

PERSEPSI TENTANG PRAKTEK KESETARAAN GENDER PADA KARYAWAN CV MILZAM MULTI SEJAHTERA JEMBER

Oleh Nike Widayanti; Nurul Hidayat, Baiq Lily Handayani
Program Studi Sosiologi FISIP Universitas Jember
Email: nikewidayanti@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to describe the practice of gender equality for employees the CV Milzam Multi Sejahtera plywood factory in Jember. The method that used is a qualitative method with a feminist social science approach. Determination of informants used purposive techniques, with criteria namely workers who were working in factories and workers who had worked for at least 1 year. Data collection techniques are carried out by observation, in-depth interviews, and documentation. The validity test of the data uses triangulation techniques. The analysis technique used the interactive models of Miles and Huberman. The theory that used is the Marxist / Socialist feminist theory. The results of the research show that: 1) In the system of division of labor because women are considered to have carefully nature, they are given an easy job, but require precision. While the job for men needs heavy labor. 2) In the salary system, women are considered as cheap labor, so they deserve a cheap salary. This is because women are considered as a side job. 3) The right to leave. Giving leave rights to workers is no different. However, workers who are licensed do not provide replacement salary. 4) Promotion of positions. The promotion of position can be obtained by anyone according to the requirements in the appointment of positions. So, based on the results of the research that in the CV Milzam Multi Sejahtera Jember plywood factory there was no gender inequality, but gender equality practices occurred.

Keywords: Perception, practice equality, gender, workers, factory



PENDAHULUAN

Pabrik plywood “CV Milzam Multi Sejahtera” merupakan salah satu pabrik yang terletak di Dusun Sumberuling, Desa Pringgrowirawan-Sumberbaru yang berdiri pada bulan Agustus tahun 2016. Pabrik ini merupakan pabrik skala kecil yang memproduksi triplek dengan bahan baku setengah jadi, yang berarti bahwa pabrik ini bukan memproduksi triplek dalam bentuk log/glondongan melainkan triplek yang masih dalam kondisi basah.

Di Pabrik Plywood ini memiliki dua golongan pekerja yaitu harian dan borongan. Begitupun juga sistem upah terbagi menjadi dua yakni upah harian dan borongan.

Berdasarkan hasil survei awal ditemukan bahwa di CV Milzam Multi Sejahtera tersebut terjadi pembagian kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pekerja laki-laki terlibat dalam pekerjaan yang menggunakan mesin produksi. Sedangkan perempuan terlibat dalam pekerjaan yang tidak menggunakan mesin produksi. Perbedaan pekerjaan tersebut disebabkan karena adanya konstruksi sosial yang telah dibentuk oleh masyarakat sehingga termanifestasi di dalam pabrik plywood hingga saat ini.

Berawal dari aspek keluarga, perempuan selama ini berada di pekerjaan domestik, dan laki-laki pada bagian publik.

Pekerjaan domestik ini dinilai tidak produktif sehingga mereka tidak dibayar, maka dari itu perempuan berbondong-bondong untuk melakukan pekerjaan produktif seperti buruh pabrik.

Selain buruh perempuan dibedakan dalam bagian pekerjaan, mereka juga diabaikan dalam hal kodrat alamnya. Begitupun juga dalam hal promosi jabatan. Perempuan selalu berada pada jabatan yang lebih rendah daripada laki-laki.

Perbedaan bagian pekerjaan yang diberikan untuk setiap pekerja berpengaruh terhadap upah yang diperoleh. Meskipun terdapat perbedaan upah terhadap setiap pekerja, pekerja perempuan tidak memiliki pilihan lain selain bertahan sebagai buruh.

Peneliti disini ingin mendeskripsikan “persepsi karyawan di CV Milzam Multi Sejahtera Jember tentang praktek kesetaraan gender. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan persepsi tentang praktek kesetaraan gender pada karyawan di pabrik plywood CV Milzam Multi Sejahtera Jember.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum CV Milzam Multi Sejahtera

Pabrik ini merupakan industri pengolahan kayu yang memproduksi dari bahan baku setengah jadi bukan dari bahan



gelondongan (*kayu log*). Pabrik ini memproduksi bahan setengah jadi dalam keadaan yang masih basah yang kemudian diolah menjadi triplek yang siap dikirim dan dipergunakan.

Seluruh pekerja di pabrik plywood ini sekitar ada 199 orang. Jumlah pekerja dilapangan (*dalam ruang produksi*), perempuan sebanyak 99 pekerja, sedangkan laki-laki sebanyak 70 pekerja. Sisa pekerja yang lain yakni bagian admin, sekretaris, kepala shift, dan lain-lain.

Pekerja tersebut menjadi dua golongan yaitu pekerja borongan dan pekerja harian. Begitupun juga dengan sistem upahnya. Sistem pembayaran upah tersebut dibayar selama 15 hari sekali, jadi dalam satu bulan pekerja menerima upah sebanyak 2 kali.

