

BAB I
PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

1.1 Latar Belakang Masalah

Meskipun pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi PBB tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan pada tanggal 27 Juli 1984, tetapi kondisi objektif menunjukkan bahwa konvensi tersebut belum sepenuhnya berjalan. Ada 30 pasal dimuat dalam konvensi tersebut yang intinya menolak dan menghapuskan segala bentuk perlakuan diskriminatif terhadap perempuan baik di sektor domestik maupun publik.

Kamelus dan Tema (2002:9) menyatakan bahwa secara normatif ratifikasi terhadap konvensi PBB tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan merupakan sebuah kemajuan di bidang Hak Azasi Manusia (HAM). Akan tetapi, harus diakui bahwa untuk menegakkan kaidah hukum tersebut masih berhadapan dengan resistensi kultural dan kondisi objektif masyarakat.

Di antara pasal dan bahagian yang menarik dari ratifikasi konvensi PBB tentang penghapusan diskriminasi perempuan tersebut adalah penghapusan diskriminasi terhadap perempuan pada bidang ketenagakerjaan (pasal 11). Terkait di dalamnya permasalahan partisipasi, peluang, dan kesempatan serta penghargaan pada prestasi kerja.

Dari awal tumbuh hingga perkembangannya saat ini, kondisi buruh perkebunan di Sumatera Utara secara umum belum banyak mengalami perubahan

yang signifikan. Terutama perbaikan kehidupan dan kesejahteraan buruh. Keadaan demikian dianggap sebagai kondisi lumrah dan lazim dari sejak dahulu yang harus diterima oleh buruh apa adanya. Bahkan di era reformasi dan perubahan yang sedang berlangsung nasib buruh masih memprihatinkan. Karena itu, isu dan wacana kesejahteraan serta perbaikan nasib buruh sampai saat ini masih dianggap krusial dan menarik untuk dipecahkan.

Terutama kondisi buruh perempuan perkebunan. Kondisi mereka relatif lebih buruk jika dibandingkan dengan kondisi buruh laki-laki. Sebab status buruh laki-laki di perusahaan perkebunan umumnya adalah buruh tetap. Dengan status tersebut mereka mendapat sejumlah perlakuan yang lebih baik dibanding buruh perempuan yang umumnya bekerja sebagai buruh tidak tetap.

Idealnya pada saat ini harus terjadi perubahan bagi perbaikan nasib buruh perkebunan. Akan tetapi, pada tataran empiris konsep di atas masih jauh dari kenyataan. Persoalan diskriminasi, marginalisasi, subordinasi, dan ketidakadilan masih dialami sebagian besar buruh perempuan.

Pada tataran empiris yang lebih luas, diskriminasi terhadap kaum perempuan berlangsung mulai dari sektor domestik (rumah tangga) hingga ke sektor publik. Harsono menyatakan bahwa mencuatnya isu-isu diskriminasi dan kekerasan terhadap kaum perempuan, merupakan gambaran masih buruknya kondisi kaum perempuan di Indonesia kini (Abdullah, 1997:272).

Salah satu bentuk perlakuan diskriminatif tersebut di ranah publik adalah persoalan upah atau gaji untuk pekerja perempuan. Mar'iyah menyatakan bahwa dari

1,5 miliar penduduk dunia yang hidup dengan satu dolar atau kurang dalam satu hari umumnya adalah kaum perempuan. Salah satu faktor penyebab kondisi tersebut adalah upah kerja perempuan 50 % lebih rendah jika dibandingkan upah kaum laki-laki (Mar'iyah, 2001:55).

Tidak hanya persoalan upah yang rendah, kesempatan untuk bekerja bagi kaum perempuan juga masih kurang jika dibandingkan dengan kaum laki-laki (Nauliy, 2003:2). Meskipun secara kuantitatif jumlah kaum perempuan di Indonesia lebih besar dari laki-laki.

Salah satu kelompok perempuan yang rentan mengalami perlakuan diskriminatif adalah mereka yang bekerja di sektor perburuhan terutama yang bekerja sebagai buruh di perusahaan perkebunan, baik perkebunan milik swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bentuk diskriminatif tersebut tidak hanya dalam bentuk material, dalam hal ketentuan pemberian gaji sebagai imbalan dan penghargaan terhadap hasil kerja manusia, tetapi juga secara sosio-kultural pada perusahaan.

Sumber ketidakadilan tersebut bagi sebagian kalangan, terutama kaum feminis, dipandang awalnya berakar dari adanya perbedaan peran-peran gender antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan peran gender tersebut kemudian meluas pada wilayah aktivitas kaum perempuan di ranah publik. Perbedaan peran gender tersebut dikuatkan dan dilegitimasi oleh sistem sosial dan budaya.

Kaum feminis melihat ada keterkaitan erat antara perbedaan gender (*gender differences*) dengan ketidaksetaraan gender (*gender inequalities*) dengan persoalan dan praktik ketidakadilan sosial dalam masyarakat.

Gender (bahasa Inggris) merupakan konsep untuk menggambarkan tentang konstruksi sosial dan kultural akan sifat, hak, kewajiban, status, peran, dan sebagainya yang melekat bagi seorang laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Sebagai sebuah konstruksi sosial dan kultural dalam masyarakat, gender itu tidak bersifat bawaan (kodrat) seperti halnya jenis kelamin (*sex*), yang berbeda antara satu masyarakat dengan masyarakat lainnya. Pada hakikatnya, bukanlah merupakan persoalan adanya perbedaan peran gender dalam masyarakat. Namun yang menjadi sumber persoalan adalah, jika perbedaan gender itu berimbas pada praktik ketidakadilan (diskriminasi, subordinasi, dan marginalisasi) pada salah satu jenis kelamin (laki-laki atau perempuan) dalam hubungan masyarakat dan negara secara luas.

Berdasarkan *grand tour* di lapangan ditemukan gambaran umum kondisi buruh perempuan di Serdang Bedagai, khususnya di perkebunan Adolina milik PTPN 4 di Kecamatan Perbaungan dan sekitarnya di antaranya: *pertama*, adanya perlakuan diskriminatif terhadap buruh perempuan, di mana hasil kerja buruh perempuan dihargai lebih rendah dari pada upah buruh laki-laki; *kedua*, tidak berjalannya ketentuan cuti haid dan hamil bagi buruh perempuan, ataupun jika diberikan tidak berpihak pada posisi buruh perempuan karena ada pemotongan upah atau PHK; *ketiga*, buruh perempuan rentan mengalami pelecehan seksual ketika mereka bekerja.

Fenomena di atas menarik untuk ditelusuri lebih dalam dan komprehensif untuk melihat akar persoalan yang sebenarnya berdasarkan temuan di lapangan.

Perlakuan diskriminatif tersebut selain tidak menguntungkan pada kehidupan buruh perempuan, tetapi juga bisa menimbulkan perlawanan dan gejolak sosial. Kondisi seperti itu bukan merupakan hal yang baru ditemukan selama ini. Karena itu penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan, setidaknya pada tataran teoritis dan konseptual ditemukan sebuah pemahaman terhadap fenomena diskriminasi gender yang sedang berlangsung.

