

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2024 mencapai 16,38 juta hektar, yang terdiri dari perkebunan pemerintah atau BUMN seluas 0,98 juta hektar, perkebunan rakyat seluas 6,72 juta hektar, dan perkebunan perusahaan swasta seluas 8,68 juta hektar, tersebar hampir di seluruh Indonesia. Di Kepulauan Riau, luasnya mencapai 4.926 hektar, sedangkan yang terluas berada di Riau dengan luas 3,387 juta hektar. Provinsi Riau merupakan provinsi dengan luas perkebunan sawit terbesar di Indonesia, yaitu 3,38 juta hektar atau 20,68% dari total luas areal perkebunan kelapa sawit yang tersebar di 26 provinsi (Kepmentan No.833, 2019).

Di balik luasnya perkebunan sawit maka dibutuhkannya tenaga kerja yang besar. Secara umum, pekerja di perkebunan kelapa sawit berstatus sebagai buruh harian lepas (BHL) yang hanya menerima upah berdasarkan pekerjaan harian mereka, seperti menanam, memupuk, menyemprot, menebas dan memanen buah. Mereka bukan pegawai tetap yang menerima gaji secara rutin, sehingga tidak memiliki beban tugas yang jelas, hak cuti, atau jaminan kehidupan. Apabila seorang buruh tidak memenuhi target harian, mereka tidak akan mendapatkan upah penuh. Dengan demikian, bagi perusahaan perkebunan sawit, prioritas utama adalah peningkatan keuntungan, bukan kesejahteraan buruh. Pola hubungan kerja yang demikian menunjukkan bahwa industri sawit bersifat ekstraktif. Selain itu, dapat dipahami bahwa industri kelapa sawit berkembang pesat tanpa diimbangi oleh sistem pengelolaan yang baik. Achmad Surambo, Direktur Sawit Watch, berpendapat bahwa perkembangan industri sawit justru menghasilkan praktik informalisasi dalam hubungan kerja. Industri yang mengelola 17 juta hektar lahan setara dengan 1,5 kali luas Pulau Jawa dan menghasilkan pendapatan tahunan hingga ratusan triliun rupiah, tidak dapat mengakui buruh sawit secara formal sebagai bagian dari usaha bisnis (Efendi, 2024).

Survei Litbang Kompas (2023) menemukan tiga permasalahan utama buruh di perkebunan sawit, yaitu sistem pengupahan, kesejahteraan, dan keselamatan kerja. Inilah yang menjadi alasan mengapa transisi pengelolaan sawit yang berkeadilan penting untuk didukung. Upaya transisi tersebut tentu akan memiliki dampak yang signifikan ketika melibatkan buruh perempuan di perkebunan sawit. Selama ini, buruh sawit perempuan menanggung beban ganda karena, di samping mengurus tugas domestik, mereka juga harus bekerja untuk menambal

kebutuhan keluarga. Dalam industri perkebunan sawit, buruh perempuan cenderung mengerjakan pekerjaan-pekerjaan perawatan (Efendi, 2023).

Pekerjaan perawatan adalah pekerjaan yang fokus menjaga pohon sawit tetap sehat dan produktif, misalnya dengan melakukan pemupukan dan penyemprotan pestisida. Dua jenis pekerjaan ini memang tidak seberat memanen yang dilakukan oleh buruh laki-laki. Namun, risiko kesehatan ketika melakukan penyemprotan pestisida jauh lebih tinggi. Apalagi, para buruh perempuan sawit tidak dibekali dengan peralatan yang memadai, seperti masker dan baju khusus. Karena itu, mereka rentan mengalami masalah kesehatan (Efendi, 2024).



Gambar 1.1 Pekerja perempuan sedang melakukan suntik pohon untuk pengendalian hama

Dalam praktiknya, industri perkebunan kelapa sawit tidak dapat dipisahkan dari peran perempuan yang merupakan elemen krusial dalam berbagai proses di sektor hulu maupun hilir. Meskipun demikian, terdapat banyak isu utama terkait hak-hak pekerja perempuan yang bernarasi negatif dan sering kali dituduh merugikan tenaga kerja perempuan. Merujuk pada survei dari bpdp.or.id, kondisi tersebut menunjukkan perlunya sosialisasi dan peningkatan pengetahuan mengenai perlindungan pekerja perempuan. Dalam hal ini, Badan Pengelola Dana

Perkebunan Kelapa Sawit (BPDPKS) berinisiatif untuk mengadakan seminar bertajuk "Perlindungan Pekerja Perempuan di Perkebunan Kelapa Sawit dalam Rangka Pengarusutamaan Gender (PUG).

