

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis yang menopang perekonomian Indonesia. Pada tahun 2023, luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 16,83 juta hektare, menjadikannya produsen minyak sawit terbesar di dunia (Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2023). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa produksi minyak kelapa sawit Indonesia mencapai 46,82 juta ton pada tahun 2022, dengan nilai ekspor minyak sawit sepanjang tahun yang sama mencapai *USD 27,76 miliar* (BPS, 2022). Besarnya skala industri ini tidak hanya berdampak pada perekonomian nasional, tetapi juga membuka lapangan kerja yang luas bagi jutaan penduduk di kawasan perdesaan, termasuk perempuan.

Peran perempuan dalam industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia menunjukkan kontribusi yang cukup besar dalam mendukung keberlangsungan produksi sawit. Menurut Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), sektor perkebunan mempekerjakan sekitar 16 juta pekerja, di mana perempuan menjadi bagian penting yang terlibat hampir di setiap tahap produksi, mulai dari pemupukan, penyiangan, penyemprotan, hingga pemungutan brondolan (GAPKI, 2024). Keterlibatan perempuan ini tidak hanya mencerminkan kontribusi ekonomi yang substansial, tetapi juga menempatkan mereka sebagai subjek penting dalam wacana pemenuhan hak ketenagakerjaan di sektor primer Indonesia.

Meskipun perempuan sangat penting dalam industri kelapa sawit, mereka masih menghadapi kondisi kerja yang buruk. *International Labour Organization*

(ILO) menegaskan bahwa perempuan adalah kelompok yang paling rentan terhadap kondisi kerja yang tidak layak di sektor perkebunan kelapa sawit. Mereka masih menghadapi diskriminasi dalam hal upah, jaminan perlindungan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta rentan terhadap pelecehan seksual (ILO, 2024). Kerentanan ini menjadi persoalan serius yang membutuhkan perhatian dari berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah, perusahaan, hingga organisasi masyarakat sipil.

Secara normatif, negara telah memberikan landasan hukum yang kuat untuk perlindungan pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kesetaraan hak antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan tanpa diskriminasi, termasuk hak atas upah layak, waktu kerja, status kerja, cuti, perlindungan reproduksi, jaminan kesehatan, fasilitas umum, serta mogok kerja (Sawit Watch, 2023). Selain itu, pemerintah juga telah menerbitkan Panduan Pedoman Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja sesuai Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023, sebagai upaya afirmatif perlindungan perempuan di lingkungan kerja.

Salah satu permasalahan paling mendasar yang dialami pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit adalah diskriminasi upah berbasis gender. Berdasarkan temuan ILO, upah pekerja laki-laki yang berpendidikan setara sekolah dasar rata-rata 40 persen lebih tinggi dibandingkan upah pekerja perempuan (ILO, 2024). Realitas ini menunjukkan adanya *gender pay gap* yang masif dan sistematis di sektor ini. Diskriminasi upah ini diperparah dengan kenyataan bahwa perempuan sering kali ditempatkan pada pekerjaan dengan upah rendah karena dianggap hanya

sebagai pelengkap tenaga kerja, bukan sebagai pekerja utama (Larasati & Rahmad, 2024).

Selain diskriminasi upah, status kerja informal menjadi persoalan krusial yang mempengaruhi akses perempuan terhadap hak-hak ketenagakerjaan. Mayoritas perempuan di perkebunan sawit dipekerjakan sebagai buruh harian lepas (BHL) tanpa kontrak kerja tertulis, tanpa slip gaji yang jelas, dan tanpa akses terhadap berbagai tunjangan normatif (World Rainforest Movement, 2019). Bahkan di beberapa perusahaan, seperti temuan di PT. AKL Sumatera Selatan, BHL perempuan dipekerjakan melalui perusahaan kontraktor pihak ketiga dan dipaksa menandatangani surat pernyataan tidak akan menuntut BPJS, tunjangan hari raya, dan hak-hak normatif lainnya (Sawit Watch, 2023).

Industri kelapa sawit di Indonesia berkembang pesat terutama di wilayah Sumatera dan Kalimantan, termasuk Provinsi Sumatera Barat. Kabupaten Pasaman Barat merupakan salah satu sentra perkebunan kelapa sawit di Sumatera Barat dengan luas lahan mencapai lebih dari 101.902 hektar dan produksi 1.691.294 ton (BPS, 2022).

Potensi ini mendorong tumbuhnya sejumlah perusahaan perkebunan berskala besar di wilayah tersebut, salah satunya adalah PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) yang beroperasi di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, Pasaman Barat. PT. PMJ didirikan dengan Akta Nomor 11 oleh Notaris Imam Santosa S.H pada tanggal 12 Agustus 1996. Hasil produksinya adalah tandan buah segar (TBS) di lahan HGU seluas 1.940 Ha. PT. PMJ mulai beroperasi sejak tahun 1996.

Sebagai perusahaan perkebunan sawit, PT. PMJ melibatkan pekerja perempuan dalam berbagai aktivitas operasional perusahaan. Keterlibatan perempuan dalam sektor perkebunan kelapa sawit menunjukkan bahwa perempuan bukan hanya berperan sebagai pelengkap tenaga kerja, melainkan menjadi bagian penting dalam keberlangsungan proses produksi perusahaan.

Namun, keberadaan pekerja perempuan di perusahaan perkebunan tidak terlepas dari persoalan mengenai pemenuhan hak pekerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di lapangan ditemukan adanya tantangan pemenuhan hak pekerja yang disampaikan diantara pekerja perempuan masih menghadapi berbagai tantangan terkait perlindungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan hak reproduksi, serta akses terhadap mekanisme pengaduan di lingkungan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan pentingnya penelitian mengenai bagaimana perusahaan memenuhi hak pekerja perempuan dalam praktik kerja sehari-hari.

Studi mengenai perlindungan pekerja perempuan merupakan kajian kontemporer yang sudah banyak dibahas oleh peneliti sebelumnya, Theresia & Wahyuni (2021) melakukan penelitian tentang Peran gender buruh perkebunan kelapa sawit (studi kasus: PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cimulang, Kecamatan Cigudeg, Bogor, Jawa Barat. Yang di mana perempuan buruh perkebunan kelapa sawit memiliki peran ganda, yaitu sebagai pekerja di sektor perkebunan dan sebagai pengurus rumah tangga. Perempuan terlibat dalam aktivitas produksi seperti pemupukan, penyemprotan, penyiangan, dan pengutipan brondolan, sekaligus tetap menjalankan pekerjaan domestik seperti mengurus anak

dan kebutuhan keluarga. Selain itu, pendapatan perempuan juga berperan penting dalam membantu ekonomi rumah tangga.) (Theresia & Wahyuni, 2021).

Lebih lanjut, Wihabsari, dkk (2025) telah meneliti mengenai Implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan pekerja perempuan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Kabupaten Muaro Jambi yang terafiliasi sertifikasi ISPO, RSPO dan Non ISPO/RSPO (Wihabsari dkk, 2025). Hasil penelitian ini menemukan bahwa perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki sertifikasi ISPO dan RSPO cenderung lebih baik dalam memenuhi hak pekerja perempuan, seperti pemberian cuti melahirkan, perlindungan kesehatan kerja, dan penyediaan alat pelindung diri. Namun, masih ditemukan kendala seperti kurangnya pemahaman pekerja terhadap haknya dan adanya pekerja perempuan dengan status kerja rentan. Sementara itu, perusahaan non ISPO/RSPO dinilai belum optimal dalam memberikan perlindungan dan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan.

Lalu, Nurhayati, dkk (2023) telah meneliti mengenai Perlindungan pekerja buruh perempuan dan anak perkebunan sawit pasca lahirnya peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja (Nurhayati & Auliana, 2023). Hasil penelitian ini menemukan bahwa perlindungan pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit pasca lahirnya Perppu Cipta Kerja belum berjalan optimal. Meskipun regulasi telah mengatur hak pekerja perempuan, dalam praktiknya masih ditemukan pekerja dengan status kerja rentan, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, serta minimnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya sehingga perlindungan kerja belum sepenuhnya terpenuhi.

Berdasarkan pengkajian mengenai penelitian relevan di atas, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada isu umum seperti diskriminasi gender, kontribusi ekonomi perempuan, peran gender, dan perlindungan hukum ketenagakerjaan secara normatif. Sementara itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan pada bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan dijalankan dalam praktik kehidupan kerja sehari-hari di lingkungan perkebunan kelapa sawit PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ). Penelitian ini tidak hanya melihat keberadaan aturan formal mengenai hak pekerja perempuan, tetapi juga mengkaji bagaimana realitas sosial di lapangan memengaruhi terpenuhi atau tidaknya hak-hak tersebut. Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan pada pengalaman empiris pekerja perempuan, hubungan antara pekerja dan perusahaan, serta dinamika sosial yang terjadi dalam proses pemenuhan hak pekerja perempuan di lingkungan kerja perkebunan sawit.