Saat ini ada 12 buah perusahaan perkebunan berskala besar yang memerlukan tenaga buruh di Serdang Bedagai. Ada 3 perusahaan perkebunan milik negara atau PTPN, 2 perusahaan milik Perusahaan Daerah (PD), dan 7 perusahaan perkebunan milik swasta. Di samping itu masih ada beberapa buah perusahaan perkebunan lainnya yang berskala kecil. Pada setiap perusahaan perkebunan ditemukan buruh perempuan bekerja di dalamnya.

Sebagian besar buruh perempuan tersebut berasal dari keluarga miskin dengan latar belakang pendidikan yang rendah. Umumnya mereka hanya tamat Sekolah Dasar atau banyak di antara mereka yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal. Dengan latar belakang tersebut, umumnya mereka memiliki status yang rendah dengan beban kerja berat dan tidak memiliki posisi tawar.

Di perkebunan mereka bekerja di areal kebun atau tempat yang sesuai dengan stereotip gender, yang memerlukan ketelitian dan ketekunan. Hanya sedikit dari kaum perempuan yang bekerja di kantor atau tempat penting lainnya di perusahaan

perkebunan. Tidak jarang buruh perempuan harus juga mengerjakan jenis pekerjaan yang sama dengan pekerjaan buruh laki-laki.

Status mayoritas buruh perempuan tersebut adalah buruh harian lepas (BHL). Dengan status tersebut pihak perkebunan relatif diuntungkan. Di antara pekerjaan buruh perempuan di perkebunan adalah: membat rumput piringan karet atau kelapa sawit, meracun rumput, menyadap pohon karet, menyebar pupuk, pengutip buah sawit atau ikut bekerja di areal suaminya yang juga buruh. Ada anggapan bahwa pekerjaan tersebut dianggap ringan dan tidak memiliki resiko berat bagi buruh perempuan. Padahal tidak ada jaminan bahwa jenis pekerjaan tersebut lebih ringan dan tidak memiliki resiko.

Selain persoalan status dan upah yang rendah, buruh perempuan di perkebunan Serdang Bedagai juga sangat sulit untuk mendapatkan fasilitas bekerja, semisal cuti haid dan melahirkan. Padahal kondisi demikian adalah faktor biologis dan alami bagi seorang perempuan. Kalau misalnya seorang buruh perempuan harus bekerja satu harian, di tengah hari dia haid dan tidak dapat meneruskan pekerjaan, maka upahnya harus dipotong. Apalagi cuti melahirkan, yang pada dasarnya cuti haid dan melahirkan adalah hak normatif buruh yang harus dihormati dan dipenuhi perusahaan perkebunan.

Dengan demikian, bekerja di sektor perburuhan bagi perempuan dapat digolongkan merupakan pekerjaan yang berat. Situasi dan kondisi perkebunan tempat bekerja belum berpihak pada kepentingan buruh perempuan. Areal perkebunan yang jauh, kesehatan dan keselamatan kerja yang kurang terjamin, serta rawan mengalami

perlakuan kasar dan tindak pelecehan seksual, menunjukkan bahwa situasi dan kondisi bekerja diperkebunan tidak kondusif bagi mereka.

Gambaran ringkas kondisi buruh perempuan di Serdang Bedagai itu merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti secara holistik dan mendalam, khususnya tentang perlakuan diskriminasi terhadap buruh perempuan.

Dipilihnya buruh perempuan perkebunan di Serdang Bedagai dengan dasar pertimbangan, bahwa mereka merupakan salah satu kelompok dalam masyarakat yang rentan mengalami perlakuan diskriminatif dengan sistem dan pola perusahaan perkebunan yang tidak jauh berubah dari zaman kolonial. Kondisi tersebut sering luput dan terlupakan. Oleh karena secara sosio-kultural hal tersebut seolah dibenarkan dan diterima apa adanya sebagai sebuah kelaziman.

1.2 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui studi ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan diskriminasi buruh perempuan di Serdang Bedagai dengan sudut pandang yang difokuskan pada unsur sosio-kulturalnya. Namun secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan perlakuan diskriminatif yang dihadapi buruh perempuan di Serdang Bedagai.
2. Menemukan penjelasan sosio-kultural tentang perlakuan diskriminatif yang dihadapi oleh buruh perempuan di Serdang Bedagai.

1.3 Tinjauan Teoritis

a. Diskriminasi Terhadap Perempuan

Dalam Ensiklopedia Feminisme, Humm (2002:112) menyatakan bahwa diskriminasi merupakan suatu perlakuan tidak menyenangkan terhadap perempuan yang didasarkan pada keyakinan patriarkis bahwa perempuan memiliki atribut yang tidak dikehendaki. Lebih lanjut menurut Humm bahwa diskriminasi secara statistik berarti bahwa seorang perempuan bisa ditolak dalam sebuah pekerjaan bukan hanya karena dia adalah seorang perempuan. Namun, karena dia dianggap secara statistik lebih cenderung memperhatikan keluarga dibandingkan dengan laki-laki. Diskriminasi muncul dari suatu proses panjang interaksi antara ideologi patriarki dan Kapitalisme. Perlakuan diskriminatif tersebut tidak dapat berakhir tanpa penghapusan pembagian kerja secara seksual.

Adanya kesamaan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki secara yuridis telah dijamin oleh Undang-Undang dasar 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa: "segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Selanjutnya pada pasal 2 dinyatakan bahwa: "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam pengertian lebih luas berarti tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan setara kedudukannya dalam setiap sektor produktif yang ada.

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 1969 (Kollmann, 1997:18) tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan pasal 2 secara tegas telah dinyatakan bahwa:

dalam menjalankan undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi. Maksudnya mulai dari rekrutmen dan seleksi penerimaan tenaga kerja, penempatan, pengembangan, pemberian upah dan jaminan sosial serta kesejahteraan tenaga kerja, penghargaan dan lainnya tidak boleh dibedakan karena perbedaan gender, jenis kelamin, suku dan agama.

Pada perkembangan selanjutnya, Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tersebut mengalami penyempurnaan hingga dikeluarkannya Undang-Undang No. 7 tahun 1984. Peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 mengenai perlindungan upah pasal 3 memberikan jaminan terhadap persamaan dalam pemberian upah: “bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, juga dalam hal ini upah mencakup upah pokok dan tunjangan.

Tahun 1984 pemerintah Indonesia telah menyetujui konvensi PBB terhadap penghapusan tindakan diskriminatif bagi tenaga kerja perempuan. Undang-Undang No. 7 tahun 1984 ini merupakan ratifikasi konvensi PBB tahun 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Sesuai dengan namanya, konvensi ini memuat ketentuan dan himbauan untuk menghapuskan segala bentuk perlakuan diskriminatif terhadap perempuan di semua bidang kehidupan, politik, sosial, ekonomi, budaya dan ketenagakerjaan.

Di antara pasal-pasal yang ditetapkan oleh Majelis Umum PBB tanggal 18 Desember 1979 tersebut berisikan antara lain: definisi diskriminasi terhadap perempuan (pasal 1), kewajiban negara untuk menghapuskan diskriminasi (pasal 2),

pengembangan dan kemajuan perempuan (pasal 3), akselerasi untuk persamaan perempuan dan laki-laki (pasal 4), peran jenis kelamin dan penstereotipan (pasal 5), penindasan dan eksploitasi terhadap perempuan (pasal 6), kehidupan politik dan publik (pasal 7), representasi dan partisipasi internasional (pasal 8), kewarganegaraan (pasal 9), pendidikan (pasal 10) ketenagakerjaan (pasal 11), persamaan dalam akses terhadap pelayanan kesehatan (pasal 12), tunjangan sosial dan ekonomi (pasal 13), perempuan pedesaan (pasal 14), persamaan di depan hukum dan dalam urusan-urusan sipil (pasal 15), persamaan dalam perkawinan dan keluarga (pasal 16) dan seterusnya.

