

**RESPON TENAGA KERJA WANITA TERHADAP
RESIKO KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA**

(Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi
Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri)

SKRIPSI

Disusun Oleh :

**Tities Shita Sukma Wati
0310210056**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

“Respon Tenaga Kerja Wanita Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri)”

Yang disusun oleh :

Nama : Tities Shita Sukma Wati
NIM : 0310210056
Fakultas : Ekonomi Universitas Brawijaya Malang
Jurusan : S-1 Ekonomi Pembangunan
Konsentrasi : Sumber Daya

Disetujui untuk diajukan dalam Ujian Komprehensif.

Dosen Pembimbing,

Ketua Jurusan
Ekonomi Pembangunan ,

Prof Dr. M Pudjiharjo. SE., MS.
NIP. 136 518 954

Dr. Ghozali Maski, SE., MS.
NIP. 131 573 944

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

“Respon Tenaga Kerja Wanita Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri)”

Yang disusun oleh :

Nama : Tities Shita Sukma Wati
NIM : 0310210056
Fakultas : Ekonomi Universitas Brawijaya
Jurusan : S-1 Ekonomi Pembangunan
Konsentrasi : Ekonomi Sumberdaya

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal **10 Februari 2009** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. M. Pudjihardjo, SE., MS.
NIP. 130 518 954
(Dosen Pembimbing)
2. Drs. Abidin Lating, MS.
NIP. 130 676 025
(Dosen Penguji I)
3. Drs. Supartono, SU.
NIP.
(Dosen Penguji II)

Malang, **10 Februari 2009**
Ketua
Jurusan Ekonomi Pembangunan,

Dr. Ghozali Maski, SE., MS.
NIP. 131 573 944

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama	: Tities Shita Sukma Wati
Tempat, tanggal lahir	: Kediri, 27 Mei 1985
NIM	: 0310210056
Jurusan	: S1 Ekonomi Pembangunan
Konsentrasi	: Sumber Daya
Alamat	: Jl. Sumbersari G. III B No. 168A Malang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI yang berjudul :

“Respon Tenaga Kerja Wanita Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri)”

Yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,

Malang,

Yang membuat pernyataan,

MATERAI
Rp. 6.000,-

Prof Dr. M Pudjiharjo. SE., MS.
NIP. 136 518 954

Tities Shita Sukma .W.
NIM. 0310210056

Mengetahui,
Ketua
Jurusan Ekonomi Pembangunan,

Dr. Ghozali Maski, SE., MS.
NIP. 131 573 944

RIWAYAT HIDUP

Nama : Tities Shita Sukma Wati
Tempat & tanggal lahir : Kediri, 27 Mei 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Raya Pare-Wates No. 290 Desa. Sumberagung
Kec. Plosoklaten Kab. Kediri (64175)
Telepon (0354) 393508

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri Sumberagung I Plosoklaten-Kediri, 1992-1997.
2. Sekolah Lanjutan Tingkat pertama Negeri 4 Pare-Kediri, 1997-2000.
3. Sekolah Menengah Umum Negeri I Plosoklaten-Kediri, 2000-2003.
4. Terdaftar sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, 2003.

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan FE Unibraw (2003)
2. Anggota Kadiksu Himpunan FORSTILLING FE Unibraw (2003)

Pengalaman Lain

1. Mengikuti Inagurasi Seminar Nasional 2006.
2. Mengikuti Revitalisasi Pertanian Dalam Kaitannya Dengan Dukungan Langsung Bagi Petani 2006.
3. dll.



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul :

“Respon Tenaga Kerja Wanita Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri)”.

Penyusunan Skripsi ini ditujukan untuk melengkapi persyaratan dalam mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Ide awal penulisan Skripsi ini timbul karena adanya tenaga kerja wanita yang bekerja diperusahaan rokok dimana tenaga kerja wanita tersebut memiliki resiko keselamatan dan kesehatan sebagai akibat dari kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan resiko kerja. Adanya resiko tentunya harus di respon oleh tenaga kerja wanita dan perusahaan harus melakukan pengendalian dan pencegahan sebagai bentuk tanggung jawab sosial bagi tenaga kerjanya. Respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan juga akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja.

