

**FAKTOR - FAKTOR YANG MENJADI ALASAN WANITA BEKERJA
SEBAGAI BURUH DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT
(Studi Kasus PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan
Kabupaten Muaro Jambi)**

***Factors That Influence Women Work as Workers in The Palm Oil Plantation
(Case Study of PT Brahma Binabakti, Sekernan District
Muaro Jambi Regency)***

Ester Agustina¹, Idris Sardi² dan Karina Ayu Eka Putri³

¹)Alumni Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi

^{2, 3}) Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Jambi

Email: esteragustina9740@gmail.com

ABSTRACT. The aims of this study are: (1). to know what factors why women works as laborers in oil palm plantations, (2). to know whether or not there are differences in the factors why women work as laborers in oil palm plantations and women who do not work. This research was carried out on February-March 2018. The results of this study indicate that the factors why women work as laborers in oil palm plantations are the level of permanent workers' wages of 95,83% and casual 100%, the income level of the head of the permanent workers 95,83% and casual 58,33%, the number of family dependents of permanent workers was 54,16% and casual 58,33%, the diversity of women's needs of permanent workers was 100% and casual 91,67%, the social status of permanent workers was 100% and casual 91,66%. %, while what is not the reason is that the factor of filling in the permanent labor time of 100% and casual 66,66% and competing and developing themselves are equal to 83,33%. Where as, women do not work the existing factors are not a reason for women to work as laborers where the wage rate is 88,89%, the income level of the head of the family is 88,89%, the number of family dependents is 72,22%, the diversity of women's needs amounting to 88,89%, social status of 88,8%, filling spare time of 100% and competing and developing themselves by 100%.

Keywords: Laborer wages, Oil palm Plantation, Women laborer

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan: (1). untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi alasan wanita bekerja sebagai buruh di Perkebunan Kelapa Sawit, (2). untuk mengetahui terdapat atau tidaknya perbedaan pada faktor-faktor alasan wanita bekerja sebagai buruh di Perkebunan Kelapa Sawit dan wanita yang tidak bekerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Februari-Maret 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor alasan wanita bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit yaitu tingkat upah buruh tetap sebesar 95,83% dan lepas sebesar 100%, tingkat penghasilan kepala keluarga buruh tetap 95,83% dan lepas sebesar 58,33%, jumlah tanggungan keluarga buruh tetap sebesar 54,16% dan lepas 58,33%, keanekaragaman kebutuhan wanita buruh tetap sebesar 100% dan lepas 91,67%, status sosial buruh tetap sebesar 100% dan lepas 91,66%, sedangkan yang tidak menjadi alasan yaitu faktor mengisi waktu luang buruh tetap sebesar 100% dan lepas sebesar 66,66% dan berkompetisi dan mengembangkan diri wanita (buruh tetap/lepas) sama-sama sebesar 83,33%. Sedangkan, wanita tidak bekerja faktor-faktor yang ada tidak menjadi alasan terhadap wanita untuk bekerja sebagai buruh dimana tingkat upah sebesar 88,89%, tingkat penghasilan kepala keluarga sebesar 88,89%, jumlah tanggungan keluarga sebesar 72,22%, keanekaragaman kebutuhan wanita sebesar 88,89%, status sosial sebesar 88,8%, mengisi waktu luang sebesar 100% dan berkompetisi dan mengembangkan diri sebesar 100 %.

Kata kunci: Buruh wanita, Perkebunan Kelapa Sawit, Upah buruh

LATAR BELAKANG

Sektor pertanian merupakan sektor utama penyerap tenaga kerja di Indonesia. Tingginya angka tenaga kerja yang diserap oleh sektor pertanian terjadi karena adanya program penyediaan infrastruktur

dan perluasan areal serta pemberdayaan bagi petani yang dilaksanakan oleh pemerintah. Di sektor pertanian, subsektor perkebunan merupakan subsektor yang banyak menyerap tenaga kerja buruh.