Khusus mengenai persamaan hak perempuan di bidang ketenagakerjaan dimuat dalam pasal 11 konvensi tersebut. Adapun butir-butir yang dimuat pada pasal 11 konvensi tersebut secara rinci menyatakan bahwa:

- (1) Setiap negara wajib membuat peraturan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan di bidang ketenagakerjaan yang menjamin kesamaan hak laki-laki dan perempuan terutama mengenai:
 - a. Hak untuk bekerja sebagai salah satu hak azasi manusia;
 - b. Hak untuk memperoleh kesempatan kerja, termasuk kriteria seleksi yang sama untuk penerimaan pegawai;
 - c. Kebebasan untuk memilih pekerjaan, hak yang sama untuk promosi, hak akan kepastian kerja dan jaminan sosial, serta hak untuk mengikuti latihan kerja termasuk pemagangan;

- d. Hak untuk menerima upah dan tunjangan yang sama, perlakuan yang sama atas pekerjaan yang setara, serta persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
 - e. Hak untuk memperoleh jaminan sosial, termasuk jaminan pensiun, tunjangan penganggur, biaya pengobatan, santunan cacat kerja, tunjangan hari tua dan hak cuti dengan pembayaran upah;
 - f. Hak untuk memperoleh perlindungan untuk kesehatan dan kesehatan kerja, kondisi kerja termasuk perlindungan atas fungsi melanjutkan keturunan.
- (2) Untuk mencegah diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan atas dasar status perkawinan dan hamil, setiap negara wajib membuat peraturan yang tepat:
- a. Dengan memberikan sanksi melarang pengusaha untuk memecat tenaga kerja perempuan karena dia kawin, hamil atau cuti melahirkan;
 - b. Untuk memperbolehkan tenaga kerja perempuan mengambil cuti hamil dengan tetap menerima upah atau penggantian jaminan sosial yang setara, tanpa kehilangan pekerjaan terdahulu, senioritas dan tunjangan-tunjangan yang telah menjadi haknya;
 - c. Untuk mendorong pengadaan pelayanan sosial yang memungkinkan orang tua dapat memenuhi kewajiban keluarga, tanggungjawab pekerja dan berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat, antara lain dengan mendirikan tempat-tempat penitipan anak;
 - d. Untuk memberikan perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan di bidang pekerjaan yang berbahaya bagi perempuan hamil.

Menindaklanjuti Undang-Undang No. 7 tahun 1984 tersebut, selanjutnya Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Edaran No. 3 dan 4 tahun 1988 ditujukan kepada seluruh Kantor Departemen Tenaga Kerja tingkat propinsi dan kabupaten. Kepada semua kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja diminta supaya memperhatikan rumusan dan isi setiap peraturan perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) agar tidak mengandung unsur diskriminasi terhadap perempuan.

Di mana sebelumnya diwajibkan agar setiap perusahaan membuat peraturan perusahaan yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta wewenang dan tanggungjawab pengusaha. Di dalamnya telah dimuat tentang waktu bekerja, istirahat, waktu lembur dan jam lembur, hak cuti dan libur, ketentuan pokok mengenai upah dan jaminan sosial, pemberian insentif dan tindakan disiplin. Peraturan perusahaan tersebut harus terlebih dahulu diteliti dan disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja. Jika serikat pekerja sudah terbentuk dan melakukan perundingan dengan perusahaan, hasil perundingan tersebut dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama tersebut.

Akan tetapi dalam kenyataannya di lapangan masih terdapat kesenjangan antara kaidah teoritis dan praktis dalam banyak hal. Dari segi kuantitas misalnya, jumlah kaum perempuan di Indonesia relatif lebih besar jumlahnya dari laki-laki. Tetapi angka partisipasi yang besar tersebut masih berlawanan dengan profil pekerja perempuan yang tetap memprihatinkan. Dilihat dari aspek sosial lainnya secara luas seperti di bidang pendidikan, politik, ekonomi, hukum dan lainnya justru

menunjukkan bahwa angka partisipasi, akses serta kesempatan kaum perempuan masih rendah.

Pada bidang ketenagakerjaan secara umum dipahami bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja kaum perempuan terus mengalami peningkatan. Simanjuntak (1997: 13) menyatakan bahwa angkatan kerja perempuan pada tahun 1990 adalah sekitar 36 % dari seluruh angkatan kerja di dunia. Di Indonesia tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan hingga tahun 1990 saja telah mencapai angka 40,5 %. Pada tahun 2000 tingkat partisipasi tersebut bertambah menjadi 44 %. Bahkan jumlah tersebut diprediksi akan terus meningkat pada setiap tahunnya dan cenderung bertambah lebih cepat dari angkatan kerja laki-laki.

Meskipun ada kenaikan angka partisipasi kaum perempuan pada semua bidang khususnya dalam bidang kertenagakerjaan, namun tidak secara otomatis menunjukkan perbaikan ekonomi dan kualitas hidup bagi kaum perempuan. Sebab masuknya kaum perempuan ke sektor-sektor publik dari ranah domestik bukan tidak menimbulkan persoalan baru. Hal ini di antaranya disebabkan oleh kuatnya stereotip dan bias jender dalam masyarakat di mana tenaga kerja perempuan tidak atau kurang diperhitungkan sebagai *human capital investment* yang tinggi nilainya.

Akibatnya, bertambahnya angka partisipasi kaum perempuan pada bidang ketenaga kerjaan justru menambah persoalan baru bagi kaum perempuan sebagai pekerja kelas dua dengan beban kerja berat yang kurang diperhitungkan. Hanya sedikit di antara mereka yang beruntung.

Meningkatnya angka partisipasi kaum perempuan seharusnya diikuti pula dengan perbaikan kondisi kehidupan tenaga kerja perempuan. Menurut Simanjuntak (1997:16) setidaknya ada dua isu penting dalam upaya peningkatan dan perbaikan kondisi tenaga kerja perempuan di Indonesia, yaitu: (1) pekerjaan perempuan diperlakukan sama dengan pekerjaan laki-laki atau dengan kata lain menghapuskan segala bentuk perlakuan diskriminasi atas pekerja perempuan, dan (2) penyediaan fasilitas khusus bagi pekerja perempuan.

Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun secara teoritis diskriminasi ditolak, tetapi dalam tataran empiris dan praktis perlakuan diskriminatif terhadap perempuan secara umum masih terus berlangsung.

Adanya konvensi tentang penghapusan segala bentuk perlakuan diskriminasi terhadap perempuan tersebut secara sederhana menunjukkan sebuah kemajuan di bidang hukum dan hak asasi manusia di Indonesia, khususnya di bidang perburuhan. Akan tetapi seperti telah disebutkan sebelumnya, meskipun adanya penerimaan pemerintah terhadap ratifikasi konvensi penghapusan diskriminasi tersebut bukan berarti persoalan selesai. Penegakan kaidah-kaidah hukum tersebut masih berhadapan dengan sejumlah hambatan kultural serta kondisi objektif kaum perempuan dalam sistem sosial kita. Dengan lain perkataan persoalan diskriminasi terhadap kaum perempuan masih banyak ditemukan.