Bekerja di perkebunan sawit bukan hal mudah karena membutuhkan tenaga fisik yang besar jika dibandingkan dengan bekerja di perkebunan lain. Selain itu, risiko terpapar bahan kimia berbahaya juga cenderung lebih tinggi. Untuk mendapatkan kualitas minyak sawit yang optimal, tandan buah segar yang siap panen harus diolah dalam waktu 24 jam dan buruh sawit perempuan ikut hadir dalam proses memanen ini. Karena mereka harus mengangkat tandan buah sawit segar yang berat per buahnya mencapai 20 hingga 35 kilogram. Risiko kesehatan

dan keselamatan kerja buruh sawit juga tinggi mengingat adanya kontak langsung dengan bahan kimia aktif dalam pupuk dan pestisida, serta keberadaan ular kobra di kebun sebagai predator hama tikus. Kondisi kerja buruh laki-laki dan buruh perempuan di perkebunan sawit nyaris serupa (Sita, 2020) menghadapi kondisi topografi yang sulit serta tidak dilengkapi dengan peralatan kerja yang layak. Tetapi di beberapa perkebunan sudah menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja atau biasa disebut k3 yang terdiri dari Topi, Masker, Apron/Clemet, Sarung Tangan Kain, Sarung Tangan Karet dan Sepatu AP. Dengan adanya peralatan dan perlindungan kerja yang lengkap karyawan terhindar dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan Perusahaan dapat meningkatkan reputasi dan citra baik di mata masyarakat.

Buruh perempuan ditempatkan pada sektor perawatan seperti menyemprot pestisida di perkebunan. Tugas ini membuat perempuan rentan mengalami gangguan kesehatan dan kerugian fisik dikarenakan perusahaan tidak memberi fasilitas memadai seperti Alat Pelindung Diri (APD). Hal ini memungkinkan mereka terpapar bahan kimia saat bekerja. Mirisnya, risiko kerja yang tinggi tersebut tidak dibarengi dengan jaminan sosial yang memadai seperti cuti sakit berbayar, penitipan anak, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, hak reproduksi (cuti haid, hamil, dan melahirkan) dan jaminan sosial lainnya. Perempuan di perkebunan sawit juga masih harus berjuang mendapat tunjangan fasilitas seperti tunjangan fasilitas perumahan, penerangan, air bersih. Praktik kerja yang tidak layak tersebut secara nyata memperlihatkan absennya dimensi keadilan gender di industri sawit. Tidak hanya itu, sebagian besar perkebunan sawit di Indonesia mempekerjakan perempuan tanpa bayaran. Jenis pekerjaan lain yang dilakukan oleh pekerja perempuan yang berstatus sebagai istri (Adenesa, 2023).

Perempuan yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sering menghadapi diskriminasi, terutama dalam hal upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selain itu, kondisi kerja yang tidak aman, seperti paparan pestisida dan pupuk tanpa perlindungan yang memadai, memperburuk situasi kesehatan mereka. Di Riau dan Sumatera Barat, banyak perempuan yang bekerja tanpa masker atau sarung tangan saat menangani bahan kimia berbahaya, yang menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang (Pradipta, 2017).

Kondisi kerja perempuan di perkebunan kelapa sawit kerap ditandai oleh beban kerja yang berat, status kerja yang tidak menentu, serta minimnya perlindungan ketenagakerjaan. Situasi tersebut menunjukkan adanya praktik eksploitasi tenaga kerja yang bersifat struktural, di mana kontribusi perempuan dalam proses produksi tidak sepenuhnya diimbangi dengan jaminan kesejahteraan yang memadai. Kondisi inilah yang kemudian melatarbelakangi

munculnya peran dan perjuangan perempuan pekerja dalam mempertahankan keberlangsungan hidup serta posisi mereka di lingkungan kerja perkebunan.