Dengan selesainya penyusunan Skripsi ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih serta penghargaan yang tinggi kepada:

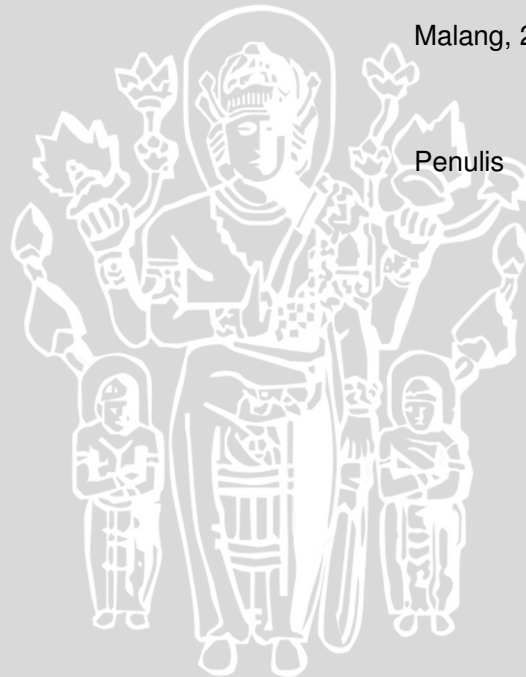
1. ALLOH SWT dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. M Pudjiharjo. SE., MS. selaku Dosen Pembimbing Skripsi
3. Bapak Dr. Ghozali Maski, SE., MS selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan.

4. Bapak Prof. Dr. Bambang Subroto, SE., MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi
5. Para Staf Jurusan Ekonomi Pembangunan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhirnya, penulis berharap semoga karya ini bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Malang, 2 Februari 2009

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTARv

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

ABSTRAKSI..... xii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Konteks penelitian 1

1.2. Fokus penelitian4

1.3. Tujuan Penelitian5

1.4. Manfaat Penelitian5

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Tenaga Kerja 6

2.2. Resiko Keselamatan dan Kesehatan7

2.2.1. Resiko7

2.2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja9

2.2.2.1. Dasar Hukum9

2.2.2.2. Tujuan10

2.2.2.3. Penyebab Kecelakaan Kerja12

2.2.2.5. Pencegahan Kecelakaan15

2.3. Teori Produktivitas Tenaga Kerja18

2.3.1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan19

2.3.1.1. Latihan dan Pendidikan19

2.3.1.2. Motivasi20



2.3.1.3. Kemampuan Fisik Kerja.....	22
2.3.2. Sarana Pendukung	23
2.3.3. Supra Sarana.....	24
2.4. Kesejahteraan Sosial.....	26
2.4.1. Gaji atau Upah	26
2.4.2. Jaminan Sosial	28
2.4.3. Hubungan K3 dengan Produktivitas.....	29
2.5. Penelitian Terdahulu	30
2.6. Kerangka Pikir	31

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian	32
3.2. Data dan Sumber Data.....	32
3.3. Unit Analisis	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5. Teknik Analisa Data	34
3.6. Teknik Keabsahan Data.....	35

BAB IV : HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Situs Penelitian dan Informan	36
4.1.1. Sekilas Tentang Perusahaan Rokok	36
4.1.2. Gambaran Tenaga Kerja Wanita	39
4.2. Gambaran Tentang Informan Penelitian.....	41
4.3. Respon Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42
4.3.1. Pelaksanaan	43
4.3.1.1. Pelaksanaan Oleh Perusahaan	44