Sehingga tidak terlalu berlebihan jika dikatakan bahwa ratifikasi konvensi PPB tentang penghapusan segala bentuk perlakuan diskriminatif terhadap buruh perempuan tanggal 27 Juli 1984 tersebut, serta peraturan dan perundang-undangan

tentang perburuhan di Indonesia sampai saat ini belum memberikan perubahan yang berarti bagi perbaikan nasib buruh perempuan. Sebab tidak berimplikasi pada tataran empiris, yaitu perbaikan dan peningkatan kondisi di sektor perburuhan.

b. Analisis Kondisional dan Struktural Buruh Perempuan

Menurut Fakh (2001:117) membicarakan hak asasi dan nasib buruh perempuan dapat dilihat dalam dua kerangka perspektif, yaitu: (1) yang bersifat kondisional dan (2) struktural. Kedua analisis tersebut tidak bisa dipisahkan. Artinya analisis terhadap kondisi buruh perempuan harus diletakkan dalam perspektif struktural juga.

Analisis kondisional terhadap buruh perempuan menyangkut analisis terhadap nasib kaum buruh secara keseluruhan (buruh laki-laki dan perempuan) baik secara fisik bersifat jangka pendek seperti melihat upah minimum, diskriminasi upah, kondisi kerja yang menyangkut keselamatan kerja dan hak berorganisasi. Sedangkan analisis struktural lebih menekankan pada posisi buruh perempuan dalam keseluruhan struktur formasi sosial yang ada, terutama struktur sosial di perkebunan.

Lebih jauh, menurut Fakh ada keterkaitan erat antara ideologi developmentalisme dengan kondisi buruh perempuan yang menjadi mainstream teori dan praktik pembangunan saat ini. Persoalan masyarakat dalam developmentalisme bisa direduksi menjadi hubungan antar kelas dalam masyarakat dan hubungan antara negara dengan *civil society*. Hubungan kelas di antaranya tercermin dalam hubungan antara buruh dengan majikan. Di mana majikan memperoleh nilai lebih (*surplus*

value) dari hasil kerja buruh. Dalam hubungan struktural yang demikian posisi buruh menjadi rentan.

Dengan kondisi struktural yang demikian posisi buruh menjadi sangat penting sekaligus kritis. Permasalahan nasib buruh muncul dikarenakan oleh posisi struktural mereka yang tidak menguntungkan. Antara kaum buruh sebagai sebuah entitas berhadapan dengan keseluruhan sektor dalam sistem sosial.

Menurut analisis feminisme liberal untuk menghentikan proses marginalisasi dan diskriminasi terhadap buruh perempuan yang demikian melalui perbaikan peraturan atau undang-undang perburuhan. Sehingga memungkinkan bagi buruh perempuan untuk memiliki akses dan kontrol terhadap pekerjaan dan imbalan ekonomi.

Menurut Fakih (2001:153) feminisme Marxis menyatakan bahwa persoalan struktural buruh perempuan harus dilihat dari asumsi struktur terhadap perempuan, di mana buruh perempuan memiliki status yang rendah dalam struktur produksi. Karena laki-laki mengontrol produksi maka laki-laki mendominasi hubungan sosial. Dominasi tersebut melahirkan perlakuan diskriminasi. Dalam pandangan Marxis peranan kaum perempuan sebagai buruh keluarga yang tidak dibayar sangat berperan besar dalam mereproduksi buruh, serta berperan besar dalam menjamin tersedianya buruh, sehingga memungkinkan murahnya harga tenaga kerja.

Lebih jauh, bahwa masuknya kaum perempuan ke dalam sektor perburuhan dengan upah lebih rendah menciptakan buruh cadangan yang pada akhirnya akan

mengancam solidaritas kaum buruh. Perusahaan biasanya merekrut buruh yang termurah yaitu kaum perempuan muda dengan pendidikan yang rendah.

Proses tersebut berjalan terus menerus melalui berbagai cara dan pertimbangan di antaranya melalui “eksploitasi pulang ke rumah”. Suatu proses yang diperlukan untuk membuat laki-laki yang bekerja di sektor perburuhan bekerja lebih produktif. Buruh laki-laki yang bekerja tersebut selanjutnya pulang ke rumah dan terlibat dalam suatu hubungan kerja dengan istri.

Dalam analisis ini kaum perempuan berguna dalam mereproduksi buruh murah untuk berikutnya. Masuknya perempuan sebagai buruh juga sangat menguntungkan perusahaan karena upah buruh perempuan kerap lebih rendah dibandingkan dengan upah buruh laki-laki. Juga, masuknya kaum perempuan ke dalam sektor perburuhan juga menguntungkan perusahaan karena merupakan proses penciptaan buruh cadangan yang tidak terbatas. Besarnya jumlah cadangan buruh ini akan lebih memperkuat posisi tawar perusahaan terhadap buruh perempuan sekaligus mengancam solidaritas sesama buruh.

Untuk melihat lebih jauh bagaimana proses masuk hingga terdiskriminasi dan termarginalisasinya buruh perempuan dalam perusahaan konsep *labour process* dari Braverman dapat digunakan. Konsep ini menjelaskan posisi dan kondisi tenaga kerja yang diletakkan dalam organisasi produksi tertentu, sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengontrol dan memasang target produksi tertentu, di dalamnya memuat konsep *taylorism* dan *deskilling*.

Menurut Braverman (dalam Indraswari dan Thamrin, 1994) semua proses kerja menuntut adanya kordinasi dan kontrol tenaga kerja berdasarkan pembagian kerja tertentu. Salah satu metode kontrol yang relatif efektif dalam hal ini adalah melalui *taylorism*, yaitu sebuah metode kerja yang dikembangkan oleh F W. Taylor yang memisahkan dengan nyata antara perencanaan dengan pelaksanaan proses produksi.

Pada tingkat operasional *Taylorism* dilakukan dengan jalan memecah proses produksi ke dalam bagian-bagian kecil yang dikerjakan oleh tenaga kerja kasar atau juga disebut tenaga kerja tidak terampil. Akibat adanya penerapan metode *Taylorism* ini adalah terjadinya *deskilling* yaitu proses penurunan pengetahuan dan keterampilan kerja buruh sebagai konsekuensi pemecahan alur produksi ke dalam bagian-bagian kecil yang tidak atau kurang memerlukan banyak keterampilan serta pengalaman.

Terkait dengan proses kerja yang dilakukan, masuknya tenaga kerja diikuti dengan proses pembagian tenaga buruh akibatnya tercipta diferensiasi dalam pasar kerja berupa segmentasi dan segregasi tenaga kerja. Segmentasi mengarah pada pembedaan dalam pasar tenaga kerja buruh berdasarkan jenis-jenis pekerjaan yang diisi secara proporsional atau tidak proporsional oleh buruh berdasarkan latar belakang gender atau etnis. Adapun segregasi mengarah pada persoalan pengelompokan buruh ke dalam sektor pekerjaan tertentu berdasarkan kriteria asal seperti jenis kelamin dan ras. Selanjutnya setiap segmentasi diisi oleh buruh yang memiliki karakteristik tertentu dan mendapat upah yang berbeda.