Di Provinsi Jambi pada tahun 2015, berada di Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Muaro Jambi pada tahun 2015, Luas Tanam Areal Kelapa Sawit terbesar yaitu Kecamatan Sekernan berada diposisi kedua maka dapat disimpulkan, Kabupaten Muaro Jambi Kecamatan Sekernan merupakan salah satu kawasan perkebunan terbesar dalam memberikan lapangan pekerjaan bagi penduduknya.

Berkembangnya subsektor perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Sekernan, salah satunya yaitu PT. Brahma Binabakti. Dimana PT. Brahma Binabakti perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terluas di Kabupaten Muaro Jambi. PT. Brahma Binabakti menciptakan peluang kerja bagi masyarakat disekitarnya mulai dari karyawan tetap sampai pada tenaga buruh lapangan baik wanita maupun untuk pria. Terbukanya kesempatan kerja termasuk bagi wanita di PT. Brahma Binabakti mengakibatkan wanita tertarik untuk bekerja sebagai buruh di perusahaan tersebut.

Buruh di perkebunan kelapa sawit PT. Brahma Binabakti ada yang tetap dan harian lepas, buruh tetap dan lepas bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan dan 7 jam dalam sehari, dengan sistem pengupahan mingguan atau bulanan. Besarnya upah yang diterima buruh tetap didasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta juga dapat tunjangan seperti uang beras, surat sakit dari dokter berlaku, cuti tahunan, cuti hamil dan cuti melahirkan (untuk wanita) dan harian lepas di dasarkan pada faktor kehadiran dan tidak mendapatkan tunjangan seperti buruh tetap. Buruh di perkebunan kelapa sawit umumnya bekerja dilapangan sebagai tukang panen (memetik buah sawit), dan perawatan (pemupukan, penyemprotan hama, pembersihan lahan, pengaplikasian limbah tankos dan lain sebagainya).

Minatnya wanita dalam mencurahkan waktunya untuk bekerja sebagai buruh di PT. Brahma Binabakti disebabkan karena bekerja sebagai buruh tidak membutuhkan persyaratan seperti jenjang pendidikan dan keahlian khusus, pada umumnya tenaga kerja wanita di daerah tersebut tidak memiliki pendidikan yang tinggi. Peranan wanita dibedakan atas dua kategori yakni, pertama peranan sebagai isteri dan ibu rumah tangga dengan kegiatan terfokus pada pekerjaan rumah tangga, meliputi mengasuh anak, memasak, mencuci, dan mendampingi suami. Kedua, peranan wanita disamping bekerja disektor rumah tangga juga bekerja untuk menambah penghasilan keluarga (sektor publik) seperti berdagang, buruh (tani non pertanian) maupun jasa (Mardikanto, 1990). Mardiana et al, (2005) menyatakan bahwa pembagian peran dan status antara pria dan wanita sudah dikenal sejak jaman dahulu, baik di negara Indonesia maupun di negara lain. Pembagian kerja secara seksual terus bertahan dan tertanam dalam kehidupan masyarakat. Sehingga sampai saat ini masih terdapat sebuah kepercayaan, bahwa perempuan yang pergi untuk mencari pekerjaan adalah perempuan yang menyalahi kodrat. Laki-laki memiliki kewajiban serta tanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan pemisahan wilayah gerak antara perempuan dan laki-laki. Perempuan hanya dibatasi untuk tetap berada dirumah melakukan peran domestik seperti menjadi seorang istri, ibu dan mengelola pekerjaan rumah tangga. Sedangkan laki-laki mempunyai wilayah kerja yang lebih luas dibandingkan wanita.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) untuk mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang menjadi alasan wanita bekerja sebagai buruh 2) untuk mengetahui terdapat perbedaan pada faktor-faktor alasan wanita bekerja sebagai buruh di Perkebunan Kelapa Sawit dan wanita yang tidak bekerja (Studi Kasus PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi)?