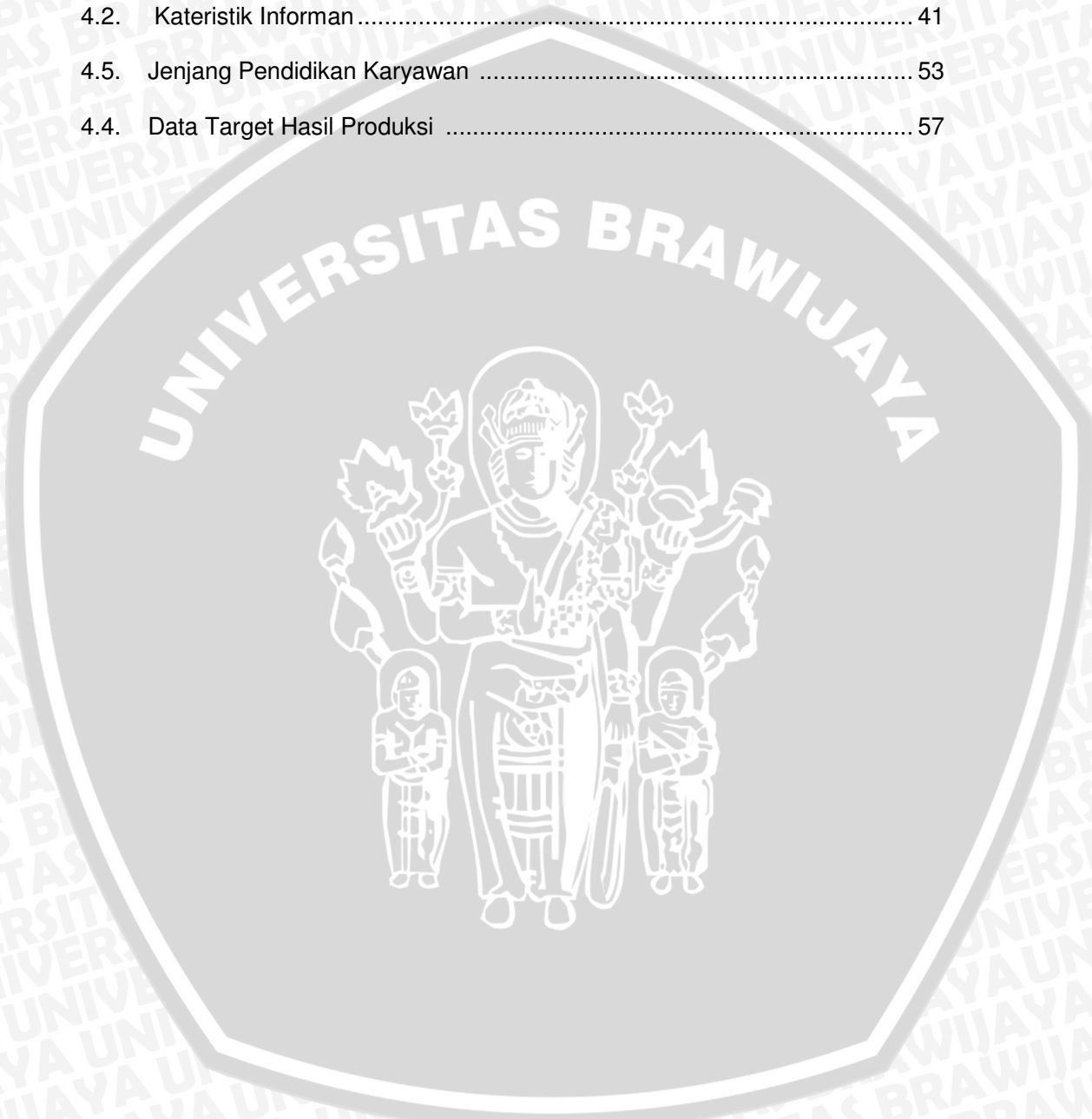


4.3.1.2. Pelaksanaan Oleh Tenaga Kerja	45
4.3.2. Pencegahan Resiko Kerja	47
4.4. Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan	
Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri.....	49
4.4.1. Produktivitas Dari Sarana Pendukung.....	49
4.4.1.1. Sistem Upah	50
4.4.1.2. Jaminan Sosial.....	51
4.4.2. Produktivitas Dari Supra Sarana	51
4.4.3. Produktivitas Ditinjau Dari Pekerja	52
4.2.3.1. Pendidikan dan latihan.....	52
4.2.3.2. Motivasi Kerja	55
4.2.3.3. Sikap Mental Dan Fisik	56
4.5. Keterkaitan respon resiko Keselamatan, Kesehatan dan dampaknya pada Produktivitas Kerja.....	59
 BAB V : PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	67