Akibat lebih jauh dari adanya proses segmentasi ini menjadikan buruh terbagi kepada dua bagian lagi, yaitu: (1) buruh pasar primer dan (2) buruh pasar sekunder. Buruh dalam pasar primer ditandai dengan adanya tenaga kerja yang berketerampilan tinggi, berupah tinggi, posisinya dalam perusahaan terjamin serta kondisi kerja yang baik. Sedangkan buruh pada pasar sekunder ditandai dengan angkatan kerja kurang terampil atau setengah terampil, berupah rendah, posisi dalam perusahaan tidak stabil dan kondisi kerja yang kurang baik.

Menurut Indraswari dan Thamrin (1994:11) dari aspek gender pada pasar tenaga kerja primer banyak diisi oleh buruh laki-laki sementara dalam pasar tenaga kerja sekunder lebih banyak diisi oleh buruh perempuan.

Menurut Barron dan Norris (dalam Indraswari dan Thamrin, 1994) ada lima alasan mengapa buruh perempuan cenderung mengisi pasar tenaga kerja sekunder, yaitu: (1) kemampuan kerja buruh perempuan dinilai lebih rendah, (2) secara sosial perempuan berbeda dengan laki-laki, (3) perempuan memiliki komitmen rendah dalam peningkatan karier karena orientasi dan tanggung jawab mereka lebih terfokus pada pekerjaan domestik, (4) buruh perempuan dinilai sebagai makhluk yang tidak terlalu berambisi mendapatkan upah tinggi dan (5) rendahnya solidaritas buruh perempuan.

Konsekuensi dari masuknya buruh perempuan ke dalam pasar tenaga kerja sekunder dipandang sebagai sumber awal perlakuan diskriminasi dan marginalisasi buruh perempuan dalam perusahaan.

Diskriminasi dan marginalisasi buruh perempuan menurut Scott (dalam Indraswari dan Thamrin, 1994) diidentifikasi dalam empat dimensi, yaitu: (1) penyingkiran buruh perempuan dari pekerjaan produktif, yaitu: semua bentuk partisipasi perempuan dalam angkatan kerja yang menghasilkan upah dan nilai tambah, (2) pemusatan buruh perempuan pada pinggiran pasar kerja, (3) penggunaan tenaga buruh perempuan untuk sektor-sektor produktif tertentu atas dasar gender dan jenis kelamin, (4) ketimpangan dan perbedaan ekonomi antara buruh perempuan dengan laki-laki dengan indikasi perbedaan upah serta ketidaksamaan akses keuntungan dan fasilitas bekerja.

Secara perlahan-lahan akhirnya buruh perempuan menjadi tenaga kerja pinggiran. Dampak lebih jauh dari proses ini kemudian berimplikasi pada persoalan yang lebih luas lagi bagi kehidupan dan keberadaan buruh perempuan. Semisal pemberian upah, jaminan sosial, ekonomi dan kesejahteraan kehidupan buruh secara luas.

Dengan analisis yang demikian, maka perlakuan diskriminatif terhadap buruh perempuan di dalam perusahaan dan sektor perburuhan merupakan kelanjutan dari sistem eksploitatif yang lebih bersifat struktural.

Secara teoritis dipahami bahwa pola hubungan sosial buruh dengan pihak perusahaan di dalam lingkungan perkebunan berlangsung paralel sebagai relasi *patron-client*. Di mana dalam hubungan yang demikian posisi buruh perempuan menjadi subordinasi dari keseluruhan sistem perusahaan. Pola yang demikian berlangsung secara terus menerus.

1.4 Kajian Pustaka

Saptandari (2001:87) menyatakan masih berlangsung kesenjangan antara kondisi normatif hubungan gender yang tertuang dalam UUD 1945 dan GBHN dengan kondisi objektif ketidakadilan gender. Bentuk ketidakadilan gender tersebut antara lain: marginalisasi dan diskriminasi dalam proses ekonomi yang menempatkan buruh perempuan sebagai pekerja berupah rendah, subordinasi dalam distribusi kekuasaan dengan diutamakannya laki-laki sebagai wakil rakyat, mitos stereotip negatif tentang lebih rendahnya kemampuan perempuan dari pada laki-laki, serta adanya kekerasan dalam berbagai bentuk yang mengakibatkan perasaan tertekan dan tidak aman bagi perempuan.

Dari beberapa hasil penelitian mengenai kehidupan kaum perempuan sektor perburuhan di Indonesia menunjukkan fakta begitu banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh buruh perempuan. Penelitian yang dilakukan Indraswari dan Thamrin (1994) terhadap buruh perempuan pada sektor perkebunan tembakau ekspor di Jember mengungkap banyak permasalahan yang dihadapi oleh buruh perempuan. Penelitian ini di antaranya menemukan bahwa lokasi perkebunan yang berada di wilayah pedesaan memanfaatkan keuntungan komparatif dari pasar tenaga kerja yang murah dan pasar input sekaligus. Masuknya angkatan kerja perempuan desa sebagai mayoritas buruh secara umum telah menciptakan kondisi surplus tenaga kerja perempuan. Kondisi yang demikian mengakibatkan tenaga kerja buruh perempuan menjadi marginal dan berupah rendah.

Lebih jauh, kondisi upah yang rendah tersebut diikuti pula dengan kondisi kerja yang tidak memenuhi syarat-syarat kerja, seperti pengadaan masker yang tidak terpenuhi dan hanya digunakan ketika ada inspeksi dari Departemen Tenaga Kerja. Kondisi buruh perempuan yang demikian semakin sulit dikarenakan oleh lemahnya posisi tawar buruh serta kepatuhan yang tinggi dari buruh terhadap perusahaan.

Indraswari dan Thamrin (1994) juga menemukan bahwa mobilitas vertikal buruh dalam perusahaan sangat terbatas. Posisi tertinggi yang dapat diraih oleh buruh perempuan adalah mandor. Sekalipun masa kerja mereka sangat lama. Dalam sistem ketenagakerjaan agroindustri ini terjadi segmentasi tenaga kerja antara buruh harian dan staf. Buruh harian yang umumnya perempuan adalah buruh yang dapat diberhentikan pada saat volume kerja menurun dan direkrut kembali ketika persediaan tembakau dari kebun telah menumpuk. Sementara para staf didominasi oleh buruh laki-laki yang bekerja sepanjang perusahaan masih beroperasi. Penelitian ini menemukan bahwa praktik diskriminatif terhadap buruh perempuan masih terjadi. Dengan demikian menurut kedua peneliti di atas meskipun proses industrialisasi agroindustri tembakau telah membuka peluang kerja bagi tenaga kerja perempuan, akan tetapi hal itu belum diikuti dengan perbaikan nasib buruh perempuan.

Bentuk perlakuan diskriminatif yang juga terlihat dalam penelitian di atas juga muncul dalam sistem penggajian. Dalam masa sepi pekerjaan di perkebunan tembakau, buruh perempuan yang bekerja di gudang-gudang tembakau diberhentikan beralih menjadi buruh tani baik yang dibayar tunai maupun dibayar dengan padi. Pada siklus yang demikian, perusahaan agroindustri tembakau cukup diuntungkan.

Karena mereka tidak perlu membayar upah buruh ketika volume kerja menurun. Selanjutnya, penarikan buruh perempuan bekerja kembali dilakukan oleh mandor yang merupakan perpanjangan tangan perusahaan.