METODE

Penelitian dilaksanakan di Desa Suko Awin Jaya Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di Desa Suko Awin Jaya Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi terdapat perusahaan perkebunan swasta yaitu PT. Brahma Binabakti yang juga memperkerjakan wanita sebagai buruh di perkebunan. Objek penelitian ini terfokus pada wanita yang bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi. Penarikan sampel dilakukan dengan metode acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama

untuk dipilih sebagai sampel (Singarimbun dan Effendi. 1995). Untuk penarikan sampel apabila subjek penelitian jumlahnya kecil dari 100, maka lebih baik diambil semua dan jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagai sampel 10%-15% atau 20%-25% ataupun lebih. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin (Riduan dan Akdon, 2009). Selanjutnya akan diterapkan proporsional sampling, yaitu pengambilan subjek atau sampel pada setiap status buruh dengan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek atau sampel (Arikunto, 2002). Besarnya jumlah sampel buruh wanita yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 orang dari 197 responden. Dimana buruh tetap sebesar 24 orang dan lepas sebesar 12 orang. Untuk memperjelas alasan responden, maka sampel pembandingnya yaitu wanita tidak bekerja diambil setengah dari sampel buruh wanita atau responden sehingga sampel pembanding yaitu 18 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan analisis tabulasi silang (persentase) dan komparasi. Metode ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi alasan wanita bekerja sebagai buruh di Perkebunan Kelapa Sawit dan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya perbedaan pada alasan buruh wanita bekerja sebagai buruh di Perkebunan Kelapa Sawit dengan wanita yang tidak bekerja (Studi Kasus PT. Brahma Binabakti Kecamatan Sekernan Kabupaten Muaro Jambi) dengan wanita yang tidak bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Umur buruh tetap dan lepas yang bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit PT. Brahma Binabakti terbilang digolongkan usia produktif untuk bekerja dan begitu juga pada usia wanita yang tidak bekerja pada lokasi penelitian tersebut. Pengalaman kerja buruh tetap yang bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit paling banyak di kelompok 1-5 dan 6-10 tahun, sedangkan buruh lepas paling banyak 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan cukup banyak buruh tetap pengalaman kerjanya dibawah rata-rata yaitu 8 tahun dan buruh lepas rata-rata tergolong masih baru pada 1 tahun. Pendidikan formal buruh tetap tergolong rendah setengah dari responden yaitu SD/Sederajat dan buruh lepas hanya berbeda sedikit dari buruh tetap yaitu didominasi oleh pendidikan SD/Sederajat. Sedangkan untuk pendidikan formal wanita tidak bekerja berbanding terbalik dengan buruh tetap dan lepas. Tingkat upah buruh tetap yang bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit di daerah penelitian tersebut yaitu tergolong mendekati rata-rata tingkat upah buruh tetap responden yaitu 2.078.687. Sedangkan buruh lepas rata-rata tingkat upahnya yaitu sebesar 2.064.000. Selain upah, buruh tetap mendapatkan tunjangan diluar upah seperti uang beras (135.000/bulan), surat sakit dari dokter berlaku, cuti tahunan, cuti hamil dan cuti melahirkan dan harian lepas di dasarkan pada faktor kehadiran dan tidak mendapatkan tunjangan seperti buruh tetap. Tingkat penghasilan kepala keluarga buruh tetap yang bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit di daerah penelitian tersebut yaitu 2.192.250 dan buruh lepas yaitu 2.240.250. Sedangkan untuk besaran tingkat penghasilan kepala keluarga wanita tidak bekerja berbanding terbalik dengan penghasilan kepala keluarga wanita yang bekerja sebagai buruh di daerah penelitian tersebut. Dimana rata-rata penghasilan kepala keluarga yaitu 2.989.305. Dan jumlah tanggungan keluarga buruh tetap dan lepas memiliki tanggungan keluarga yang banyak melebihi dari rata-rata jumlah tanggungan keluarga yaitu 3 orang. Sedangkan wanita tidak bekerja berbanding terbalik yaitu rata-rata jumlah tanggungan keluarga yaitu 2 orang.