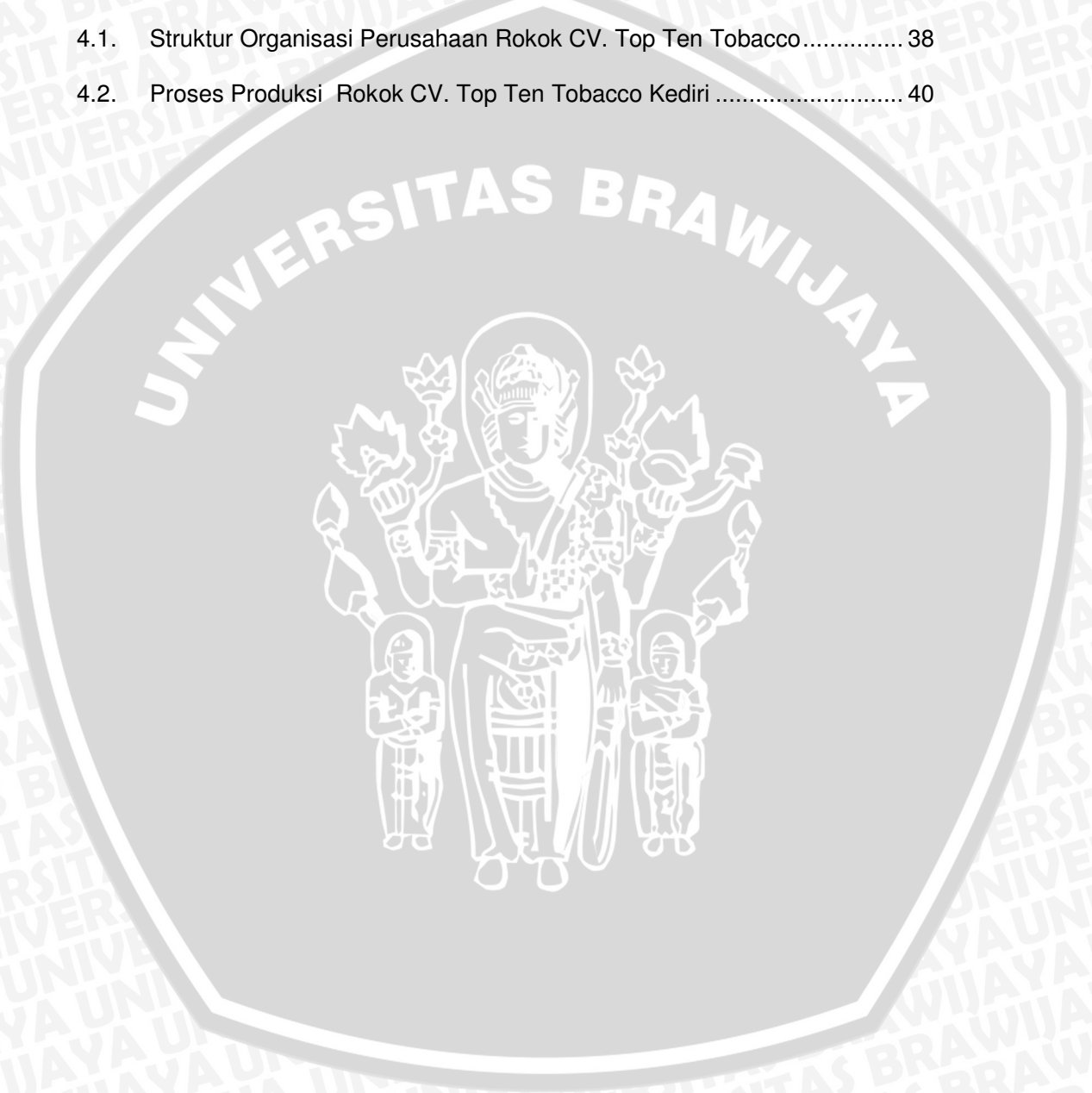
DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
4.1.	Jumlah Tenaga Kerja Wanita	39
4.2.	Kateristik Informan	41
4.5.	Jenjang Pendidikan Karyawan	53
4.4.	Data Target Hasil Produksi	57



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
2.1.	Peningkatan Produktivitas Pekerja di Perusahaan.....	25
4.1.	Struktur Organisasi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco.....	38
4.2.	Proses Produksi Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri	40



BAB I

PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan ini akan dipaparkan konteks penelitian yang mendasari perlunya dilakukan penelitian, permasalahan penelitian, batasan penelitian, serta tujuan dan manfaat dari penelitian tersebut.