Buruknya posisi buruh perempuan tersebut semakin meningkat akibat dari krisis moneter yang terjadi tahun 1997. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalu (1999:3) ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh kaum buruh akibat krisis ekonomi, di antaranya adalah: PHK massal, pemecatan aktivis buruh dan upah bekerja yang sangat rendah.

Selain permasalahan tersebut, juga ditemukan bahwa hak-hak normatif buruh masih diabaikan oleh perusahaan. Misalnya hak untuk mendirikan organisasi buruh independen di luar organisasi buruh bentukan perusahaan. Seperti ditemukan oleh Manalu (1999:3) bahwa meskipun pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO No.87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi berdasarkan keputusan presiden No.83 tahun 1998, diikuti dengan dikeluarkannya peraturan menteri tenaga kerja No.5/1998 tentang pendaftaran organisasi pekerja, tetapi pelanggaran hak berserikat buruh masih saja terjadi. Bentuk-bentuk pelanggaran yang ditemukan antara lain adalah melarang berdirinya serikat buruh independen, melakukan PHK terhadap pengurus buruh, dan memberi stigma serikat buruh sebagai organisasi terlarang. Kondisi tersebut juga diwarnai oleh kuatnya intervensi militer dan polisi terhadap organisasi buruh.

Persoalan kesehatan kerja buruh perempuan juga masih belum mendapat jaminan. Termasuk di dalamnya jaminan khusus yang seharusnya diberikan kepada

buruh perempuan seperti: cuti haid, cuti hamil dan melahirkan. Berdasarkan temuan Sciortino (1997: iii) meskipun perusahaan mempunyai ketentuan cuti haid, hamil dan melahirkan tetapi faktanya prosedur untuk mendapatkannya bagi buruh perempuan begitu sulit sehingga buruh jarang yang mau mengambilnya. Lebih jauh, banyak perusahaan yang sengaja menciptakan dan memberlakukan sistem kerja kontrak, pesanan serta borongan bagi buruh perempuan. Dengan cara seperti itu perusahaan terhindar dari kewajiban untuk memberikan jaminan hak normatif terhadap buruh. Sciortino berdasarkan penelitiannya ini menyimpulkan bahwa kondisi tempat kerja bagi buruh perempuan secara umum kurang memperhatikan kesejahteraan buruh perempuan.

Selain temuan di atas, sebagaimana diungkap Saptari (1999:101) khususnya bagi buruh perempuan dihadapkan bukan hanya dengan sistem negara yang patriarki, yang menempatkan perempuan sebagai makhluk domestik, tetapi dengan sesama buruh laki-laki pun belum melihat persoalan buruh perempuan sebagai sesuatu yang esensial.

Penelitian yang dilakukan Harijani (2001:138) tentang etos kerja perempuan desa Karang Semi di kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, menemukan sejumlah faktor yang menjadi penghalang pemberdayaan perempuan pedesaan. Pertama, secara individual kaum perempuan belum memperoleh kesempatan untuk menempati posisi penting di pemerintahan desa, belum berani untuk mengaktualisasikan diri karena kurang merasa percaya diri atau karena pengaruh budaya Jawa yang umumnya kaum perempuan tidak mau menonjolkan diri, serta masih rendahnya sumber daya

perempuan. Kedua, secara organisasi belum ada kesungguhan upaya penguasa desa untuk mengambil inisiatif memberdayakan perempuan desa, penguasa desa sangat terikat oleh peraturan-peraturan yang bersifat dari atas ke bawah, dana yang belum ada, ketidakberdayaan organisasi perempuan yang selama ini ada untuk menampung semangat perempuan desa. Ketiga, secara kultural dan berperilaku.

Dengan berbagai temuan di atas, dipahami bahwa perlakuan diskriminatif terhadap buruh perempuan berkaitan dengan banyak faktor. Faktor-faktor tersebut berinteraksi dan berdialektika satu dengan lainnya. Untuk membantu memahami dan menghindari kekeliruan terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan definisi istilah sebagai berikut:

1. Diskriminasi. Dalam Ensiklopedia Feminisme, Humm (2002:501) menyebutkan bahwa diskriminasi (*discrimination*) adalah suatu perlakuan tidak menyenangkan terhadap perempuan yang didasarkan pada keyakinan patriarkis bahwa perempuan memiliki atribut yang tidak dikehendaki. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan diskriminasi adalah konsep, pemikiran, nilai, sikap dan tindakan yang memposisikan dan menghargai perempuan lebih rendah dari laki-laki. Diskriminasi tidak hanya dalam bentuk perlakuan atas material fisik semata juga tetapi secara sosial dan psikologis.
2. Buruh perempuan. Menurut Humm (2002:501) perempuan (*woman*) adalah istilah untuk konstruksi sosial dari perempuan yang identitasnya (feminitasnya) diteruskan dan dikonstruksi melalui penggambaran. Perempuan yang dimaksud dalam hal ini adalah kaum perempuan yang bekerja sebagai buruh perkebunan di

kabupaten Serdang Bedagai. Baik buruh perempuan tetap maupun buruh tidak tetap. Tetapi dalam penelitian ini diutamakan kepada buruh perempuan yang berstatus tidak tetap. Dengan pertimbangan bahwa kondisi mereka lebih sulit jika dibandingkan dengan buruh perempuan yang berstatus sebagai buruh tetap.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Langkah-langkah dan teknik yang dipakai menggunakan pendekatan yang dikembangkan oleh Spradley (1980) meski tidak semua tahapan tersebut diaplikasikan. Setidaknya, kerangka umum dari Spradley yang dipakai pada penelitian ini. Pemilihan metode kualitatif ini didasarkan pada pertimbangan ingin mendapatkan hasil temuan yang mendalam pada latar atau *setting* sosial buruh perempuan di Serdang Bedagai apa adanya (*natural setting*).

Pertimbangan di atas sesuai dengan karakteristik dari penelitian kualitatif yang diajukan Moleong (1994:27) bahwa penelitian kualitatif itu berakar pada latar alamiah sebagai keutuhan, manusia bertindak sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif, melakukan analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitian pada upaya menemukan teori dari dasar, bersifat deskriptif, mengutamakan proses ketimbang hasil, membatasi studi dengan fokus, mempunyai seperangkat kriteria untuk melakukan pemeriksaan keabsahan data, rancangan penelitian bersifat sementara, dan hasil penelitiannya disepakati bersama oleh peneliti dan subyek peneliti.

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada wilayah perusahaan perkebunan PTPN 4 (empat) di kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Mengingat bahwa perusahaan perkebunan tersebut merupakan perusahaan perkebunan terbesar di Serdang Bedagai. Di samping itu pula di wilayah perkebunan PTPN 4 ini banyak ditemukan kaum perempuan yang bekerja sebagai buruh perkebunan. Tetapi, tidak menutup kemungkinan pada penelusuran informasi yang terkait dengan fokus penelitian dari perusahaan-perusahaan perkebunan lainnya yang ada di Serdang Bedagai secara umum.

Lebih fokus lagi penelitian ini dilakukan di perkebunan Adolina PTPN 4. Perkebunan Adolina berada di jalan lintas Sumatera di Kecamatan Perbaungan. Dari Medan menuju arah Timur sekitar 50 kilo meter. Bisa ditempuh dengan kendaraan bermotor atau dengan angkutan umum yang tersedia dengan waktu tempuh 1 jam setengah.