1.2. Rumusan Masalah

Hak-hak pekerja merupakan seperangkat hak yang melekat pada setiap individu yang bekerja dan memperoleh penghasilan dalam hubungan kerja. Hak tersebut lahir sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja agar tidak mengalami eksploitasi, ketidakadilan, maupun perlakuan sewenang-wenang dari pihak yang memiliki kekuasaan ekonomi lebih besar, yaitu perusahaan atau pemberi kerja. Secara umum, hak pekerja mencakup hak ekonomi, sosial, dan perlindungan kemanusiaan dalam dunia kerja. Hak ekonomi meliputi hak memperoleh upah yang layak, jaminan sosial, tunjangan, dan kepastian kerja. Hak sosial mencakup hak

untuk berserikat, menyampaikan pendapat, memperoleh perlakuan yang adil, serta kesempatan yang sama dalam pekerjaan.

Sementara itu, perlindungan kemanusiaan meliputi hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan dari kekerasan, jam kerja yang manusiawi, dan hak untuk dihormati martabatnya sebagai manusia. Hak-hak tersebut diatur dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan, baik nasional maupun internasional, karena pekerja dipandang bukan sekadar alat produksi, tetapi manusia yang memiliki hak dasar yang harus dijamin.

Di lingkungan perkebunan kelapa sawit, pekerja perempuan umumnya terlibat dalam pekerjaan perawatan tanaman, pemupukan, penyemprotan, administrasi, hingga pekerjaan harian lainnya. PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, Pasaman Barat, juga mempekerjakan pekerja perempuan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Namun, posisi pekerja perempuan dalam dunia kerja masih sering dihadapkan pada berbagai persoalan seperti keterbatasan akses terhadap perlindungan kerja, beban kerja yang berat, ketimpangan relasi kerja, serta kerentanan terhadap diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja perempuan memiliki tantangan yang lebih kompleks dibandingkan pekerja laki-laki karena perempuan juga dihadapkan pada tanggung jawab domestik dalam rumah tangga. Dari uraian diatas maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah perusahaan perkebunan kelapa sawit sudah memenuhi hak pekerja perempuan di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ)?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi dan mendeskripsikan pemenuhan hak pekerja perempuan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ).

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk hak pekerja perempuan yang seharusnya dipenuhi oleh PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang menghambat pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian sosiologi, khususnya sosiologi gender, yang berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja perempuan di sektor perkebunan kelapa sawit.
2. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dalam memahami bagaimana implementasi hak-hak pekerja perempuan dijalankan dalam praktik sosial di lingkungan perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi mahasiswa, peneliti, maupun pihak lain yang ingin mengkaji isu pekerja perempuan, ketenagakerjaan, perlindungan hak pekerja, dan gender di sektor perkebunan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas isu serupa, baik dalam konteks perlindungan pekerja perempuan, efektivitas kebijakan perusahaan, maupun implementasi mekanisme perlindungan pekerja di lingkungan kerja perkebunan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1. Konsep Pekerja

Dalam perspektif sosiologi, pekerja tidak hanya dipahami sebagai individu yang melakukan pekerjaan untuk memperoleh upah, tetapi sebagai bagian dari struktur sosial yang memiliki posisi tertentu dalam kehidupan masyarakat. Pekerjaan merupakan salah satu bentuk aktivitas sosial yang mempertemukan individu dengan struktur organisasi, aturan, pembagian kerja, serta individu atau kelompok lainnya. Oleh karena itu, keberadaan pekerja tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sosial tempat pekerjaan tersebut berlangsung. Pekerja memiliki peran sebagai aktor sosial yang melakukan interaksi, membangun hubungan, menjalankan peran, serta menyesuaikan tindakannya dengan aturan dan kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Ritzer & Stepnisky, 2018).

Konsep pekerja dalam sosiologi juga berkaitan dengan pembagian kerja dalam masyarakat. Perkembangan masyarakat modern menyebabkan pekerjaan semakin terbagi ke dalam berbagai jenis, tugas, dan spesialisasi. Pembagian kerja

tersebut membuat individu memiliki posisi dan fungsi tertentu dalam proses produksi. Pekerja kemudian menjalankan tugas sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, pekerjaan tidak hanya menjadi aktivitas individual, tetapi merupakan bagian dari sistem sosial yang menghubungkan berbagai individu melalui pembagian tugas dan hubungan kerja(Ritzer & Stepnisky, 2018).

Dalam teori konflik Karl Marx, pekerja dipahami melalui hubungan antara kelas pekerja dan pemilik modal. Marx membagi struktur masyarakat kapitalis terutama ke dalam kelompok borjuasi sebagai pemilik alat produksi dan proletariat sebagai kelompok yang tidak memiliki alat produksi dan harus menjual tenaga kerjanya kepada pemilik modal untuk memperoleh penghasilan. Hubungan tersebut menempatkan pekerja dalam posisi yang berbeda dengan pemilik modal karena pekerja tidak memiliki kendali yang sama terhadap alat produksi dan proses produksi (Marx, 1990). Oleh karena itu, kedudukan pekerja dalam masyarakat tidak dapat dipahami secara terpisah dari struktur kepemilikan dan hubungan produksi.

Pekerja dalam perspektif Marx merupakan bagian dari kelas proletariat yang kehidupannya bergantung pada penjualan tenaga kerja. Tenaga kerja menjadi sesuatu yang dipertukarkan dalam hubungan ekonomi melalui pemberian upah. Dalam proses tersebut, pekerja memberikan waktu, tenaga, dan keterampilannya untuk menjalankan proses produksi, sedangkan pemilik modal mengorganisasikan proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa. Hubungan tersebut menunjukkan adanya ketergantungan antara pekerja dan pemilik modal, tetapi ketergantungan tersebut tidak berada dalam posisi yang sepenuhnya seimbang

karena pemilik modal memiliki penguasaan yang lebih besar terhadap alat dan proses produksi (Marx, 1990).

Perbedaan posisi tersebut menjadi dasar bagi Marx dalam menjelaskan adanya konflik kelas dalam masyarakat kapitalis. Pemilik modal memiliki kepentingan untuk mempertahankan dan meningkatkan keuntungan, sedangkan pekerja memiliki kepentingan untuk memperoleh penghasilan dan mempertahankan kehidupannya. Perbedaan kepentingan tersebut dapat memunculkan konflik ketika kepentingan ekonomi kedua kelompok tidak berjalan searah. Dalam konteks ini, pekerja tidak hanya dipandang sebagai individu yang menerima upah, tetapi sebagai kelompok sosial yang memiliki posisi tertentu dalam struktur produksi dan memiliki kepentingan yang dapat berbeda dengan kelompok pemilik modal (Ritzer, 2011).

Marx juga menjelaskan kondisi pekerja melalui konsep alienasi. Alienasi menggambarkan keadaan ketika pekerja mengalami keterasingan dari hasil pekerjaannya, aktivitas kerja, maupun dirinya sendiri. Dalam sistem produksi yang terorganisasi untuk kepentingan modal, pekerja tidak sepenuhnya memiliki kendali terhadap apa yang diproduksi, bagaimana proses produksi dilakukan, dan bagaimana hasil produksi digunakan. Pekerjaan kemudian dapat menjadi aktivitas yang dilakukan terutama untuk memperoleh penghasilan, bukan sebagai aktivitas yang sepenuhnya berada dalam kendali pekerja (Marx, 1990). Konsep alienasi menunjukkan bahwa pengalaman pekerja dalam dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga dengan hubungan pekerja terhadap aktivitas yang dilakukannya.

Selain Marx, Max Weber memberikan perspektif berbeda mengenai pekerja dan hubungan kerja. Weber memandang bahwa kehidupan kerja modern berkembang dalam sistem organisasi rasional dan birokratis yang ditandai oleh adanya aturan formal, hierarki jabatan, pembagian kerja yang jelas, dan sistem administrasi yang terstruktur (Weber, 1978). Dalam pandangan Weber, pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh nilai, norma, motivasi, dan makna subjektif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, tindakan pekerja dipahami sebagai tindakan sosial yang memiliki makna tertentu bagi individu dalam kehidupan sosialnya (Ritzer, 2011). Perspektif Weber menunjukkan bahwa konsep pekerja tidak dapat dipahami hanya melalui hubungan ekonomi semata, tetapi juga melalui dimensi sosial dan subjektif dalam dunia kerja.

Dalam konteks perusahaan, pekerja juga merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki pembagian posisi dan tanggung jawab. Terdapat pekerja yang berada pada bagian administrasi, produksi, pemeliharaan, pengawasan, maupun bagian lainnya. Perbedaan posisi tersebut membentuk pola hubungan tertentu antara pekerja dengan atasan maupun sesama pekerja. Hubungan tersebut dapat bersifat formal berdasarkan struktur organisasi, tetapi juga dapat berkembang menjadi hubungan informal melalui komunikasi, kerja sama, solidaritas, dan interaksi sehari-hari. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan ruang sosial tempat berbagai hubungan dan interaksi berlangsung di antara para pekerja.

Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, pekerja merupakan bagian penting dari proses produksi yang menjalankan berbagai aktivitas sesuai dengan pembagian kerja dalam perusahaan. Pekerjaan perkebunan memiliki karakteristik berupa

pembagian tugas yang relatif spesifik, seperti pemeliharaan tanaman, pemupukan, penyemprotan, pemanenan, pengangkutan, pemeliharaan sarana, administrasi, dan kegiatan pendukung lainnya. Setiap pekerja menempati posisi tertentu dalam proses tersebut sehingga keberlangsungan produksi perusahaan bergantung pada keterhubungan berbagai jenis pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja merupakan bagian dari sistem produksi sekaligus bagian dari struktur sosial perusahaan.

Secara yuridis, istilah pekerja/buruh memiliki pengertian yang lebih spesifik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Republik Indonesia, 2003). Definisi tersebut memberikan batasan bahwa seseorang dapat dikategorikan sebagai pekerja apabila melakukan pekerjaan dan memperoleh upah atau imbalan sebagai konsekuensi dari pekerjaan tersebut. Pengertian tersebut menjadi dasar untuk membedakan pekerja dari individu yang melakukan aktivitas ekonomi di luar hubungan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa pekerja tidak hanya dipahami sebagai tenaga kerja yang menjalankan aktivitas produksi untuk memperoleh upah, tetapi juga sebagai subjek sosial yang memiliki hak, perlindungan, dan posisi tertentu dalam hubungan kerja.

Dalam konteks ini, konsep pekerja dalam penelitian ini dipahami sebagai individu yang melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan dan memperoleh upah atau imbalan sebagai hasil dari pekerjaannya. Secara sosiologis, pekerja diposisikan sebagai aktor sosial yang berada dalam struktur hubungan kerja,

menjalankan peran tertentu, berinteraksi dengan pihak lain serta memiliki posisi tertentu dalam proses produksi. Perspektif Marx digunakan untuk memahami pekerja dalam hubungan produksi dan struktur kelas, terutama berkaitan dengan posisi pekerja terhadap pemilik modal. Sementara itu, perspektif Weber digunakan sebagai pelengkap untuk memahami pekerja sebagai bagian dari organisasi yang memiliki pembagian kerja, aturan, hierarki, dan hubungan sosial. Dalam penelitian ini, konsep tersebut digunakan untuk memahami posisi pekerja perempuan sebagai bagian dari struktur tenaga kerja di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ).

1.5.2. Konsep Hak Pekerja

Dalam perspektif sosiologi, hak pekerja dapat dipahami sebagai bagian dari hak sosial yang melekat pada individu dalam hubungan kerja. Hak pekerja tidak hanya berkaitan dengan ketentuan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan, tetapi juga berhubungan dengan relasi sosial, kekuasaan, kepentingan, keadilan, dan posisi pekerja dalam struktur masyarakat. Sosiologi memandang bahwa hubungan kerja merupakan bagian dari struktur sosial yang mempertemukan individu atau kelompok dengan kepentingan dan posisi yang berbeda. Oleh karena itu, hubungan antara pekerja dan perusahaan tidak selalu berlangsung dalam posisi yang sepenuhnya seimbang karena terdapat perbedaan kewenangan, sumber daya, dan kekuasaan di antara kedua pihak (Ritzer & Stepnisky, 2018).

Dalam hubungan kerja, perusahaan memiliki kewenangan untuk menentukan berbagai aspek pekerjaan, seperti pembagian tugas, aturan kerja, sistem pengupahan, penilaian kinerja, serta kebijakan yang berlaku di lingkungan

perusahaan. Sementara itu, pekerja berada dalam posisi sebagai pihak yang memberikan tenaga dan keterampilannya untuk memperoleh upah atau imbalan. Perbedaan posisi tersebut menyebabkan hubungan kerja tidak hanya dapat dilihat sebagai hubungan ekonomi, tetapi juga sebagai hubungan sosial yang di dalamnya terdapat kepentingan dan kekuasaan. Oleh sebab itu, hak pekerja diperlukan untuk memberikan batas terhadap penggunaan kekuasaan perusahaan serta memberikan perlindungan terhadap kepentingan pekerja (Ritzer & Stepnisky, 2018).

Pemahaman tersebut dapat dikaitkan dengan teori konflik Karl Marx yang melihat masyarakat sebagai arena hubungan antarkelas yang memiliki kepentingan berbeda. Dalam sistem kapitalisme, pemilik modal memiliki penguasaan terhadap alat-alat produksi, sedangkan pekerja bergantung pada penjualan tenaga kerjanya untuk memperoleh penghasilan. Kondisi tersebut dapat menciptakan hubungan yang tidak seimbang karena kepentingan pemilik modal untuk memperoleh keuntungan dan meningkatkan produksi dapat berbeda dengan kepentingan pekerja untuk memperoleh upah, kesejahteraan, keamanan, dan kondisi kerja yang layak (Marx, 1990).

Dalam perspektif konflik, persoalan hak pekerja menjadi penting karena hubungan antara pekerja dan perusahaan tidak terlepas dari perbedaan kepentingan. Perusahaan memiliki kepentingan untuk mempertahankan produktivitas dan efisiensi produksi, sedangkan pekerja memiliki kepentingan untuk memperoleh imbalan yang layak, kondisi kerja yang aman, kepastian kerja, dan perlindungan terhadap kesejahteraan. Ketika kepentingan tersebut tidak berjalan secara seimbang, dapat muncul berbagai bentuk konflik maupun ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak pekerja diperlukan agar kepentingan pekerja tidak sepenuhnya berada di bawah kepentingan produksi perusahaan (Marx, 1990).

Dalam kajian sosiologi ketenagakerjaan, hak pekerja memiliki cakupan yang luas. Hak tersebut tidak hanya mencakup hak memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga mencakup hak memperoleh waktu kerja dan waktu istirahat yang layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, perlakuan yang adil, perlindungan terhadap diskriminasi, serta kesempatan menyampaikan keluhan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, hak pekerja memiliki dimensi ekonomi sekaligus sosial dan perlindungan yang berkaitan dengan kesejahteraan serta martabat pekerja (Ritzer & Stepnisky, 2018).

Secara konstitusional, hak pekerja memiliki dasar dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hak warga negara dan pelaksanaannya harus disertai dengan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945) (Republik Indonesia, 2023).

Hak pekerja juga berkaitan dengan prinsip hak asasi manusia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia,

khususnya Pasal 38, mengatur mengenai hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak serta syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Selanjutnya, Pasal 49 memberikan perlindungan khusus kepada perempuan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya. Ketentuan tersebut memperlihatkan bahwa pekerja merupakan subjek yang memiliki hak dan martabat yang harus dihormati dalam hubungan kerja, sedangkan perempuan memperoleh perlindungan khusus karena memiliki kebutuhan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (Republik Indonesia, 1999).

Pengaturan lebih lanjut mengenai hak pekerja terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan melalui peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek hubungan kerja, antara lain kesempatan memperoleh pekerjaan, perlakuan yang sama, hubungan kerja, waktu kerja, waktu istirahat, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan pekerja, serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan (Republik Indonesia, 2023).

Salah satu hak fundamental pekerja adalah hak memperoleh perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Prinsip tersebut menjadi penting dalam penelitian mengenai pekerja perempuan

karena perempuan tidak boleh memperoleh perlakuan yang merugikan hanya karena jenis kelaminnya (Republik Indonesia, 2003).

Hak atas upah merupakan salah satu bentuk hak ekonomi pekerja. Upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga menjadi sumber pendapatan yang digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pengaturan mengenai pengupahan terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan beserta perubahannya. Peraturan tersebut mengatur antara lain kebijakan pengupahan, upah berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, serta perlindungan upah (Republik Indonesia, 2021). Dalam konteks pekerja perempuan, hak atas upah penting untuk melihat apakah perempuan memperoleh imbalan yang adil atas pekerjaan yang dilakukannya serta apakah terdapat perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin atau status pekerjaan.

Selain hak atas upah, pekerja memiliki hak atas waktu kerja dan waktu istirahat. Pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan tersebut mengatur waktu kerja, waktu istirahat, kerja lembur, serta beberapa aspek hubungan kerja lainnya (Republik Indonesia, 2021). Pemenuhan hak atas waktu kerja dan istirahat berkaitan dengan kesejahteraan pekerja karena waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dapat memengaruhi kondisi fisik dan kesehatan pekerja.