Tingkat Upah

Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung. Upah sendiri menurut Sukirno (1994) adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Berdasarkan hasil analisis pada faktor tingkat upah pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Jumlah Responden yang menyatakan Tingkat Upah menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Alasan	23	95,83	12	100,00	2	11,11
Bukan Alasan	1	4,16	0	0,00	16	88,89
Jumlah	24	100,00	12	100,00	18	100,00

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa tingkat upah sama-sama menjadi alasan buruh wanita tetap dan lepas untuk bekerja sebagai buruh dengan kategori tinggi dan wanita tidak bekerja untuk tidak bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit dikategori rendah. Hal ini menunjukkan tingkat upah sebagai buruh di lokasi, sebagaimana pada tabel 11 tingkat upah buruh tetap dan lepas tergolong mendekati rata-rata yaitu 2.078.687 dan tingkat upah wanita buruh tetap dan lepas dibawah UMR yaitu 2.381.941. Pada tabel 13, jumlah anggota keluarga buruh tetap dan lepas tergolong banyak dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak ada selain menjadi buruh. Maka dengan itu buruh wanita bekerja sebagai buruh karna masih banyak kebutuhan yang harus ditutupi serta dapat membantu kepala keluarganya dimana penghasilan kepala keluarga yang belum mencukupi. Sependapat menurut Sumartoyo (2002) menyatakan bahwa kenaikan upah wanita mempunyai efek substitusi dan pendapatan.

Tingkat Penghasilan Kepala Keluarga

Pendapatan kepala keluarga mempunyai peranan yang sangat penting dalam hubungannya dengan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita untuk bekerja. Sumarsono (2003) menjelaskan bahwa keluarga dengan penghasilan besar, relative terhadap biaya hidup cenderung memperkecil jumlah anggota keluarga untuk bekerja, sedangkan keluarga yang biaya hidupnya relative sangat besar pada penghasilannya cenderung untuk memperbanyak jumlah anggota untuk masuk dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada faktor tingkat penghasilan kepala keluarga pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Jumlah Responden yang menyatakan Tingkat Penghasilan Kepala Keluarga menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Alasan	23	95,83	7	58,33	2	11,11
Bukan Alasan	1	4,16	5	41,66	16	88,89
Jumlah	24	100,00	12	100,00	18	100,00

Dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa tingkat penghasilan kepala keluarga persentase buruh tetap dan lepas tergolong tinggi untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit dari pada wanita tidak bekerja. Hal ini dapat dilihat juga pada tabel 12, distribusi frekuensi tingkat penghasilan kepala keluarga responden buruh wanita lebih rendah jika dibandingkan dengan wanita tidak bekerja. Maka buruh wanita memilih untuk bekerja sebagai buruh untuk dapat membantu suaminya atau kepala keluarganya, sehingga tingkat penghasilan kepala keluarga merupakan salah satu yang menjadi alasan buruh tetap dan lepas untuk bekerja sebagai buruh. Hal ini sependapat menurut Watson (2000) bahwa tingkat partisipasi wanita dalam angkatan kerja memiliki hubungan yang negatif dalam tingkat pendapatan atau penghasilan suami.

Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga merupakan jumlah anggota keluarga, yaitu anak, keluarga, maupun anggota keluarga lain yang bernaung satu atap/masih menjadi tanggungan rumah tangga responden. Menurut Ananta (1990), sejak semula wanita mempunyai peran sebagai istri dan ibu. Suatu peran yang sering digunakan sebagai ukuran kesempurnaan staf kewanitaan. Perkembangan masyarakat menjadi masyarakat modern melahirkan konsep baru mengenai peran wanita yaitu disamping tugas melahirkan dan membesarkan anak, juga ikut berperan dalam pembangunan. Partisipasi wanita dalam pembangunan

selain memberi kemungkinan bagi kaumnya untuk menyalurkan tenaga keterampilan dan keahliannya dalam proses pembangunan, tetapi yang lebih utama juga pembangunan dapat memberi kemudahan bagi wanita untuk ikut berupaya meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