Tidak terlalu sulit untuk sampai ke Perbaungan. Sebab selain tersedianya alat transportasi umum, jalan menuju Perbaungan juga rapi dan merupakan jalan lintas Sumatera. Jika kita sampai di Perbaungan akan terlihat areal perkebunan, pabrik kelapa sawit yang besar dan fasilitas perkebunan lainnya milik perkebunan Adolina. Untuk diketahui bahwa perkebunan Adolina adalah perkebunan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang cukup besar dan berkembang pesat saat ini di Serdang Bedagai.

Peneliti masuk ke latar sosial masyarakat dengan jalan membaurkan diri di tengah-tengah aktifitas sosial buruh perempuan di perkebunan selama proses pengumpulan data berlangsung. Peneliti juga mengunjungi afdeling-afdeling perkebunan milik PTPN 4 Adolina selama proses penelitian, misalnya afdeling 1.

Untuk membantu dalam mempermudah mendapatkan informan yang dibutuhkan, maka peneliti mempergunakan bantuan langsung buruh perempuan yang bekerja di perkebunan atau aktivis buruh yang konsentrasi pada persoalan buruh di Serdang Bedagai, misalnya Pak Dulamin, Mas Darno, Mbak Lely Zailani, Pak Misman, Mbak Ninuk, dan masih banyak lagi.

Mereka inilah yang banyak membantu peneliti untuk melakukan penelitian di lapangan. Menunjukkan informan yang perlu dan bisa diwawancarai. Serta memberikan banyak sumbangan data dan informasi yang diperlukan. Tanpa bantuan mereka banyak kesulitan yang peneliti hadapi. Sebab selain kondisi lapangan yang relatif tidak dikenal juga sangat sulit untuk mengetahui siapa informan yang bisa diwawancarai.

Peneliti juga berkunjung ke rumah-rumah informan buruh, afdeling-afdeling di perkebunan dan tempat buruh bekerja dalam proses pengumpulan informasi. Karena itu peneliti meluangkan waktu secukupnya untuk mendapatkan data alami yang dapat dipercaya. Untuk penambahan data dan informasi yang diinginkan, peneliti juga melakukan kunjungan lapangan kembali selama proses penulisan dan pembuatan laporan penelitian hingga selesainya.

b. Teknik Pengumpulan Data

Seperti umumnya penelitian kualitatif, maka pengumpulan data menggunakan teknik, yaitu: (1) observasi peran serta (participant observation), (2) wawancara mendalam (depth interview), dan (3) pengumpulan dokumentasi. Observasi berperan serta, wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi verbal dan material secara langsung dari informan.

Di antara lokasi dan tempat yang diobservasi adalah: lokasi tempat bekerja buruh seperti kebun kelapa sawit dan coklat tempat buruh bekerja. Perumahan tempat tinggal buruh di afdeling, kantor perkebunan, dan pabrik. Sebab pada lokasi-lokasi inilah konsentrasi dan pusat tempat berlangsungnya aktivitas buruh di perkebunan berlangsung.

Sedangkan aktivitas yang diobservasi selama proses penelitian berlangsung di antaranya: memanen hasil perkebunan kelapa sawit dan coklat, membat dan membersihkan piringan tanaman, meracun rumput, memupuk, aktivitas buruh di afdeling, situasi pabrik dan perkantoran. Observasi diarahkan pada aktivitas dan proses sosial utama yang ada di perkebunan.

Proses wawancara dilakukan dengan teknik wawancara terbuka, seperti bincang-bincang biasa dan depth interview, agar informan lebih bebas dalam memberikan informasi yang dimilikinya. Pertimbangan ini juga didasarkan pada pengalaman awal ketika wawancara dengan buruh, bahwa ketika wawancara dilakukan secara formal buruh yang diwawancarai sangat sulit untuk menyampaikan

ide mereka dalam bahasa lisan yang terstruktur. Meskipun ide mereka sudah ada tetapi sulit mengungkapkannya.

Karena itu, peneliti merubah teknik wawancara dengan teknik wawancara terbuka. Di samping itu, dengan wawancara terbuka informan juga merasa setara dengan peneliti dan merasa lebih akrab. Selain menggunakan observasi dan wawancara, peneliti juga memanfaatkan bahan dokumen yang ditemukan bagi keperluan pengumpulan data.

Lofland dan Lofland (Moleong, 1994:112) menyatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya merupakan data tambahan. Sehubungan dengan itu, sesuai dengan pendapat Spradley (1997:61) dalam hal menetapkan informan yang baik harus memenuhi lima syarat, yaitu: (1) enkulturasi penuh, (2) keterlibatan langsung, (3) suasana budaya yang tidak dikenal, (4) waktu yang cukup, dan (5) non analitis.

Sumber dan data utama diarahkan pada kata-kata dan kasus atau peristiwa yang berkaitan dengan fokus penelitian. Secara rinci jenis data yang dikumpulkan selama proses penelitian berlangsung adalah:

1. Kata-kata dan tindakan. Kata-kata, peristiwa, dan tindakan informan yang diwawancarai atau diamati yang berkenaan dengan pengalaman, peristiwa atau kejadian-kejadian dan pandangan-pandangan buruh selama mereka bekerja di perkebunan. Kata-kata dan tindakan tersebut merupakan sumber data utama. Data utama tersebut dicatat dengan menggunakan alat bantu *tape recorder* dan sebagian difoto. Informan tidak merasa keberatan ketika wawancara direkam dengan *tape*

recorder, meskipun awalnya mereka bertanya untuk apa wawancara direkam. Setelah diyakinkan keperluan merekam wawancara untuk bahan analisis informasi barulah mereka merasa tenang.

2. Sumber tertulis. Sumber data tertulis yang dikumpulkan di antaranya adalah data BPS Serdang Bedagai, data tentang perkebunan di Serdang Bedagai dan bahan-bahan tertulis lainnya. Untuk bahan tertulis ini peneliti mengalami kesulitan, karena Serdang Bedagai masih merupakan kabupaten baru. Sedangkan data lama yang ada adalah data tertulis yang masih bergabung dengan data Kabupaten Deli Serdang. Apalagi data tentang perkebunan sangat sulit untuk diperoleh. Sebab perusahaan perkebunan kelihatannya tidak bersedia dan enggan kalau data tentang perusahaan mereka diketahui oleh orang lain apalagi diteliti oleh orang lain. Karena itu peneliti lebih banyak memanfaatkan data dari rekan-rekan aktifis buruh yang ada pada mereka.
3. Foto. Foto yang digunakan merupakan dokumentasi lokasi, peristiwa, dan kegiatan-kegiatan yang ditemukan selama di lapangan. Di antaranya foto obyek fisik di perkebunan dan aktivitas buruh ketika mereka bekerja. Foto tersebut dibuat sendiri oleh peneliti ketika di lapangan. Beberapa foto diambil tanpa meminta izin terlebih dahulu seperti foto pabrik Adolina, perkantoran dan lokasi tanaman milik perkebunan. Sebab izin tersebut sangat sulit didapatkan. Selebihnya dengan izin serta kesediaan dari buruh dan informan. Bahkan untuk masuk ke lokasi perkebunan saja sangat sulit karena ada petugas yang menjaganya. Bisa-bisa kita

dituduh sebagai provokator yang melakukan kegiatan dan aksi provokasi terhadap buruh di perkebunan.