1.1. Konteks Penelitian

Industri rokok merupakan salah satu lapangan kerja yang selalu terbuka bagi tenaga kerja wanita. Dengan hanya bermodalkan tenaga yang trampil dan kemauan yang keras siapa saja bisa bekerja dengan menyumbangkan tenaganya agar mendapat imbalan atau penghasilan. Karena terbatasnya lapangan kerja dan semakin meningkatnya tenaga kerja maka banyak dijumpai tenaga kerja wanita yang bekerja di industri rokok. Sebagai realisasinya tenaga kerja wanita memberikan sumbangan yang besar bagi peningkatan perekonomian kita dan perkembangan industri rokok.

Seiring dengan perkembangan industri rokok penglibatan tenaga kerja wanita dalam membangun perekonomian khususnya di bidang industri rokok harus mendapatkan kesejahteraan yang maksimal. Seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dilaksanakan. Secara umum keselamatan kerja berfungsi sebagai suatu usaha atau kondisi yang memungkinkan seseorang untuk mempertahankan kondisi kesehatannya dalam melakukan pekerjaan.

Sebagai tenaga kerja wanita bekerja di industri rokok sangat rentan dengan resiko yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan. Karena

diketahui rokok mengandung kurang lebih 4000 (empat ribu) bahan kimia yang 200 (dua ratus) diantaranya beracun dan 43 (empat puluh tiga) jenis lainnya dapat menyebabkan kanker bagi tubuh. Beberapa zat yang sangat berbahaya yaitu tar, nikotin, karbon monoksida, dan sebagainya ini memberikan efek negatif dan bahaya bagi tubuh manusia (<http://www.kompas.com/kompas>).

Saat ini tenaga kerja wanita umumnya tidak mengerti bahwa menjadi bekerja di industri rokok berbahaya bagi kesehatannya. Para tenaga kerja wanita ini memandang bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saja tanpa menghiraukan keselamatan dan kesehatannya baik jangka pendek ataupun jangka panjang.

Seperti yang dikemukakan Sasongko bahwa berbagai macam bentuk bahaya rokok tercantum pada bungkus rokok yang diterbitkan pada PP. No.19/2003 yang berisi pencatuman kadar dan nikotin rokok serta peringatan bahaya rokok bagi kesehatan pada setiap bungkus rokok (<http://perkebunan.litbang.deptan.go.id/>). Iklan tersebut berisi tentang bahaya rokok bahwa rokok dapat menyebabkan kanker, serangan jantung, impotensi dan gangguan kehamilan dan janin. Akan tetapi dalam faktanya banyak dari masyarakat bahkan para buruh yang tidak tahu tentang bahaya rokok tersebut.

Tanpa disadari para tenaga kerja wanita ini terdapat *asimetry information*. Hal ini terbukti bahwa industri rokok kita dapat berkembang dengan pesat dan perkembangan itu merupakan bukti dari peran serta tenaga kerja wanita. Dan masih banyaknya jumlah perempuan yang memilih bekerja sebagai buruh linting rokok dibandingkan dengan bekerja di industri lainnya.

Keberadaan tenaga kerja wanita di perusahaan rokok CV. Top ten Tobacco Kediri, menarik untuk dikaji dan sebagai konteks penelitian untuk mengetahui respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja.

Perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco yang beralamat di jalan ngrangkah-sepawon Dusun Dermo Desa Pranggang Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri ini memiliki kegiatan yaitu memproduksi rokok kretek. Hasil produksinya terdiri dari 4 jenis merk rokok antara lain: rokok merk Tajimas Hijau, Tajimas King, Tajimas King Dum dan Tajimas Gold. Dari hasil produksinya didistribusikan di daerah seperti Blitar, Nganjuk, Tulungagung, Jombang, dan lain-lain serta diluar propinsi yaitu Jawa Tengah dan Jawa Barat bahkan keluar Jawa.

Perusahaan ini memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 1265 orang yang terbagi dalam tiga bagian kerja antara lain: bagian giling, potong, dan packing. Tenaga kerja wanita di perusahaan ini umumnya berpendidikan rendah. Karena tempat dan kondisi keberadaan perusahaan rokok di pedesaan membawa dampak positif bagi penyerapan tenaga kerja wanita. Untuk umur perusahaan memberi batasan umur tenaga kerja minimal 17 tahun dan maksimal 45 tahun. Pemberian batas umur kepada tenaga kerja wanita ini sebagai bentuk upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dan adanya jumlah tenaga kerja dan pendidikan serta usia tenaga kerja memberikan gambaran bahwa tenaga kerja wanita di perusahaan ini memiliki produktivitas kerja.