Hak pekerja juga mencakup perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menjadi salah satu dasar hukum perlindungan keselamatan pekerja dalam menjalankan

pekerjaan. Ketentuan tersebut diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang mengatur penerapan sistem manajemen K3 di Perusahaan (Republik Indonesia, 2012). Dalam konteks perkebunan kelapa sawit, perlindungan K3 menjadi penting karena pekerja dapat menghadapi risiko yang berkaitan dengan penggunaan alat kerja, pekerjaan fisik di lapangan, kondisi lingkungan kerja, serta paparan bahan atau zat tertentu.

Jaminan sosial juga merupakan bagian dari hak pekerja. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur penyelenggaraan program jaminan sosial melalui BPJS (Republik Indonesia, 2011). Dalam hubungan kerja, jaminan sosial berfungsi memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko yang dapat memengaruhi kondisi sosial dan ekonomi pekerja.

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa hak pekerja merupakan hak sosial yang melekat pada setiap individu dalam hubungan kerja dan harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja. Yang di mana hak pekerja tidak hanya dipahami sebagai hak memperoleh upah, tetapi juga mencakup hak atas perlindungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, hak reproduksi, perlakuan yang adil, serta hak untuk menyampaikan pendapat dan keluhan di lingkungan kerja.

Dalam konteks ini, hak pekerja difokuskan sebagai keseluruhan hak yang dimiliki setiap individu dalam hubungan kerja, baik hak yang bersifat ekonomi, sosial, maupun perlindungan hukum, yang bertujuan menjamin terpenuhinya kesejahteraan, keamanan, dan martabat pekerja. Konsep ini menjadi dasar untuk menganalisis sejauh mana PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) telah memenuhi hak-hak pekerja perempuan melalui pelaksanaan kebijakan perusahaan, penyediaan fasilitas kerja, pemberian hak normatif, serta mekanisme perlindungan yang dijalankan melalui *Women's Working Group* (WoW) sebagai komite gender perusahaan.

1.5.3 Konsep Hak Pekerja Perempuan

Hak pekerja perempuan merupakan bagian dari hak asasi manusia sekaligus hak ketenagakerjaan yang menjamin setiap perempuan memperoleh kesempatan, perlakuan, perlindungan, dan kondisi kerja yang adil tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Konsep ini lahir dari kesadaran bahwa perempuan memiliki fungsi biologis dan peran sosial tertentu yang membutuhkan perlindungan khusus di lingkungan kerja. Oleh karena itu, hak pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan persamaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pekerjaan, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap kondisi khusus perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, keguguran, dan menyusui (Putri & Yoel, 2022).

Di Indonesia, perlindungan terhadap hak pekerja perempuan telah diakomodasi melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Hak-hak tersebut tidak hanya diatur dalam satu undang-undang khusus, melainkan tersebar dalam

beberapa peraturan yang saling melengkapi. Berdasarkan peraturan yang menjadi dasar pembahasan ini, perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dilihat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu dasar utama dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan di Indonesia (Republik Indonesia, 2003). Meskipun sebagian ketentuannya telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan mengenai beberapa bentuk perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan tetap menjadi dasar penting dalam hubungan kerja meliputi:

1. Hak memperoleh perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
2. Hak cuti haid.
3. Hak cuti melahirkan dan cuti karena keguguran.
4. Hak memperoleh kesempatan yang patut untuk menyusui anak selama waktu kerja.
5. Hak tetap memperoleh upah selama menjalankan hak cuti yang diberikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Hak memperoleh perlindungan dari pemutusan hubungan kerja karena hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan juga diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan. Undang-undang ini memberikan perhatian terhadap kesejahteraan perempuan sebagai ibu, terutama dalam kaitannya dengan masa

kehamilan, persalinan, dan perawatan anak (Republik Indonesia, 2024). Dalam konteks hubungan kerja, keberadaan ketentuan tersebut memperkuat perlindungan terhadap perempuan agar peran reproduksi dan keibuannya tidak menjadi hambatan dalam mempertahankan pekerjaan. Hak-hak pekerja perempuan yang disebutkan dalam undang-undang tersebut meliputi:

1. Hak memperoleh cuti melahirkan minimal tiga bulan.
2. Hak memperoleh perpanjangan cuti hingga enam bulan dalam kondisi medis tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Hak memperoleh upah selama menjalankan cuti sesuai dengan ketentuan.
4. Hak memperoleh perlindungan dari pemberhentian karena menggunakan hak cuti.

Selain undang-undang, perlindungan tenaga kerja juga didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan ini mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja (Republik Indonesia, 2021). Dalam kaitannya dengan pekerja perempuan, peraturan ini menjadi bagian dari pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam hubungan kerja dan ketika hubungan kerja berakhir. Hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 meliputi:

1. Hak memperoleh perlindungan dalam hubungan kerja.
2. Hak memperoleh perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan.

3. Hak memperoleh perlindungan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja.

Hak pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan hak reproduksi, tetapi juga mencakup keselamatan dan kesehatan selama bekerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja memberikan dasar perlindungan bagi seluruh pekerja, termasuk perempuan, agar dapat bekerja dalam kondisi yang aman dan terlindungi dari berbagai risiko di tempat kerja (Republik Indonesia, 1970). Hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 meliputi:

1. Hak atas keselamatan kerja.
2. Hak memperoleh perlindungan terhadap kesehatan kerja.
3. Hak memperoleh perlindungan dari risiko dan kecelakaan kerja.
4. Hak bekerja dalam lingkungan kerja yang aman.

Pekerja perempuan juga memiliki hak untuk terlibat dalam organisasi pekerja sebagai bagian dari kehidupan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan jaminan kepada pekerja untuk membentuk, bergabung, dan berpartisipasi dalam organisasi pekerja tanpa memperoleh perlakuan diskriminatif (Republik Indonesia, 2000). Hak-hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan undang-undang tersebut meliputi:

1. Hak membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.
2. Hak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.
3. Hak menjadi pengurus serikat pekerja.
4. Hak melakukan perundingan secara bersama atau kolektif.

5. Hak memperoleh perlindungan dari tindakan diskriminatif karena kegiatan berserikat.

Perlindungan pekerja perempuan juga merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberikan dasar mengenai persamaan hak dan perlindungan terhadap diskriminasi. Dalam hubungan kerja, perempuan memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang adil serta perlindungan terhadap tindakan yang dapat merugikan kedudukannya berdasarkan jenis kelamin (Republik Indonesia, 1999). Hak-hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 meliputi:

1. Hak memperoleh persamaan antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan.
2. Hak memperoleh perlindungan dari tindakan diskriminatif.
3. Hak memperoleh perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Indonesia telah meratifikasi Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Ratifikasi tersebut menunjukkan komitmen negara untuk menghapus berbagai bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam bidang pekerjaan dan hubungan kerja (CEDAW, 1984). Dengan adanya ratifikasi CEDAW, perlindungan terhadap perempuan tidak hanya menjadi persoalan kebijakan perusahaan, tetapi juga menjadi bagian dari tanggung jawab negara untuk menghapus diskriminasi dan menciptakan kesetaraan bagi perempuan dalam berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan prinsip CEDAW meliputi:

1. Hak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
2. Hak memperoleh kesempatan dan perlakuan yang setara dalam dunia kerja.
3. Hak memperoleh perlindungan dari berbagai bentuk diskriminasi terhadap perempuan.
4. Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap kepentingan dan kondisi khusus perempuan dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan juga berkaitan dengan prinsip persamaan upah. Konvensi ILO Nomor 100 mengatur mengenai persamaan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan Konvensi ILO Nomor 100 adalah hak memperoleh upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama (ILO, 1951). Prinsip tersebut menegaskan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak dapat dijadikan alasan untuk memberikan perbedaan upah apabila pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai yang sama. Dengan demikian, persamaan upah merupakan bagian penting dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan dalam hubungan kerja.

Konvensi ILO Nomor 111 memberikan dasar bagi penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam konteks pekerja perempuan, prinsip ini menegaskan pentingnya persamaan kesempatan dan perlakuan dalam memperoleh serta menjalankan pekerjaan (ILO, 1958). Hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan Konvensi ILO Nomor 111 meliputi:

1. Hak memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi.
2. Hak memperoleh perlakuan yang setara dalam pekerjaan dan jabatan.

3. Hak terbebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Berbagai peraturan tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan mencakup hak yang bersifat umum maupun hak yang secara khusus diberikan untuk melindungi kondisi biologis dan fungsi reproduksi perempuan. Hak yang bersifat umum meliputi hak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, perlakuan yang adil, upah yang setara, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sosial, serta kebebasan untuk berserikat. Sementara itu, hak khusus perempuan mencakup perlindungan kerja malam, cuti haid, cuti melahirkan, cuti karena keguguran, kesempatan menyusui, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja karena kondisi reproduksi.