Berdasarkan hasil analisis pada faktor jumlah tanggungan keluarga pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Jumlah Responden yang menyatakan Jumlah Tanggungan Keluarga menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Alasan	13	54,16	7	58,33	5	27,73
Bukan Alasan	11	45,83	5	41,66	1 3	72,22
Jumlah	24	100,00	12	100,00	1 8	100,00

Dari Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa persentase jumlah tanggungan keluarga buruh tetap dan lepas tergolong tinggi untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit dari pada wanita yang tidak bekerja. Hal ini dapat juga dilihat pada tabel 11, dimana buruh tetap dan lepas memiliki tanggungan keluarga yang banyak melebihi dari rata-rata jumlah tanggungan keluarga yaitu 3 orang. Sedangkan wanita tidak bekerja yaitu rata-rata jumlah tanggungan keluarga yaitu 2 orang. Dengan demikian dapat diketahui jumlah tanggungan keluarga merupakan suatu alasan buruh tetap dan lepas bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit, dimana semakin banyak anggota keluarga, akan semakin banyak tanggungan biaya yang akan ditutupi. Maka dengan itu jumlah tanggungan keluarga merupakan salah satu yang menjadi alasan buruh tetap dan lepas untuk bekerja sebagai buruh. Hal ini sesuai dengan (Payaman J Simanjutak 1998) menyatakan bahwa bagaimana suatu rumah tangga mengatur siapa yang bersekolah, bekerja dan mengurus rumah tangga, yang bergantung pada jumlah anggota keluarga. Dari sini dapat dikatakan bahwa jumlah tanggungan keluarga berpengaruh positif terhadap keputusan wanita untuk bekerja, dimana semakin bertambahnya jumlah tanggungan keluarga, maka probabilitas wanita semakin besar.

Keanekaragaman Kebutuhan Wanita

Keanekaragaman kebutuhan wanita disini bukan hanya kebutuhan financial namun kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan wanita dilingkungannya. Menurut Anoraga (1992), seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Wanita yang mandiri secara ekonomi atau memiliki penghasilan sendiri akan menjadi otonom, bebas mengeluarkan pendapat, dan memberikan kritik.

Berdasarkan hasil analisis pada faktor keanekaragaman kebutuhan wanita pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Jumlah Responden yang menyatakan Keanekaragaman Kebutuhan Wanita menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Alasan	24	100	11	91,67	2	11,11
Bukan Alasan	0	0	1	8,33	16	88,89
Jumlah	24	100	12	100	18	100

Dari Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa persentase keanekaragaman kebutuhan wanita buruh tetap dan lepas tergolong tinggi untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit dari pada wanita tidak bekerja. Hal ini dikarenakan kebutuhan wanita buruh banyak yang harus ditutupi, dimana wanita buruh

banyak mengikuti kegiatan-kegiatan dari pada wanita tidak bekerja yaitu seperti kegiatan keagamaan, belanja lebih dari 3 kali ke pasar serta arisan-arisan.

Status Sosial

Soerjono (1990), status sosial atau kedudukan sosial adalah tempat seseorang secara umum dalam masyarakat sehubungan dengan orang lain dalam arti lingkungan pergaulannya, prestisenya dan hak-hak serta kewajiban-kewajibannya. Status sosial wanita adalah kedudukan seorang wanita yang akan mempengaruhi bagaimana seseorang wanita diperlakukan, bagaimana dia dihargai dan kegiatan apa yang boleh dilakukan. Keinginan perempuan untuk memperoleh status dimasyarakat juga alasan perempuan bekerja di luar rumah, peran wanita berkaitan dengan kedudukannya dalam masyarakat sebagai makhluk sosial yang berpartisipasi aktif.