Penelitian ini difokuskan pada tenaga kerja wanita bagian produksi rokok yang memiliki respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja. Perusahaan yang dipilih untuk diteliti adalah perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri yang mana perusahaan ini merupakan perusahaan yang relatif baru dan perusahaan ini memiliki produktivitas tenaga kerja wanita.

Industri rokok pada dasarnya sangat membantu dalam mewujudkan perkembangan perekonomian dan penyerapan tenaga kerja. Dan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan harus dapat melindungi tenaga kerja wanita dalam

hal perlindungan serta pengawasan terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja. Sehingga diharapkan penelitian ini akan memberikan solusi dan permasalahan yang akan dihadapi oleh perusahaan rokok CV.Top Ten Tobacco.

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis tenaga kerja wanita dalam merespon resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja, dimana tenaga kerja wanita disini adalah bagian produksi rokok. Dan analisis yang dilakukan mencakup kajian teoritis tentang tenaga kerja, resiko, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kajian mengenai produktivitas kerja tenaga kerja wanita di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco.

Kajian ini penting sebab pemahaman yang komprehensif dan utuh atas hubungan ini menjadi salah satu faktor penting dalam proses perkembangan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco. Berbagai penelitian menunjukkan adanya resiko yang berhubungan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dalam produktivitas kerja maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tenaga kerja wanita dalam merespon resiko keselamatan dan kesehatan kerja?
2. Bagaimana dampak produktivitas tenaga kerja wanita berkaitan dengan adanya resiko keselamatan dan kesehatan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan

dampaknya pada produktivitas kerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco. Analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara utuh bagaimana tenaga kerja wanita dalam merespon khususnya berkaitan dengan resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja. Sehingga dapat memberikan wacana kepada masyarakat dan perusahaan terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Sedangkan tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan respon tenaga kerja wanita dalam merespon resiko keselamatan dan kesehatan di CV. Top Ten Tobacco.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan dampak produktivitas tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja di CV. Top Ten Tobacco

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memberi informasi pada tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco.
2. Memberi informasi tenaga kerja wanita terhadap produktivitas kerja di CV. Top Ten Tobacco.
3. Memberi masukan bagi pihak terkait dalam mengembangkan perusahaan, dan menentukan kebijakan dalam respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan dalam produktivitas kerja di CV. Top Ten Tobacco.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan beberapa kajian teori yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.1. Teori Tenaga Kerja

Untuk memperjelas tentang teori tenaga kerja berikut pengertian yang dikemukakan oleh para ahli. Tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang paling dasar bagi perkembangan ekonomi. Besarnya jumlah penduduk menyebabkan adanya permintaan tenaga kerja.

Seperti yang dikemukakan Sumanjatak (2001:2), bahwa: "Tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga".

Tenaga kerja atau *manpower* ini terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* dibedakan menjadi: golongan yang bekerja, golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja atau *potential labour force* terdiri dari: golongan yang sekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain yang menerima pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas tenaga kerja wanita masuk pada *potential labour force*, karena kelompok angkatan kerja ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja.

Sedangkan menurut Sadono Sukirno (1982: 42), yang mempengaruhi tenaga kerja adalah keadaan tenaga kerja, sistem pengupahan, kesejahteraan sosial. Dalam memproses setiap output produksi perusahaan ingin mendapatkan hasil yang maksimal sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang sangat produktif dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut, dengan adanya tenaga kerja yang banyak belum tentu menghasilkan output yang maksimal dan setiap tenaga kerja harus memiliki ketrampilan, kecakapan dan produktivitas yang tinggi guna meningkatkan output perusahaan.

Sistem pengupahan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan utama seseorang untuk bekerja, sebab hal ini menyangkut masalah kehidupan pribadi dan keluarga dari pekerja tersebut. Sistem pengupahan yang baik tentunya akan menambah motivasi para pekerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Sistem pengupahan yang jelek akan memperburuk kinerja pekerja dan tentunya mengakibatkan terburuknya proses produksi.

Apabila para pekerja dapat menikmati kesejahteraan sosial yang layak, maka ketenangan dan gairah akan tampak. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan lebih mudah.

