi Kasus di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah*, Jakarta
- Weimann-Sandig, Nina. 2021. Gender Stereotyping In Indonesia-Perceptions of High School Students Towards Gender-Equal Career Development. *International Journal of Multidisciplinary Studies*. 7(1)