Dalam menyelesaikan plywood terdiri dari berbagai tahap. Tahap-tahap tersebut yaitu:

1. **Boiler (pemanas mesin produksi)**, alat ini digunakan sebagai bahan bakar pemanas mesin produksi lainnya.
2. **Press dryer (pengeringan)**, alat ini digunakan sebagai pengering bahan triplek yang belum jadi dan masih dalam keadaan basah.
3. **Repair (menambal)**. Tahap ini merupakan tahap memperbaiki bahan.
4. **Setting (seleksi)**. Setting ini bertugas memilah-milah bahan.
5. **Glue Spreader (perekat)**, alat ini berfungsi sebagai perekat.
6. **Hot Press (memanaskan bahan)**, setelah pada bahan perekat, triplek melakukan pendinginan dan kemudian pemanasan.
7. **Double Sizer (pemotongan bahan)**, alat ini berfungsi sebagai alat pemotong plywood supaya bentuk plywood itu lebih siku-siku.
8. **Grading (pemilahan mutu)**, Setelah di potong maka memilah mutu bahan yang akan di sesuaikan dengan kategori.
9. **Packing (penyelesaian: menambal yang berlubang)**. Pada bagian packing ini kayu triplek masih dilakukan pengecekan ulang yakni dengan menambal kayu triplek jika ada yang berlubang.

Sistem Pembagian Kerja di Pabrik Plywood

Pada tahap penyelesaian plywood tersebut terdapat perbedaan penempatan yang harus dikerjakan oleh pekerja perempuan dan laki-laki. Laki-laki dilibatkan dalam pekerjaan yang membutuhkan mesin produksi, sedangkan perempuan pada bagian yang memerlukan keahlian. Bagian laki-laki meliputi: *boiler, press dryer, glue spreader, hot press, double sizer, dan grading*. Sedangkan perempuan pada *bagian repair, setting, dan packing*.

Perbedaan bagian tertentu tersebut disebabkan adanya konstruksi sosial yang masih melekat dalam masyarakat yang



seolah-olah hal itu merupakan suatu kodrat Tuhan. Perempuan yang dianggap memiliki jiwa teliti, maka dalam pekerjaan pun diberikan pada bagian yang ringan dan memerlukan ketelitian. Sedangkan laki-laki yang dianggap lebih kuat maka diberikan pada bagian yang memberatkan.

Sebagian besar, perempuan diberikan pada pekerja borongan yakni repair. Pada bagian ini jumlah pekerja sebanyak 90 pekerja. Bagian yang memiliki jumlah pekerja terbanyak daripada bagian lainnya. Sedangkan laki-laki mayoritas masuk dalam pekerja harian.

Berawal dari aspek keluarga, yang menilai bahwa pekerjaan perempuan dianggap non-produktif, maka dari itu mereka tidak dibayar. Sehingga memicu perempuan untuk berbondong-bondong melakukan pekerjaan produktif seperti buruh pabrik. Oleh karena itu, perempuan dalam dunia publik dilibatkan pada pekerjaan yang serupa dengan pekerjaan domestik. Begitupun buruh perempuan di pabrik plywood yang cenderung diberikan pekerjaan yang ringan, namun membutuhkan ketelitian. Pekerjaan yang sifatnya ringan tersebut identik dengan upah yang murah. Walaupun perempuan diberikan upah yang murah, ia tetap menerimanya. Hal ini dikarenakan masih mending mendapatkan upah jika

dibandingkan di rumah yang tidak pernah dibayar.

Perempuan tersebut mengalami tekanan, sehingga mereka memilih untuk bekerja sebagai buruh. Di dalam pabrik plywood, buruh perempuan lebih dieksploitasi oleh majikan. Namun, mereka tidak menyadari hal itu. Mereka hanya menyadari sebagai pekerja yang mengharapkan imbalan.

Sistem Pengupahan di Pabrik Plywood

Tabel 1. Sistem Pengupahan

No.	Jenis pekerjaan	Pekerja	Sistem upah	Lama kerja
1.	Boiler	L	Harian	12 jam
2.	Press Dryer	L	Borongan	12 jam
3.	Repair	P	Borongan	7 jam
4.	Setting	P	Harian	7 jam
5.	Glue Spreader	L	Harian	12 jam
6.	Hot Press	L	Harian	12 jam
7.	Double Sizer	L	Harian	Non Shift
8.	Grading	L	Harian	Non Shift
9.	Packing	P	Harian	Non-shift

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa di pabrik plywood terdapat dua sistem yaitu sistem upah harian dan sistem upah borongan. Upah harian sebagian besar diberikan pada pekerja bagian mesin produksi, sedangkan borongan pada bagian *repair* yang mayoritas perempuan.