Berdasarkan hasil analisis pada faktor status sosial pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Jumlah Responden yang menyatakan Status Sosial menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Alasan	24	100	11	91,66	2	11,11
Bukan Alasan	0	0	1	8,33	16	88,89
Jumlah	24	100	12	100,00	18	100,00

Dari Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa persentase status sosial buruh tetap dan lepas tergolong tinggi untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit dari pada wanita tidak bekerja. Hal ini karena keadaan status sosial buruh wanita seperti pendidikannya lebih rendah terlihat pada tabel 10, pendidikan formal buruh tetap tergolong rendah yaitu SD/Sederajat dan buruh lepas hanya berbeda sedikit tetapi didominasi pendidikan SD/Sederajat. Sedangkan untuk pendidikan formal wanita tidak bekerja berbanding terbalik dengan buruh tetap dan lepas. Hal ini juga ada faktor lain yaitu kurangnya keterampilan, tidak adanya kesempatan kerja lainnya dan pekerjaan buruh dilingkungannya cukup baik atau hanya pekerjaan tersebut yang tersedia, sehingga membuat buruh wanita bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit. Sehingga status sosial merupakan salah satu alasan buruh tetap dan lepas untuk bekerja sebagai buruh.

Mengisi Waktu Luang

Sukadji (2000) melihat arti istilah waktu luang dari 3 dimensi. Dilihat dari dimensi waktu, waktu luang dilihat sebagai waktu yang tidak digunakan untuk bekerja, mencari nafkah, melaksanakan kewajiban, dan mempertahankan hidup. Berdasarkan hasil analisis pada faktor mengisi waktu luang pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Jumlah Responden yang menyatakan Mengisi Waktu Luang menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Alasan	0	0	4	33,34	0	0
Bukan Alasan	24	100	8	66,66	18	100
Jumlah	24	100	12	100,00	18	100

Dari Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa persentase mengisi waktu luang buruh tetap/lepas dan wanita tidak bekerja sama-sama tergolong rendah untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit. Hal ini tidak satu tujuan dengan pendapat oleh Sumarsono (2003) Keputusan kerja adalah suatu

keputusan yang mendasar tentang bagaimana menghabiskan waktu, misalnya dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan atau bekerja dikarenakan wanita responden didesa tersebut memberikan pendapatnya bahwa tidak banyak waktu untuk bekerja diluar rumah tangganya dimana wanita harus mengurus rumah tangganya dan penduduk di desa penelitian tersebut didominasi suku jawa dimana kecenderungan wanita jawa tidak bekerja diluar rumah tangga. Maka dengan itu, mengisi waktu luang bukan suatu alasan buruh tetap/lepas dan wanita tidak bekerja untuk bekerja sebagai buruh.

Berkompetisi dan Mengembangkan Diri

Bernstein *et al*, (1988) mengatakan bahwa kompetisi terjadi ketika individu berusaha mencapai tujuan untuk diri mereka sendiri dengan cara mengalahkan orang lain. Kompetisi suatu proses sosial, dimana orang berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara yang lebih cepat dan mutu yang lebih tinggi. Berkompetisi mendorong peremuan untuk memusatkan perhatian dan pikiran, tenaga dan sarana untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada hasil yang dicapai kini, bahkan hasil terbaik diantara orang- orang lain.

Berdasarkan hasil analisis pada faktor mengisi waktu luang pada buruh wanita dan wanita tidak bekerja di lokasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Jumlah Responden yang menyatakan Berkompetisi dan Mengembangkan Diri menjadi alasan Buruh Tetap/Lepas dan Wanita tidak bekerja sebagai Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit.