Eksplotasi pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga di beberapa negara Afrika Barat, seperti Nigeria. Dalam banyak kasus, perempuan dipekerjakan di posisi yang memerlukan kerja fisik berat dengan upah yang sangat rendah, sementara laki-laki mendapatkan posisi yang lebih baik dengan upah yang lebih tinggi (Ayokhai & Rufai, 2017). Perempuan di perkebunan kelapa sawit terus berjuang melawan ketidakadilan yang mereka alami. Salah satu bentuk perlawanan yang dilakukan adalah dengan mengorganisir aksiaksi protes atau melakukan perlawanan secara diam-diam. Perempuan seringkali menggunakan ruang-ruang partisipasi yang tersisa untuk menuntut hak-hak mereka atau mengajukan tuntutan atas kondisi kerja yang lebih baik (Sinaga, 2021).

Villamor dan van Noordwijk (2016) menyatakan bahwa keterlibatan perempuan merupakan bagian dari sistem sosiokultural atau kebudayaan masyarakat tersebut yang mempengaruhi penggunaan tanah, yakni produktivitas tanah dan tenaga kerja lebih ditentukan oleh dinamika populasi daripada kecenderungan tanah itu sendiri. Dengan demikian, perempuan mempunyai peran penting dalam menentukan penggunaan tanah apakah lebih menjadi sustainable dan mampu beradaptasi terhadap dinamika global seperti perubahan iklim.

Li (2015) menyatakan bahwa hak-hak perempuan adat (Dayak), terutama mengenai kondisi rentan mereka sebagai pekerja tenaga kontrak/tenaga lepas pabrik, ancaman ketahanan pangan karena kondisi tanah mereka dirampas, dan hak atas tanah perempuan diakui, baik secara kepemilikan individual. Dalam kondisi seperti ini, diperlukan studi-studi lebih lanjut dari aspek perburuan.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa Setiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka secara umum dapat disimpulkan bahwa pekerja mempunyai hak yang layak. Hak-hak tersebut meliputi hak atas penghasilan (upah) yang layak, hak atas pembinaan keahlian, kejujuran serta keterampilan kerja, hak atas penempatan tenaga kerja, hak atas perlindungan dan keselamatan kerja (Asyhadie, 2008).

Gunawi Kartasapoetra et.al (Asyhadie, 2008) menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan dalam bidang usaha atau perusahaannya sebaiknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan yang sebijaksana mungkin, karena wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun, norma-norma susila agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja pria, terutama pekerjaan pada malam hari,

tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya. tenaga kerja wanita itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya.

Beberapa perusahaan perkebunan kelapa sawit, seperti yang ada di Kalimantan, membentuk Komite Gender untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Komite ini mendukung inisiatif Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif (GP2SP) yang bertujuan menjaga kesehatan dan produktivitas pekerja wanita khususnya yang sedang dalam usia reproduksi, sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif. Melalui Komite Gender, pekerja perempuan mendapatkan fasilitas seperti akses ke perawatan kesehatan, terutama selama kehamilan dan haid. Pekerja perempuan juga diberikan akses ke pelatihan berkala. Pelatihan ini mencakup peningkatan keterampilan kerja, baik di bidang teknis maupun manajerial. Selain itu, beberapa program juga fokus pada peningkatan keterampilan hidup, seperti pembuatan masker selama pandemi COVID-19, yang melibatkan ibu rumah tangga di sekitar perkebunan (Immanuela, 2021).

Perusahaan perkebunan kelapa sawit umumnya menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai bagi pekerja perempuan. Ini meliputi layanan medis untuk menjaga kesehatan selama masa haid, kehamilan, dan pasca-melahirkan. Beberapa perusahaan juga menyediakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang wajib diikuti pekerja perempuan. Pelatihan ini bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja, dan perusahaan seringkali bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan melalui jaminan kecelakaan kerja dan kematian. Selain itu perusahaan dalam rangka meminimalkan risiko kecelakaan kerja, perusahaan kelapa sawit wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) yang sesuai. Pekerja perempuan seringkali bekerja di bagian pemupukan, penyemprotan, pencatatan, atau bahkan di unit pendidikan seperti PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). Semua pekerjaan ini menuntut mereka untuk menggunakan APD agar tetap aman selama bekerja (Viollata, 2021).