Upah yang diperoleh setiap pekerja memiliki perbedaan, karena bergantung pada masa pengabdian pekerja terhadap



pabrik. Terdapat dua golongan karena jika golongan harian saja, pabrik tidak dapat menyelesaikan target atau mengalami kerugian. Oleh karena itu, pabrik menggolongkan menjadi dua sistem pekerja yaitu sistem upah harian dan sistem upah borongan.

Jam kerja normal di pabrik plywood selama 7 jam, apabila melebihi jam normal tersebut maka dihitung sebagai kerja lembur yang diupah sebesar Rp 7.000. Jadi, pekerja yang tergolong 12 jam kerja lebih memiliki jam lembur yang lebih banyak jika dibandingkan dengan pekerja yang 7 jam.

Pada bagian *setting*, sesama pekerja perempuan juga terdapat perbedaan upah walaupun mereka berada pada bagian yang sama. Pendapatan yang diperoleh tersebut berdasarkan atas masa pengabdian pekerja. Dalam satu ruang yang sama yakni pada *grading* terdapat perbedaan tugas antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan tugas tersebut berpengaruh terhadap upah yang diperoleh. Pekerja laki-laki memiliki tugas *grad/memilah*, sedangkan perempuan hanya membantu dalam proses penyelesaian (*packing dengan menambal*). Pekerjaan tersebut tidak memerlukan mesin produksi dalam menyelesaikannya, namun cenderung memerlukan kejeliannya. Meskipun pekerja tersebut memiliki beban yang sama, namun

perempuan di upah lebih murah daripada laki-laki.

Sistem borongan ini sangat menguntungkan bagi perempuan. Hal ini dikarenakan buruh perempuan dapat berlomba-lomba dalam meningkatkan hasil mereka. Selain itu juga menguntungkan bagi majikan, karena tidak berkewajiban untuk memberikan makan dan tidak perlu memberikan jaminan sosial atau sarana produksi yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa majikan lebih mengeksploitasi tenaga kerja perempuan yang menganggap mereka sebagai tenaga kerja yang murah. Maka dari itu, perempuan selalu berada pada pekerjaan ringan. Namun perempuan tetap menerimanya, sebab ia tak memiliki pilihan lain selain bertahan untuk bekerja karena lapangan dan keterampilan yang terbatas. Sementara itu, mereka tidak menyadari bahwa mereka sedang di manfaatkan tenaganya hanya untuk kepentingan majikan.

“Iya menerima mbak, bahkan saya pernah dapat 4.000 itu waktu shift malam. Iya saya mau tidak menerimanya itu gimana, saya juga ikut borongan yang bergantung sama hasil. Jadi, dapat sebarangpun iya tetap saya terima, karena itu sudah jatah saya lah kan seperti itu” (Mbak Nuna, 10 November 2018).

Hak Cuti

Pihak pimpinan pabrik CV Milzam Multi Sejahtera dalam memberikan ijin



kepada setiap pekerja yakni maksimal selama 3 hari. Melebihi 3 hari tersebut, maka pekerja diharuskan melakukan ijin kembali. Walaupun pekerja ijin sakit ataupun lainnya, pekerja tidak mendapatkan hak upahnya. Hal ini dikarenakan pekerja tidak melakukan pekerjaan, sehingga pabrik tidak memberikan upah/gaji kepada pekerja.

Adapun mengenai hak cuti reproduksi perempuan, yang memang mengharuskan buruh perempuan tidak bekerja seperti cuti haid, melahirkan, dan menyusui. Pabrik memberikan ijin cuti melahirkan selama sebulan kepada pekerja perempuan. Namun, melebihi dari batas ijin tersebut buruh perempuan harus menulis kembali surat lamaran kerja. Hak kodrat perempuan yang mewajibkan untuk tidak bekerja, pabrik pun tidak memberikan upah pengganti. Bahkan cuti menyusui pun pabrik melakukan pemotongan upah dan itu hanya diberikan waktu 1 jam hingga 2 jam. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ijin apapun walaupun itu berkaitan dengan hak reproduksi, pabrik tidak memberikan upah pengganti.

Majikan selalu menganggap bahwa perempuan sebagai tenaga kerja sampingan yang layak untuk diupah murah. Selain buruh perempuan diupah murah, mereka juga diabaikan dalam hak

reproduksinya seperti tidak adanya upah pengganti dalam hal menyusui, melahirkan, dan haid. Hal ini dikarenakan sebagian besar buruh perempuan tergolong borongan, maka majikan tidak berkewajiban dalam memberikan jaminan sosial tersebut.