	Buruh Tetap		Buruh Lepas		Wanita tdk Bekerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Alasan	4	16,66	2	16,66	0	0
Bukan Alasan	20	83,33	14	83,33	18	100,00
Jumlah	24	100,00	12	100,00	18	100,00

Tabel 7 menjelaskan bahwa persentase berkompetisi dan mengembangkan diri buruh tetap/lepas dan wanita tidak bekerja sama-sama tergolong rendah untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit. Hal ini dikarenakan buruh di perkebunan kelapa sawit PT. Brahma Binabakti tidak adanya kenaikan jabatannya dan tidak adanya persaingan pekerjaan lainnya di desa lokasi penelitian tersebut tidak seperti dalam keadaan diperkotaan. Maka dengan itu berkompetisi dan mengembangkan diri bukan suatu alasan buruh tetap/lepas dan wanita tidak bekerja untuk bekerja sebagai buruh.

KESIMPULAN

Setelah penulisan ini terselesaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor alasan wanita bekerja (tetap/lepas) sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit yaitu tingkat upah, tingkat penghasilan kepala keluarga, jumlah tanggungan keluarga, keanekaragaman kebutuhan wanita dan status sosial, sedangkan faktor mengisi waktu luang dan berkompetisi dan mengembangkan diri tidak menjadi alasan wanita untuk bekerja sebagai buruh dilokasi penelitian tersebut.

Diperoleh perbedaan antara buruh wanita (tetap/lepas) dan wanita tidak bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit, dimana faktor-faktor yang ada tidak menjadi alasan terhadap wanita tidak bekerja untuk bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit. Sedangkan untuk wanita buruh (tetap/lepas), terdapat 5 faktor yang menjadi alasan wanita buruh untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit antara lain tingkat upah, tingkat penghasilan kepala keluarga, jumlah tanggungan keluarga, keanekaragaman kebutuhan wanita dan status sosial dan yang tidak menjadi alasan yaitu mengisi waktu luang dan berkompetisi dan mengembangkan diri.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ananta, A. 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFE UI.
- [2] Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- [3] Bernstein, Douglas, A., Roy, Edward, J., Srull. Thomas, K. & Wickens, Christoper, D. Wickens. (1988). *Psychology*. Boston: Houghon Mifflin Company.
- [4] Mardiana, Dina. Anna Fatchiya. dan Yatri Indah Kusumastuti. 2005. "Profil Wanita Pengolah Ikan di Desa Blanakan Kecamatan Subang, Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi Perikanan* Vol VI.
- [5] Mardikanto, T. 1990. *Pembangunan Pertanian*. Tri Tunggal Fajar. Surakarta
- [6] Riduan dan Akdon. 2009. *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Alfabeta. Bandung
- [7] Sukirno, S. 1994. *Pengantar Teori Ekonomi Makro*. Jakarta: Raja Grafindo
- [8] Singarimbun, M dan Effendi, S. 1995. *Metode penelitian survey*. Edisi kedua LP3ES
- [9] Soerjono, S. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT. Rajawali. Jakarta.
- [10] Sukadji, S. 2000. *Psikologi Pendidikan dan Psikologi Sekolah*. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi. Depok.
- [11] Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Universitas Jember. Jember: Graha Ilmu.
- [12] Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Selatan. 2009. Mengangkat Lahan Rawa Lebak Sebagai Penghasil Padi (online). (diakses pada tanggal 4 April 2013).
- [13] Badan Pusat Statistik. 2012. Penduduk Indonesia Menurut Provinsi. (online). (diakses pada tanggal 16 Maret 2013).
- [14] Badan Pusat Statistik. 2013. Penggunaan Luas Lahan Sawah di Provinsi. (online). (diakses pada tanggal 03 Mei 2013).
- [15] Dinas Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Gandus. 2013. Realisasi Tanma Padi, Panen Padi, Produksi per Kecamatan. Palembang.
- [16] Sulistyarto, B. 2008. Pengelolaan Ekosistem Rawa Lebak untuk Mendukung Keanekaragaman Ikan dan Pendapatan Nelayan di Kota Palangkaraya. Disertasi Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor, Bogor. (online). (<http://repository.ipb.ac.id>). (diakses pada tanggal 7 Maret 2013).