Yunita Widiastuti, menjelaskan telah berkomitmen untuk melindungi hak asasi manusia, memperlakukan orang dengan martabat dan rasa hormat di tempat kerja dan di masyarakat di mana perusahaan melakukan bisnis dan beroperasi secara bertanggung jawab di keseluruhan industri pertanian, pangan, keuangan, dan industri lainnya. Industri sawit Indonesia kaum perempuan juga memiliki peran penting dalam kemajuan minyak sawit yang berkelanjutan. Karena pekerja perempuan di kebun sawit bisa dibagi dalam dua kelompok, pertama kelompok

petani swadaya dari transmigran, biasanya petani sawit perempuan ini memiliki lahan terbatas, hanya mengelola 2-3 Ha lahan, jika transmigrasi berkaitan dengan dengan perkebunan Kelapa sawit, maka lahan mayoritas sudah menjadi kelapa sawit (Buyung, 2021).

Penelitian Sinaga (2021) berfokus pada tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit dan dianggap relevan karena masih banyak perempuan di sektor ini yang terus berjuang melawan berbagai bentuk ketidakadilan. Salah satu bentuk perlawanan yang dilakukan adalah dengan mengorganisir aksi-aksi protes secara terbuka, atau melalui perlawanan yang lebih halus dan tersembunyi. Perempuan sering memanfaatkan ruang-ruang partisipasi yang tersisa untuk menuntut hak-hak mereka, termasuk hak atas kondisi kerja yang lebih layak dan adil (Sinaga, 2021).

Menurut Cut Intan dan Richa Meliza (2024), pekerja perempuan di Gampong Keude Krueng, Kabupaten Aceh Utara, memilih bekerja karena kondisi ekonomi keluarga yang tidak memadai dan rendahnya tingkat pendidikan. Dalam penelitian tersebut terungkap bahwa perempuan menjalankan pekerjaan sebagai buruh tani terutama karena keterbatasan pilihan ekonomi dan pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa posisi pekerja perempuan di sektor pertanian masih rentan dan memerlukan perhatian kebijakan yang lebih kuat untuk memperbaiki kesejahteraan mereka.

Syamsiar dan Abdurrohman (2020) menemukan bahwa pekerja perempuan di bidang pertanian di Desa Jerowaru, Kabupaten Lombok Timur, menerima upah yang jauh lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki, meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama dengan durasi yang setara. Sistem pengupahan di daerah ini cenderung menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang kurang dihargai, sehingga kemampuan mereka untuk menegosiasikan hak-hak kerja sangat terbatas. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketimpangan upah terhadap pekerja perempuan tidak hanya terjadi di sektor informal perkotaan, tetapi juga di sektor pertanian, yang tetap memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional.

Berbagai penelitian diatas mengenai perempuan di sektor perkebunan kelapa sawit umumnya menitikberatkan pada isu ketimpangan gender, eksploitasi tenaga kerja, serta dampak kesehatan dan kesejahteraan buruh perempuan. Penelitianpenelitian tersebut banyak menggambarkan perempuan sebagai kelompok yang rentan dan termarginalkan dalam sistem kerja perkebunan. Meskipun penting, pendekatan tersebut cenderung menempatkan perempuan sebagai objek penderita, sehingga ruang untuk melihat peran aktif dan perjuangan perempuan masih relatif terbatas. Penelitian ini memiliki urgensi akademik karena berupaya

mengisi celah tersebut dengan memfokuskan kajian pada peran perjuangan perempuan pekerja di perkebunan kelapa sawit.

Divisi Perkebunan PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) merupakan salah satu pilar utama dalam struktur usaha perusahaan yang berfokus pada kegiatan budidaya dan pengolahan komoditas perkebunan, khususnya kelapa sawit. Sebagian besar pendapatan divisi ini berasal dari penjualan minyak kelapa sawit mentah (crude palm oil atau CPO), inti sawit (PK), serta produk-produk turunannya. Selain kelapa sawit, divisi ini juga mengelola komoditas lain seperti karet, tebu, teh, dan kakao.