Dalam perspektif sosiologi, keberadaan berbagai peraturan tersebut tidak secara otomatis menjamin bahwa seluruh hak pekerja perempuan dapat terpenuhi dalam praktik. Pemenuhan hak juga dipengaruhi oleh struktur sosial, budaya organisasi, hubungan antara pekerja dan perusahaan, serta tingkat pemahaman pekerja terhadap hak yang dimilikinya. Dalam kondisi tertentu, pekerja perempuan dapat mengalami kesulitan untuk menyampaikan persoalan atau menuntut haknya karena adanya ketimpangan posisi antara pekerja dan perusahaan, rendahnya pengetahuan mengenai hak, maupun budaya yang berkembang dalam lingkungan kerja.

Kondisi tersebut relevan dalam sektor perkebunan kelapa sawit yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan risiko kerja tertentu, kondisi kerja lapangan, dan struktur tenaga kerja yang cenderung didominasi oleh pekerja laki-laki. Dalam kondisi demikian, pemenuhan hak pekerja perempuan tidak cukup

hanya dilihat dari keberadaan peraturan atau kebijakan perusahaan. Pemenuhan hak juga perlu dilihat dari bagaimana pekerja perempuan benar-benar memperoleh dan menggunakan hak tersebut dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Dengan demikian, hak pekerja perempuan dapat dipahami sebagai seperangkat hak yang dimiliki oleh perempuan dalam hubungan kerja yang bertujuan menjamin kesetaraan, perlindungan, keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan selama bekerja. Hak tersebut mencakup hak yang berlaku bagi seluruh pekerja maupun hak khusus yang diberikan untuk melindungi kondisi biologis dan fungsi reproduksi perempuan.

Dalam konteks penelitian mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ), berbagai ketentuan tersebut menjadi dasar untuk memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja perempuan. Penelitian ini selanjutnya berfokus untuk melihat bagaimana hak tersebut diterapkan dalam praktik kerja serta bagaimana keberadaan *Women's Working Group* (WoW) berkontribusi dalam memberikan informasi, perlindungan, pendampingan, dan ruang bagi pekerja perempuan dalam menyampaikan persoalan yang berkaitan dengan hak-hak mereka.

1.5.4. Tinjauan Sosiologis

Dalam penelitian ini, menggunakan teori Konflik Karl Marx. Teori ini merupakan salah satu perspektif utama dalam sosiologi yang menjelaskan bahwa kehidupan sosial terbentuk melalui hubungan antar kelompok yang memiliki perbedaan kepentingan, sumber daya, dan kekuasaan. Marx berpendapat bahwa masyarakat dalam sistem kapitalisme tidak sepenuhnya berada dalam kondisi yang

seimbang, karena terdapat kelompok yang memiliki kontrol terhadap alat produksi dan kelompok yang hanya memiliki kemampuan untuk menjual tenaga kerjanya. Perbedaan kepemilikan dan penguasaan sumber daya tersebut kemudian menciptakan hubungan sosial yang tidak setara antara kelompok pemilik modal (*borjuis*) dan kelompok pekerja (*proletariat*) (Ritzer & Goodman, 2011).

Menurut Marx, kelas borjuis merupakan kelompok yang memiliki alat produksi, seperti modal, sumber daya ekonomi, dan sarana produksi, sehingga memiliki kekuasaan lebih besar dalam mengatur proses produksi. Sementara itu, kelas proletariat merupakan kelompok yang tidak memiliki alat produksi dan bergantung pada tenaga kerja yang mereka miliki untuk memperoleh penghasilan. Hubungan antara kedua kelas tersebut menciptakan adanya relasi kekuasaan, karena pihak yang menguasai sumber daya ekonomi memiliki kemampuan lebih besar dalam menentukan aturan, pembagian kerja, serta kondisi dalam proses produksi.

Dalam perspektif konflik Marx, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai hubungan ekonomi antara pemberi kerja dan pekerja, tetapi juga sebagai hubungan sosial yang di dalamnya terdapat kepentingan dan kekuasaan yang berbeda. Perusahaan memiliki kepentingan untuk menjaga keberlangsungan produksi dan mencapai tujuan ekonomi, sedangkan pekerja memiliki kepentingan untuk memperoleh kesejahteraan, keamanan kerja, serta pemenuhan hak-hak sebagai tenaga kerja. Perbedaan kepentingan tersebut dapat menciptakan potensi ketegangan dalam hubungan industrial apabila tidak terdapat mekanisme yang

mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja.

Dalam kajian ketenagakerjaan, teori konflik Karl Marx dapat digunakan untuk memahami bahwa keberadaan hak-hak pekerja merupakan bagian dari upaya mengurangi ketimpangan dalam hubungan kerja. Hak pekerja seperti memperoleh upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hak cuti, serta perlindungan dari perlakuan diskriminatif merupakan bentuk perlindungan sosial bagi pekerja yang berada pada posisi lebih rentan dalam struktur hubungan industrial (Husni, 2021). Dengan adanya perlindungan tersebut, pekerja tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai individu yang memiliki hak dan kepentingan yang harus diperhatikan.

Jadi teori konflik ini digunakan untuk melihat bagaimana hubungan antara perusahaan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam mengatur sistem kerja dengan pekerja perempuan sebagai pihak yang menjalankan aktivitas produksi (Turner, 2013). Dalam hubungan kerja tersebut, perusahaan memiliki posisi yang lebih kuat karena memiliki sumber daya ekonomi, kewenangan membuat kebijakan, serta kemampuan menentukan aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja. Sementara itu, pekerja perempuan berada dalam posisi sebagai pihak yang bergantung pada pekerjaan untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan ekonomi.

Namun, penggunaan teori konflik dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk melihat perusahaan sebagai pihak yang selalu bertentangan atau melakukan eksploitasi terhadap pekerja. Teori konflik digunakan untuk memahami bahwa

dalam hubungan kerja terdapat perbedaan posisi dan kekuasaan yang dapat memengaruhi proses pemenuhan hak pekerja Perempuan (Turner, 2013). Oleh karena itu, keberadaan kebijakan perlindungan pekerja menjadi penting sebagai upaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan hak-hak pekerja.

PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) dapat diposisikan sebagai representasi kelas borjuis di tingkat lokal, yaitu pihak yang menguasai alat produksi (lahan, sarana perkebunan/pengolahan, modal usaha) dan memiliki wewenang untuk menentukan kondisi kerja, sementara pekerja perempuan di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, berposisi sebagai kelas proletar yang bergantung pada upah dari perusahaan tersebut. Relasi kekuasaan yang asimetris inilah di mana perusahaan memiliki kendali jauh lebih besar atas sumber daya produksi dibandingkan pekerja secara individual yang menjadi titik pijak utama untuk menjelaskan mengapa pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. PMJ berpotensi tidak berjalan optimal meskipun telah diatur secara normatif dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam penelitian ini, pemenuhan hak pekerja perempuan dapat dianalisis melalui bagaimana perusahaan menjalankan tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja. Bentuk pemenuhan hak tersebut meliputi pemberian upah, jaminan sosial, fasilitas kesehatan, hak cuti, perlindungan keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian permasalahan yang dialami pekerja perempuan. Berdasarkan penelitian, PT. PMJ telah menyediakan beberapa bentuk perlindungan seperti BPJS, fasilitas kesehatan, hak cuti, serta mekanisme pengaduan melalui pihak perusahaan dan *Women's Working Group* (WoW). Hal

tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki struktur perlindungan yang bertujuan memenuhi hak pekerja perempuan.

Akan tetapi, dalam perspektif teori konflik, pemenuhan hak tidak hanya dilihat dari keberadaan aturan atau kebijakan perusahaan, tetapi juga dari bagaimana pekerja perempuan mampu mengakses dan memanfaatkan hak tersebut dalam praktik sehari-hari. Meskipun mekanisme perlindungan telah tersedia, masih terdapat hambatan yang dapat memengaruhi efektivitas pemenuhan hak, seperti keterbatasan pemahaman pekerja mengenai haknya, rasa takut atau enggan dalam menyampaikan keluhan, serta faktor budaya kerja yang memengaruhi keberanian pekerja perempuan untuk menggunakan mekanisme perlindungan yang tersedia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketimpangan dalam hubungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan formal, tetapi juga berkaitan dengan posisi sosial pekerja dalam lingkungan kerja.