Namun, buruh perempuan tidak memiliki kuasa untuk menolak sistem majikan tersebut. Sebab, mereka menyadari hanya sebagai buruh yang mengharapkan imbalan. Sehingga dalam hal ini, buruh perempuan tidak menyadari (memiliki kesadaran palsu) bahwa mereka sedang di manfaatkan tenaganya demi mendapatkan keuntungan. Maka dari itu, sebagian besar buruh perempuan diberikan pada borongan.

Mekanisme Promosi Jabatan

Tidak hanya diranah domestik saja yang lebih dominan laki-laki, tetapi juga di ranah publik masih lebih didominasi laki-laki. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa pengawas ataupun kepala produksi serta dengan kepala setiap bagian lebih didominasi laki-laki. Tidak ada pekerja perempuan yang menduduki bagian kepala produksi tersebut. Hal ini dikarenakan masih adanya konstruksi sosial yang masih mengakar kuat bahwa seorang perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin. Selain



itu, tenaga perempuan masih dikatakan rendah daripada tenaga laki-laki.

Jabatan sebagai kepala produksi, kepala shift, kepala kerja selalu di berikan terhadap laki-laki. Sedangkan jabatan sebagai administrasi, sekretaris, dan tally selalu dominasi perempuan. Pembagian penempatan jabatan tersebut menimbulkan perempuan selalu berada di posisi jabatan yang dianggap membutuhkan ketelitian. Apabila pekerja perempuan memiliki kemampuan dalam mengatasi tanggung jawab sebagai kepala mesin produksi, maka jabatan tersebut juga akan diberikan terhadap perempuan.

Berawal dari unsur keluarga yang membagi pekerjaan perempuan berada pada bagian pekerjaan yang identik dengan mengasuh, merawat anak, dan lain-lain. Sehingga, apabila perempuan memasuki pekerjaan produktif maka juga akan serupa dengan pekerjaan rumah tangganya. Begitupun juga di pabrik plywood ini, dimana mereka cenderung diberikan pada pekerjaan yang memerlukan kejelian seperti tugas administrasi. Adanya suatu ideologi bahwa perempuan sebagai tenaga kerja murah, maka dalam kewenangan pun mereka tidak memiliki hak atas jabatan yang lebih tinggi daripada laki-laki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di pabrik plywood “CV Milzam Multi Sejahtera” Jember ini masih terdapat suatu konstruksi sosial yang melekat pada diri laki-laki dan perempuan. Adanya konstruksi sosial tersebut menyebabkan mereka berada pada pekerjaan tertentu. Namun tidak selamanya konstruksi tersebut memicu kesenjangan. Di pabrik plywood tersebut terjadi praktek kesetaraan gender yang meliputi:

1. Sistem Pembagian Kerja

Dalam penempatan bagian terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Akibat perempuan dianggap memiliki ketelitian, maka diberikan pada pekerjaan yang ringan (*repair, setting, dan packing*), sedangkan laki-laki pada bagian mesin yang memberatkan (*boiler, press dryer, glue, hot press, double sizer, dan grad*). Namun, bagian mesin produksi tersebut dapat di berikan untuk perempuan jika memenuhi syarat.

2. Sistem Pengupahan

Sistem borongan dinilai menguntungkan, sehingga banyak buruh perempuan yang berada di bagian borongan (*repair*). Maka dari itu, karena buruh perempuan dianggap sebagai tenaga kerja yang murah, mereka diberikan pada bagian upah yang tidak menjanjikan/murah. Sistem pengupahan di



pabrik ini bergantung pada masa pengabdian pekerja terhadap pabrik. Jadi, mutlak setiap pekerja mendapatkan upah yang berbeda-beda.

3. Hak cuti

Pemberian hak cuti terhadap setiap pekerja tidak ada perbedaan. Meskipun setiap pekerja ijin alasan apapun, maka pabrik tidak memberikan upah pengganti. Begitupun dengan ijin yang mengenai hak reproduksi perempuan.

4. Promosi Jabatan

Akibat buruh perempuan dianggap sebagai tenaga kerja cadangan, maka dalam kewenangan pun mereka tidak memiliki hak atas jabatan yang lebih tinggi daripada laki-laki. Perempuan cenderung pada posisi administrasi, sedangkan laki-laki pada posisi sebagai kepala. Namun, promosi jabatan bisa diperoleh siapapun sesuai dengan persyaratan dalam pengangkatan jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, M.A, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fakih, Mansour.1996. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Cet 1.
- Husni, Lalu. 2006. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Makara, Nurul Ramadhani. 2009. *Gender dalam Bidang Kesehatan*. Bandung: Alfabeta. Cet 1.
- Rokhmansyah, Alfian. 2016. *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Cet 3.
- Soepomo, Iman. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Tong, Putnam Rosemarie. 1998. *Feminis Thought: Pengantar Paling Komprehensif kepada Arus Utama Pemikiran Feminis*. Terjemahan Aquarini Priyatna Prabasmoro. Yogyakarta:Jalasutra.