Hingga 31 Desember 2024, Divisi Perkebunan SIMP memiliki total lahan tertanam inti seluas 288.649 hektar, di mana 84% di antaranya ditanami kelapa sawit. Perusahaan juga menjalin kemitraan dengan petani plasma untuk lahan seluas 91.523 hektar. Dalam mendukung kegiatan produksinya, SIMP mengoperasikan 27 pabrik kelapa sawit di wilayah Sumatera dan Kalimantan dengan total kapasitas pengolahan mencapai 7,2 juta ton tandan buah segar (TBS) per tahun. Selain itu, SIMP memiliki dua pusat penelitian dan pengembangan (Litbang) Sumatra Bioscience (SumBio) di Bah Lias, Sumatera Utara, dan PT Sarana Inti Pratama (SAIN) di Pekanbaru, Riau yang berperan dalam peningkatan produktivitas tanaman, ketahanan terhadap penyakit, serta efisiensi pengelolaan perkebunan.

Dengan skala usaha yang besar dan struktur produksi yang terintegrasi, kegiatan operasional PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) tidak hanya berkontribusi terhadap perekonomian nasional, tetapi juga membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di berbagai wilayah perkebunan, termasuk di Sungai Dua Estate. Dalam konteks tersebut, tenaga kerja perempuan memegang peranan penting dalam mendukung produktivitas kebun, baik pada tahap pemeliharaan, panen, maupun pengolahan hasil.

Berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Herwin Nasution, selaku Direktur Eksekutif Organisasi Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit (OPPUK) yang dimuat dalam portal berita GoRiau.com, disebutkan bahwa PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) sebagai salah satu anak perusahaan Grup Indofood yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit masih memerlukan perhatian lebih dalam hal pengelolaan tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan perundangundangan yang berlaku di Indonesia.

Sebagai acuan hukum, pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang disahkan

pada 5 Oktober 2020 dan ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 2 November 2020. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana peran perjuangan perempuan pekerja di perkebunan kelapa sawit PT Salim Ivomas Pratama Sungai Dua Estate.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana peran perjuangan perempuan dalam industri perkebunan kelapa sawit dalam menuntut hak-hak mereka untuk mendorong kesetaraan dalam sektor ini? Dan juga melihat peran perjuangan perempuan dalam menunaikan kewajiban kerja yang penuh tantangan alam dan tugas yang berat dalam rangka memenuhi kebutuhan keluarga terutama untuk menyiapkan dana pendidikan anak anaknya.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran perjuangan perempuan pekerja di perkebunan kelapa sawit, khususnya dalam menghadapi tantangan alam dan beban kerja yang mereka alami di lapangan.

1.4. Manfaat Penelitian

a). Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman untuk mengatasi dan memberikan solusi dari permasalahan yang dialami oleh pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit.

b). Manfaat Praktis

Secara praktis dengan adanya penelitian ini memberikan informasi kepada pembaca mengenai tantangan perjuangan perempuan pekerja di perkebunan kelapa sawit.

1.5 Sistematika BAB

Sistematika Pembahasan Berikut sistematika pembahasan pada penelitian

BAB I: PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat yang diharapkan. Dalam bab ini, juga akan dibahas konteks industri kelapa sawit dan peran pekerja perempuan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Mengulas literatur yang relevan mengenai pekerja perempuan di sektor agrikultur, khususnya kelapa sawit. Bab ini mencakup teori-teori tentang gender, ketenagakerjaan, dan studi kasus terkait tantangan yang dihadapi pekerja perempuan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Menjelaskan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, termasuk desain penelitian, teknik pengumpulan data (kuantitatif, kualitatif, atau deskriptif disesuaikan yang mau digunakan), serta analisis data dengan cara yang mau di gunakan seperti wawancara, observasi. Bab ini juga akan membahas lokasi penelitian dan populasi yang diteliti.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data, diikuti dengan analisis dan interpretasi. Bab ini membahas tantangan spesifik yang dihadapi oleh pekerja perempuan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi situasi tersebut.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Menyimpulkan temuan utama dari penelitian dan memberikan rekomendasi untuk pemangku kepentingan, seperti perusahaan dan pemerintah, guna meningkatkan kondisi pekerja perempuan. Bab ini juga akan membahas implikasi penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Dengan sistematika ini, diharapkan pembaca dapat memahami isu-isu kompleks yang dihadapi oleh pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit secara komprehensif.