1.5.5 Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan merupakan penelitian sebelumnya yang relevan yang dapat digunakan sebagai referensi dan landasan untuk penelitian berikutnya. Peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan untuk mendukung penelitian ini:

Tabel 1. 1
Penelitian Relevan

No	Peneliti/Judul	Masalah Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil
1.	Hotma Yuli Kasih Theresia, Ekawati Sri Wahyuni / Peran Gender Buruh Perkebunan	Ketimpangan gender dalam pembagian kerja di perkebunan kelapa sawit. Pekerja perempuan tidak hanya bekerja di sektor perkebunan, tetapi juga	Menganalisis peran gender pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit serta melihat	Menunjukkan terdapat perbedaan peran di rumah tangga yaitu beban kerja ganda bagi buruh

	Kelapa Sawit (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cimulang, Kecamatan Cigudeg, Bogor, Jawa Barat)	tetap menjalankan pekerjaan domestik sehingga mengalami beban kerja ganda dan posisi kerja yang lebih rentan dibandingkan pekerja laki-laki.	bagaimana pembagian kerja dan relasi gender terbentuk dalam lingkungan kerja perkebunan.	perempuan berupa pekerjaan publik, domestik, bahkan sampingan. Di tempat kerja, perbedaan peran antara buruh laki-laki dan perempuan terjadi pada kegiatan chemist. Secara garis besar, berdasarkan total pendapatan rumah tangga, sebesar 75% rumah tangga responden termasuk kategori miskin sedangkan 25% lainnya termasuk kategori tidak miskin, jika dibandingkan dengan garis kemiskinan Kabupaten Bogor.
2.	Tri Astuti Wihabsari, Suandi Suandi, Dompok MT Napitupulu / Implementasi Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Pekerja Perempuan di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Kabupaten Muaro Jambi yang Terafiliasi Sertifikasi ISPO, RSPO dan Non ISPO/RSPO	Implementasi pemenuhan hak ketenagakerjaan pekerja perempuan di perusahaan perkebunan kelapa sawit yang belum berjalan optimal. Masih terdapat kendala dalam pemenuhan hak maternitas, perlindungan kerja, keselamatan kerja, dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan terhadap pekerja perempuan di lingkungan perusahaan perkebunan sawit.	Mendeskripsikan pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan pekerja perempuan pada 3 (tiga) perusahaan perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Muaro Jambi.	Dalam hirarki bisnis perkebunan kelapa sawit, perempuan selalu menduduki level yang terdampak, terbatas dalam mengakses pekerjaan maupun pengembangan karir, menduduki posisi pekerja tidak tetap, upah dibayar rendah dan relatif kecil mendapat perlindungan reproduksi.

3.	Yati Nurhayati, Sudiyono, Rina Auliana, Rinny / Perlindungan Pekerja Buruh Perempuan Dan Anak Perkebunan Sawit Pasca Lahirnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja	Masih lemahnya perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak di perkebunan kelapa sawit meskipun regulasi ketenagakerjaan telah diperbarui melalui Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pekerja perempuan masih rentan mengalami pelanggaran hak kerja, kurangnya perlindungan kesehatan reproduksi, serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan perkebunan sawit.	Menganalisis perlindungan pekerja/buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit pasca disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.	Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja di Indonesia adalah kondisi rentan pekerja buruh perempuan dan anak pada perkebunan kelapa sawit terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak-hak pekerja dikarenakan adanya perbedaan kondisi pekerja sektor manufaktur.
----	---	--	---	---

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Pendekatan dan Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian dipahami sebagai sudut pandang yang dipakai oleh para peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian (Afrizal, 2014). Cara peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi untuk menjawab pertanyaan penelitian dikenal sebagai metode penelitian. Dengan kata lain, metode penelitian merupakan strategi-strategi yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam metode kualitatif mencoba mengerti

makna suatu kejadian atau peristiwa dengan mencoba berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan fenomena tersebut.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian tipe ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan cara yang realistis dan mudah dipahami. Ini membantu peneliti mengumpulkan data tentang subjek penelitian melalui catatan lapangan dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif tipe deskriptif yang mana pada penelitian ini untuk menggambarkan dan menjelaskan secara rinci terkait dengan pemenuhan hak pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, Pasaman Barat.

1.6.2. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang sangat memahami masalah penelitian dan bersedia memberikan informasi kepada peneliti. Informan penelitian sangat penting dalam pengumpulan data penelitian kualitatif, karena informasi yang mereka berikan akan membantu peneliti menemukan solusi untuk masalah penelitian. Informan penelitian adalah orang-orang yang memberikan informasi baik tentang diri mereka sendiri maupun orang lain tentang suatu kejadian atau peristiwa kepada peneliti atau pewawancara untuk membantu mereka menemukan solusi untuk masalah penelitian (Afrizal, 2014). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa informan penelitian memiliki informasi yang diperlukan tentang data.

Pada penelitian ini, pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik penentuan informan melalui purposive sampling. Purposive sampling adalah metode pemilihan sampel yang dipilih dengan sengaja oleh peneliti berdasarkan

kriteria atau pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Dalam metode ini, subjek penelitian dipilih karena dianggap memiliki informasi yang relevan, penting, dan mendalam yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Afrizal, 2014). Dengan memahami teknik purposive sampling, peneliti berpedoman pada standar yang disebutkan di atas saat mencari informan. Tujuannya adalah untuk menempatkan fokus penelitian pada masalah memastikan bahwa data yang diperoleh tidak bias.

Menurut (Afrizal, 2014) terdapat dua kategori informan, yaitu:

1. Informan Pelaku adalah individu yang memberikan informasi tentang tindakan, pikiran, interpretasi, atau pengetahuannya sendiri. Mereka adalah sumber data utama atau subjek penelitian yang memberikan informasi kepada peneliti.

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, beberapa kriteria informan harus dipenuhi selama proses pengumpulan data, yaitu:

1. Pekerja perempuan yang masih aktif bekerja di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) minimal bekerja 1 (satu) tahun.
2. Pekerja perempuan yang pernah menggunakan atau mengetahui fasilitas dan hak pekerja perempuan yang disediakan perusahaan.
3. Bekerja pada pekerjaan operasional di lingkungan perkebunan.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan pelaku adalah pekerja perempuan yang bekerja di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, Pasaman Barat. Pekerja perempuan dipilih sebagai informan pelaku karena mereka merupakan pihak yang mengalami secara langsung proses pemenuhan hak pekerja perempuan di lingkungan perusahaan perkebunan kelapa

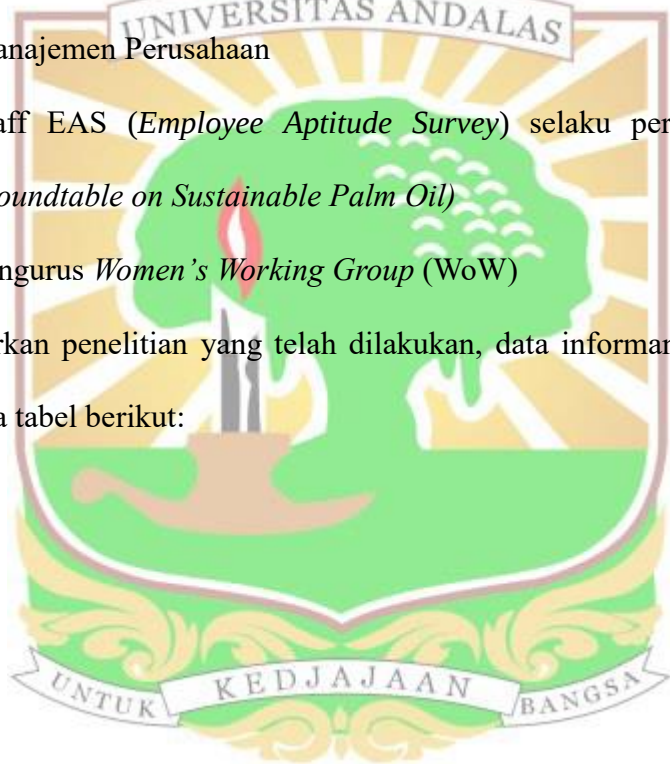
sawit, sehingga informasi yang diberikan dapat menggambarkan kondisi nyata mengenai perlindungan kerja, pelaksanaan hak pekerja, serta pengalaman pekerja perempuan selama bekerja di perusahaan.

2. Informan pengamat adalah seseorang yang memberikan informasi kepada peneliti tentang orang lain atau suatu hal. Informan pengamat juga dapat disebut sebagai saksi atau pengamat dari suatu peristiwa.