4. Data statistik. Data statistik dimanfaatkan sebagai sumber data tambahan dan penguat. Misalnya data tentang jenis tanaman perkebunan di Serdang Bedagai, data luas areal tanaman perkebunan dan sebagainya. Data statistik umumnya diperoleh dari data yang disediakan oleh data BPS kabupaten Serdang Bedagai.

c. Teknik Analisis Data

Menurut Patton (Moleong, 1994:103) analisis data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam satu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Sedangkan penafsiran adalah memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah data, mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi, menyusun dalam satuan-satuan, kategorisasi sambil membuat koding, mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Setelah selesai proses tersebut, barulah dilakukan penafsiran data.

Data wawancara yang telah direkam dengan *tape recorder* pertama sekali disalin ke dalam transkrip dalam bentuk tulisan. Semua hasil wawancara dan catatan lapangan yang dibuat dirapikan dan mulai dianalisis setelah kembali dari lapangan. Jika ada informasi yang tidak jelas dan kurang diberi dicatatan dan ditanyakan kembali ketika ke lapangan.

Catatan-catatan lapangan dan hasil wawancara tersebut mulai dikelompokkan berdasarkan topik dan fokus pembahasannya. Selanjutnya mulai dilakukan sortir dan reduksi data yang ada tersebut sembari terus melakukan analisis dan interpretasi.

Merujuk pada uraian Faisal (1990:90) teknik analisis data yang digunakan pada penelitian kualitatif adalah: (1) analisis domain (*domain analysis*) untuk memperoleh gambaran yang bersifat umum dan relatif menyeluruh tentang apa yang tercakup disuatu fokus masalah; (2) analisis taksonomi (*taxonomic analysis*) pada analisis ini fokus ditetapkan terbatas pada domain tertentu yang sangat berguna dalam upaya mendeskripsikan atau menjelaskan fokus; (3) analisis komponensial (*componential analysis*) pada analisis taksonomi tujuan utamanya adalah struktur internal masing-masing domain dengan mengorganisasikan atau menghimpun elemen-elemen yang berkesamaan di suatu domain. Adapun pada analisis komponensial, yang diorganisasikan bukan kesamaan elemen dalam domain, melainkan kontras antar elemen dalam domain yang diperoleh melalui observasi atau wawancara; (4) analisis tema kultural (*discovering cultural themes*); (5) analisis komparasi konstan (*grounded theory research*) peneliti bertujuan mengembangkan teori atas dasar data yang dikumpulkan.

Secara umum, langkah-langkah penelitian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini berpedoman pada model Spradley (1980) disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, yaitu: (1) menentukan situasi sosial, (2) melakukan observasi lapangan, (3) melakukan analisis kawasan, (4) melaksanakan observasi terfokus, (5) melakukan analisis taksonomi, (6) melakukan observasi terseleksi, (7) melakukan

analisis komponensial, (8) melakukan analisis tema budaya, dan (9) menulis laporan penelitian.

Setelah ditempuh langkah-langkah analisis data yang panjang tersebut secara teknis, selanjutnya ditarik kesimpulan-kesimpulan dan interpretasi serta menemukan tema budaya yang dikaitkan dengan fokus dan pertanyaan penelitian. Untuk menjaga akurasi dan keterpercayaan data yang dianalisis, selama proses penelitian hingga tahapan analisis data dan penarikan kesimpulan, data yang dikumpulkan secara terus menerus diuji dan diperiksa.

Pemeriksaan keabsahan data yang digunakan selama penelitian berlangsung didasarkan pada empat tipe standar atau kriteria utama, sebagaimana dijelaskan oleh Lincoln dan Guba (Faisal, 1990:31), Muhadjir (1996:126), yaitu:

1. Standar kredibilitas. Untuk mendapatkan data yang memiliki derajat keterpercayaan yang tinggi dilakukan dengan tujuh teknik, yaitu: (a) perpanjangan keikutsertaan di lapangan, (b) melakukan observasi secara terus menerus dan sungguh-sungguh terhadap permasalahan yang akan diteliti, (c) melakukan triangulasi (metode, sumber, teori) (d) melibatkan teman sejawat yang tidak berperan serta melalui diskusi, (e) melakukan analisis kasus negatif, (f) melacak kesesuaian segenap hasil analisis data, (g) mengecek kesesuaian hasil wawancara, observasi, interpretasi, dan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian dengan meminta informan mereview dan mengecek kebenarannya (*member checking*) di antaranya dengan meminta informan untuk membaca draft hasil

penelitian yang dibuat. Ketujuh teknik tersebut dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

2. Standar transferabilitas. Pembaca diharapkan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai peta permasalahan penelitian. Teknik untuk memenuhi standar tersebut dilakukan dengan memperkaya deskripsi tentang latar atau konteks dari situasi sosial (*social setting*), budaya, agama, ekonomi, politik, pendidikan, demografi, dan geografi tempat berlangsungnya kasus atau peristiwa.
3. Standar dependabilitas. Standar ini berkaitan dengan persoalan pengecekan atau penilaian salah benarnya peneliti dalam mengkonseptualisasikan apa yang diteliti. Semakin konsisten dalam proses mengumpulkan data, menginterpretasikan temuan, dan melaporkan hasil penelitian, maka semakin terpenuhi standar dependabilitas. Teknik yang digunakan untuk memenuhi standar ini ialah melakukan audit dependabilitas. Hal ini dapat dilakukan oleh seorang atau beberapa auditor yang independen (dalam penelitian ini adalah kedua dosen pembimbing) dengan jalan melakukan review terhadap segenap jejak aktivitas penelitian sebagaimana yang terekam dalam catatan lapangan dan laporan penelitian.
4. Standar konfirmasiabilitas. Konfirmasiabilitas berarti dapat dikonfirmasi. Standar ini memiliki kemiripan dengan standar dependabilitas yang berkaitan dengan mutu hasil penelitian dengan memperhatikan bantuan catatan, rekaman, data lapangan (hasil audit dependabilitas) dan koherensi internalnya dalam penyajian

interpretasi serta kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian. Audit confirmabilitas dilakukan secara bersama dengan proses audit dependabilitas.

d. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, ada dua rumusan masalah penelitian yang menjadi fokus untuk dicari jawabannya, yaitu:

1. Mengapa buruh perempuan yang bekerja di perkebunan masih menghadapi perlakuan diskriminatif ?
2. Faktor-faktor apa yang mendorong terjadinya perlakuan diskriminatif terhadap buruh perempuan tersebut?

1.7 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini secara teoritis diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam tentang permasalahan buruh perempuan di Serdang Bedagai. Sehingga teridentifikasi dan terpetakan permasalahan-permasalahan yang sebenarnya. Secara praktis hal ini akan sangat bermanfaat bagi upaya pemecahan permasalahan perburuhan secara umum di Indonesia, buruh perempuan khususnya.

Temuan penelitian ini sangat bermanfaat bagi pemahaman tentang persoalan-persoalan kaum perempuan yang bekerja di sektor buruh, di mana mereka relatif terlupakan selama ini. Di mana kaum perempuan secara kuantitas banyak bekerja di sektor buruh tersebut. Sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi semua pihak untuk lebih memanusiakan kehidupan buruh, baik buruh perempuan atau laki-laki sebagai manusia.