Adapun informan pengamat adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Perusahaan
2. Staff EAS (*Employee Aptitude Survey*) selaku perwakilan RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*)
3. Pengurus *Women's Working Group* (WoW)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, data informan tersebut dapat diperjelas pada tabel berikut:



Tabel 1. 2
Daftar Informan Pelaku dan Pengamat

No	Nama (Inisial)	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Pekerjaan	Kategori Informan
1.	Fitriani	29	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel, jaga TPA (Tempat Penitipan Anak))	Informan Pelaku
2.	Marina	45	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel, membersihkan taman)	Informan Pelaku
3.	Karin	32	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel)	Informan Pelaku
4.	Sarina	26	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel, membersihkan taman)	Informan Pelaku
5.	Yanti	47	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel)	Informan Pelaku
6.	Mininati	34	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel)	Informan Pelaku
7.	Yudita	27	Perempuan	Harian Buruh Tetap (memupuk, menyemprot, pemel)	Informan Pelaku
8.	Yenita	55	Perempuan	Ketua WoW	Informan Pengamat
9.	Leni	43	Perempuan	Sekretaris Ketua WoW	Informan Pengamat
10.	Febriade	35	Laki-Laki	Staff EAS	Informan Pengamat
11.	Asbon	50	Laki-Laki	Staff EAS	Informan Pengamat
12.	Legiman	47	Laki-Laki	<i>Field Officer</i>	Informan Pengamat
13.	Trimono	52	Laki-Laki	Mandor <i>Maintenance</i>	Informan Pengamat

Sumber: Data Primer 2026

1.6.3. Data yang Diambil

Menurut (Afrizal, 2014) dalam penelitian kualitatif, peneliti mengambil data dari kata-kata dan Tindakan manusia tanpa perlu memverifikasinya. Menurut (Sugiyono, 2013) data penelitian terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan menjadi sumber informasi utama dalam penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan informan meliputi dengan pekerja perempuan yang bekerja di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) dan terlibat secara langsung dalam aktivitas kerja di lingkungan perkebunan kelapa sawit.
2. Data sekunder, diperoleh melalui perantara yang menghubungkan sumber data dengan pihak yang mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh melalui data yang terdapat pada jurnal yang terkait dengan penelitian ini, dokumen, kemudian data dari pengurus aktif *Women's Working Group* (WoW) dan pihak manajemen perusahaan.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik ini sangat penting dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2017). Dalam metode penelitian kualitatif, peneliti memperoleh informasi berupa kata-kata, tindakan, dan perilaku dari subjek penelitian (Afrizal, 2014). Oleh karena itu pada penelitian akan menggunakan tiga teknik pengumpulan data, diantaranya:

1) Wawancara mendalam

Metode pengumpulan data yang dikenal sebagai wawancara mendalam melibatkan mendalami informasi dari seorang informan. Penelitian kualitatif melibatkan wawancara mendalam yang mirip dengan percakapan dua orang tentang masalah (Afrizal, 2014). Hasil penelitian ini lebih komprehensif, karena

teknik wawancara mendalam yang digunakan dalam lingkungan yang tidak kaku mengumpulkan data kualitatif yang mendalam dan beragam. Menurut (Sugiyono, 2017) wawancara mendalam dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur.

Dalam konteks ini, wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan informasi yang lebih mendalam dari setiap informan daripada pilihan jawaban tertentu. Wawancara tersebut dilakukan agar informan memperoleh kesempatan seluas-luasnya untuk menjelaskan dan menceritakan pengalaman, pandangan, dan keterlibatan mereka terkait pemenuhan hak pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit (studi kasus di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, Pasaman Barat).

Wawancara mendalam dalam penelitian ini dilakukan di beberapa lokasi, yaitu Kantor PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ), ruangan Tempat Penitipan Anak (TPA), dan Perumahan Patok Tiga Ribu (3000). Penelitian ini menggunakan instrumen atau alat seperti pedoman wawancara, buku catatan dan pena untuk mencatat informasi penting, serta handphone digunakan untuk merekam wawancara dan menyimpan informasi untuk dokumentasi. Sebelum wawancara dilakukan, peneliti terlebih dahulu membuat kesepakatan dengan informan terkait penentuan jadwal wawancara apabila informan tidak bisa melakukan wawancara di hari tersebut. Dalam wawancara mendalam ini peneliti memberikan kesempatan kepada informan untuk menceritakan terkait pemenuhan hak pekerja perempuan di perkebunan kelapa sawit (studi kasus di

PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) di Jorong IV Koto, Nagari Kinali, Pasaman Barat).

Wawancara mendalam dimulai 6 Oktober 2025 sampai pada 18 Juni 2026 dengan mewawancarai pekerja perempuan, manajemen perusahaan, pengurus aktif WoW, staff EAS (*Employee Aptitude Survey*) selaku perwakilan pihak RSPO.

2) Studi Dokumen

Menurut (Afrizal, 2014) pengumpulan dokumen adalah metode pengumpulan data di mana bahan tertulis seperti notulen, berita dari media, surat menyurat, dan laporan terkait dikumpulkan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Selain itu, wawancara mendalam dapat digunakan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh oleh peneliti benar atau tidak. Dengan bantuan teknik ini, bukti dapat diperkuat dan fenomena dapat lebih dipercaya.

Dalam penelitian ini peneliti perlu mengumpulkan beberapa dokumen kepada pihak manajemen perusahaan, seperti data struktur kepengurusan, data cuti sakit; cuti hamil dan melahirkan, data program kerja di PT. PMJ, kebijakan tentang pelecehan seksual di naungan Wilmar dan kegiatan WoW di PT. PMJ.

1.6.5. Proses Penelitian

Dalam memperoleh data yang diperlukan dan untuk menjawab penelitian ini, maka peneliti melakukan serangkaian proses selama pelaksanaan penelitian ini. Setelah peneliti melaksanakan seminar proposal, maka peneliti menemui dosen pembimbing untuk mendiskusikan lebih lanjut terkait dengan saran dan masukan yang diberikan oleh dosen penguji, setelah itu melaksanakan pengambilan data, dalam pengambilan data peneliti melakukan berbagai macam cara.

Proses penelitian diawali dengan menyusun pedoman wawancara bersama dosen pembimbing. Sebelum melaksanakan pengambilan data di lapangan peneliti mengurus surat izin penelitian melalui Dekanat FISIP. Setelah mendapatkan surat izin penelitian yang dikirim melalui *WhatsApp*, peneliti langsung datang ke Kantor PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) pada tanggal 2 Oktober 2025 untuk memberikan surat izin penelitian kepada Bapak Yongpi selaku staff PGA dan menyampaikan tujuan untuk melakukan penelitian kepada pihak manajemen perusahaan.

Wawancara pertama dilakukan pada tanggal 6 Oktober 2025, peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara. Peneliti melakukan wawancara di rumah Ibu Marina selaku pekerja perempuan. Di mana di sini beliau menceritakan tentang selama bekerja di PT. PMJ, pekerja telah didaftarkan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Menurutnya, kepesertaan BPJS merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk perlindungan dan jaminan sosial selama bekerja.

Pada tanggal 8 Oktober 2025, peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara. Peneliti ke Kantor PT. PMJ untuk melakukan wawancara kepada Ibu Yenita Rosa. Beliau selaku ketua WoW menjelaskan bahwa keberadaan WoW/Gender menjadi salah satu bentuk upaya perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan, terutama dalam menangani persoalan yang berkaitan dengan perempuan di lingkungan kerja. Namun, pelaksanaan fungsi WoW masih menghadapi kendala, terutama dalam hal keterlibatan pekerja perempuan dan keberanian mereka untuk menyampaikan permasalahan yang dialami.

Selanjutnya melakukan wawancara dengan Ibu Leni Marlina. Beliau selaku sekretaris WoW menjelaskan bahwa WoW memiliki fungsi sebagai wadah penyampaian aspirasi dan pendukung pemenuhan hak pekerja perempuan. Namun, masih terdapat hambatan berupa keterbatasan kapasitas organisasi, perlunya peningkatan pemahaman regulasi ketenagakerjaan, pendampingan kasus, serta sosialisasi kepada pekerja perempuan mengenai keberadaan WoW.

Pada tanggal 29 Oktober 2025, peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara. Peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Febriade Candra selaku staf EAS (*Employee Aptitude Survey*) sebagai perwakilan RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*). Beliau menjelaskan bahwa PT. PMJ telah memiliki kebijakan dan mekanisme dalam pemenuhan hak pekerja perempuan yang mengacu pada regulasi ketenagakerjaan. Perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk perlindungan seperti pemberian upah sesuai ketentuan, kepesertaan BPJS, fasilitas kesehatan, hak cuti, serta saluran pengaduan melalui atasan, HRD, dan WoW. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan berupa belum meratanya pemahaman mengenai hak pekerja perempuan, masih adanya pekerja yang merasa sungkan menggunakan haknya, serta tantangan dalam memastikan penerapan kebijakan berjalan secara konsisten di tingkat operasional.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Asbon selaku staf EAS (*Employee Aptitude Survey*) sebagai perwakilan RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*). Beliau menjelaskan bahwa perusahaan telah memiliki kebijakan pemenuhan hak pekerja perempuan yang mengacu pada regulasi

ketenagakerjaan dan standar keberlanjutan seperti RSPO. Perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk perlindungan, seperti kepesertaan BPJS, pemberian upah sesuai ketentuan, fasilitas kesehatan, hak cuti, serta mekanisme pengaduan melalui WoW. Dalam penanganan permasalahan pekerja perempuan, perusahaan berupaya menjaga kerahasiaan korban dan memberikan penyelesaian melalui mekanisme internal yang tersedia. Namun, masih terdapat hambatan berupa belum meratanya pemahaman mengenai isu hak pekerja perempuan, sehingga diperlukan peningkatan sosialisasi dan pelatihan.

Pada tanggal 11 November 2025, peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara pada tanggal 12 November 2025 dengan bapak Legiman. Beliau menjelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan hak berdasarkan jenis kelamin, tetapi terdapat perbedaan jenis pekerjaan sesuai kemampuan dan kebutuhan kerja. Pekerja perempuan ditempatkan pada pekerjaan seperti maintenance, penyemprotan, pemupukan, pemeliharaan, dan pengutipan brondolan sesuai aturan perusahaan.

Pada tanggal 4 Juni 2026 peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara. Peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Fitriani selaku pekerja perempuan. Beliau menjelaskan bahwa hak cuti sakit telah tersedia dan mudah digunakan. Ketika pekerja mengalami sakit, pekerja dapat memeriksakan diri ke klinik perusahaan, memperoleh obat, serta mendapatkan izin istirahat apabila kondisi tidak memungkinkan untuk bekerja. Hal ini menunjukkan adanya perhatian perusahaan terhadap kesehatan pekerja perempuan.

Setelah melakukan wawancara dengan Ibu Fitriani. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Karin selaku pekerja perempuan. Beliau menjelaskan perusahaan memiliki mekanisme perlindungan melalui Gender/WoW dan pekerja diberikan informasi mengenai larangan tindakan pelecehan. Namun, masih terdapat hambatan berupa keengganan pekerja perempuan untuk melapor karena menganggap persoalan tersebut sebagai aib pribadi. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Sarina selaku pekerja Perempuan. Beliau menjelaskan pekerja perempuan memperoleh THR dari perusahaan secara rutin setiap tahun. THR diterima sebagai bentuk tambahan kesejahteraan pekerja untuk memenuhi kebutuhan pada hari besar keagamaan.

Pada tanggal 11 Juni 2026 peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara. Peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Yanti selaku pekerja Perempuan. Beliau menjelaskan bahwa pemberian THR. Pekerja mendapatkan THR setiap tahun sesuai kebijakan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan perusahaan telah memenuhi salah satu hak ekonomi pekerja.

Terakhir, pada tanggal 11 Juni 2026, peneliti sudah membuat janji melalui pesan *WhatsApp* untuk melakukan wawancara pada tanggal 18 Juni 2026 dengan bapak Trimono selaku Mandor Maintenance. Beliau menjelaskan bahwa perusahaan memiliki mekanisme pelaporan apabila terjadi pelecehan atau permasalahan terhadap pekerja perempuan. Alur pelaporan dilakukan dari pekerja kepada mandor, kemudian diteruskan kepada staf dan pihak kantor. Ia juga menjelaskan adanya sosialisasi mengenai Gender/WoW, meskipun terdapat kendala pergantian pengurus karena beberapa anggota sebelumnya telah pensiun.

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Trimono. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Mininati selaku pekerja perempuan. Beliau menjelaskan pekerja telah terdaftar dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, ia juga menjelaskan bahwa hak cuti haid tersedia, tetapi penggunaannya dilakukan melalui pemeriksaan atau pelayanan kesehatan terlebih dahulu.

1.6.6. Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang digunakan untuk menganalisis data. Pada penelitian ini, unit analisis memiliki peran untuk mengerucutkan kajian pada penelitian yang dilakukan. Pada penelitian sosial unit analisisnya dapat berupa individu maupun kelompok masyarakat, tergantung pada fokus penelitian. Unit analisis pada penelitian ini yaitu individu yaitu pekerja perempuan, pengurus aktif *Women's Working Group* (Wow), manajemen perusahaan, dan Staff EAS selaku perwakilan RSPO.

1.6.7. Analisis Data

Analisis data adalah proses yang dilakukan oleh peneliti untuk menemukan dan menyusun data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup menentukan apa yang penting dan apa yang akan dipelajari oleh pembaca dan peneliti, mengorganisasikan data ke dalam klasifikasi, menjabarkan ke dalam unit, membuat kesimpulan, dan menyusun ke dalam (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian kualitatif, analisis data adalah proses pengolahan data mentah, dimulai dengan pemilihan data yang penting dan tidak

penting, penyajian data, dan kemudian pengambilan kesimpulan. Dengan kata lain, analisis data adalah pengujian sistematis data (Afrizal, 2014).

Pada penelitian ini menggunakan analisis data Miles dan Huberman yang terbagi menjadi tiga tahap analisis data, yakni:

1) Tahap Kodifikasi Data

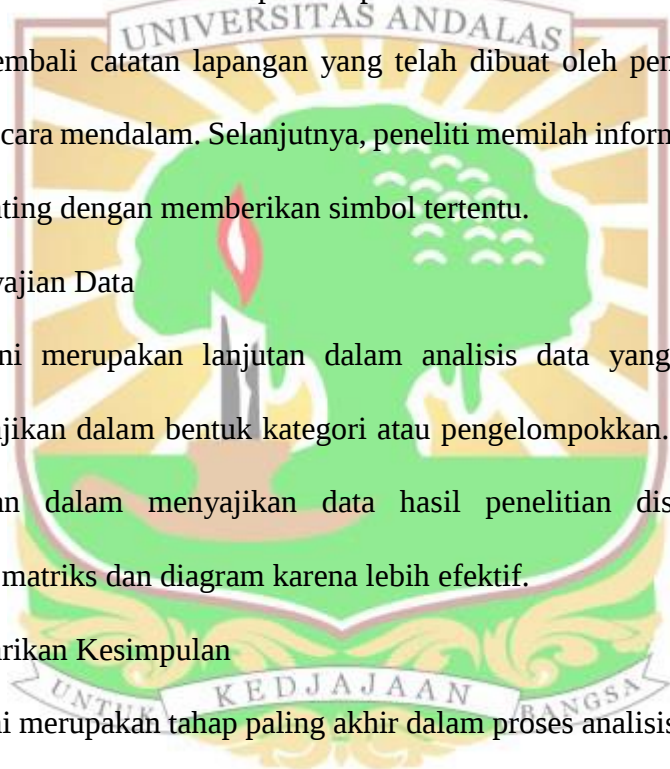
Pada tahap ini peneliti melakukan pengkodingan terhadap data dengan cara memberi label atau nama terhadap hasil penelitian. Cara melakukannya dengan menuliskan kembali catatan lapangan yang telah dibuat oleh peneliti khususnya selama wawancara mendalam. Selanjutnya, peneliti memilah informasi penting dan yang tidak penting dengan memberikan simbol tertentu.

2) Tahap Penyajian Data

Tahap ini merupakan lanjutan dalam analisis data yang mana temuan penelitian disajikan dalam bentuk kategori atau pengelompokkan. Menurut Miles dan Huberman dalam menyajikan data hasil penelitian disarankan untuk menggunakan matriks dan diagram karena lebih efektif.

3) Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap ini merupakan tahap paling akhir dalam proses analisis data Miles dan Huberman, yang mana peneliti akan menarik kesimpulan atau verifikasi berdasarkan dari temuan data yang telah diperoleh. Peneliti akan melakukan interpretasi terhadap temuan wawancara maupun dokumen. Kemudian setelah kesimpulan didapatkan, peneliti akan memeriksa kembali kesahihan interpretasi tersebut dengan meninjau ulang proses pengkodingan dan penyajian data guna memastikan tidak ada kesalahan.



1.6.8. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilaksanakan, yang dapat diartikan sebagai setting atau konteks penelitian. Lokasi ini tidak terbatas pada wilayah, tetapi juga bisa mengacu pada organisasi atau sejenisnya (Afrizal, 2014). Lokasi penelitian berada di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ), di Jorong Ampek Koto, Nagari Kinali, Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. PT. PMJ.

1.6.9. Definisi Operasional Konsep

Karena penelitian ini menggunakan banyak konsep, ada batasan yang diperlukan untuk membuatnya lebih mudah bagi peneliti untuk memahaminya dan untuk menghindari kesalahpahaman. Konsep yang digunakan memiliki definisi operasional sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak : pelaksanaan kewajiban perusahaan dalam memberikan hak dan perlindungan kepada pekerja perempuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Hak pekerja : hak sosial yang melekat pada setiap individu dalam hubungan kerja dan harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja.
3. Pekerja perempuan : perempuan yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja dengan memperoleh upah atau imbalan tertentu dari pemberi kerja.
4. Perkebunan kelapa sawit : badan usaha yang mengelola budidaya tanaman kelapa sawit serta kegiatan operasional terkait produksi tandan buah segar (TBS).

1.6.10. Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan selama 9 bulan dimulai dari bulan Agustus sampai Mei 2026. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Rancangan Jadwal Penelitian

NO	NAMA KEGIATAN	2025			2026	
		Agus	Sept	Okt-Des	Jan-Juni	Juli
1.	Seminar Proposal					
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian					
3.	Pengumpulan Data					
4.	Analisis Data					
5.	Penulisan Laporan dan Bimbingan Skripsi					
6.	Ujian Skripsi					