2.2. Resiko Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Wanita

2.2.1. Resiko

Menurut Salim (2003: 3), resiko adalah ketidakpastian atau *uncertainty* yang melahirkan kerugian (*loss*). Resiko dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Dilihat dari sifatnya resiko dibedakan menjadi :
 - a. *Speculatif riks*, yaitu resiko yang bersifat spekulatif yang bisa menghasilkan rugi atau laba.
 - b. *Pure riks*, yaitu resiko yang selalu menyebabkan kerugian perusahaan.

c. *Physical hazard*, yaitu *hazard* yang berbentuk fisik dan mengandung unsur objektif, misalnya resiko secara fisik dalam bekerja, bisa karena pusing, sesak napas, mual, kecelakaan selama bekerja dan lain-lain. Resiko juga mengandung unsur *uncertainty* ketidakpastian atau ketidaktentuan.

Di lihat dari sifatnya perusahaan rokok dalam konteks penelitian ini adalah masuk dalam kategori *speculatif riks*, karena disini tenaga kerja wanita perusahaan rokok umumnya mendapatkan kerugian akibat kerja berupa ancaman keselamatan dan kesehatan kerja akibat bahan produksi yang mereka proses. Sedangkan keuntungannya disini adalah pada pekerja umumnya mendapatkan upah dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi.

2. Pengendalian resiko

Besarnya tingkat resiko tergantung dari besar kecilnya penyimpangan antara yang diperkirakan dengan kejadian sesungguhnya. Makin bertambah umur tingkat resiko semakin tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Untuk mengendalikan agar tidak terjadi resiko dalam bekerja maka yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Menghindari resiko misalnya, pada saat melinting rokok harus menggunakan masker agar bau rokok tidak terhirup dengan bebas.
- b. Mengendalikan kerugian (*loss control*). Pengendalian kerugian dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: memperkecil terjadinya kerugian, mengurangi keparahan atas kerugian bila kerugian sesungguhnya tidak dapat dihindarkan, menjalankan pencegahan kerugian (*preventif*), dan tindakan mengurangi kerugian.

2.2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai aspek penting dalam usaha peningkatan produktivitas kerja. Seperti yang di kemukakan Billy bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan proses produksi distribusi baik barang maupun jasa (www.wordpress.com). Keselamatan dan kesehatan kerja mendapat respon dari pemerintah dalam hal penetapan Undang-undang sebagai berikut:

2.2.2.1. Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Seperti yang dikemukakan Billy dasar hukum keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat melalui peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

- a. UU NO.14/1969 Pasal 9 berisi: “tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Pasal 10 berisi: “Pemerintah membina norma perlindungan tenaga kerja meliputi: norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, norma kerja dan pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.
- b. UU NO.1/1970 berisi tentang: “agar pekerja dan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja selalu berada dalam keadaan sehat dan selamat, agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara aman dan efisien, serta agar proses produksi berjalan secara lancar tanpa hambatan.
- c. UU NO.3/1992 yaitu, (1). Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan

berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui, (2). Jaminan kecelakaan kerja adalah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja meliputi: biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan pengobatan dan perawatan, biaya rehabilitasi, santunan berupa uang meliputi santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selamanya, santunan cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

- d. UU NO.13/2003 pasal 86 berisi: (1). Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, untuk melindungi keselamatan kerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3. (2). Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (www.wordpress.com).

2.2.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Billy adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien (www.wordpress.com).

Seperti yang dikemukakan oleh Buchari upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya maupun masyarakat disekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal ([Buchari dalam USU repository @.com](#)).

Tujuan kesehatan kerja disini meliputi beberapa penyesuaian antara pekerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya baik fisik maupun psikis dalam cara atau metode kerja, proses kerja dan kondisi kerja yang meliputi:

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan kerja masyarakat pekerja di semua lapangan kerja setinggi-tingginya baik fisik, maupun mental kesejahteraan sosialnya.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan pada masyarakat pekerja yang ditimbulkan oleh keadaan kondisi lingkungan kerja.
3. Memberikan pekerjaan dan perlindungan bagi pekerja didalam pekerjaannya dari kemungkinan bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatannya.
4. Menempatkan dan memelihara pekerja disuatu di lingkungan pekerjaanya sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pekerjaanya.

Menanggapi tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diatas bahwa perusahaan harus mencegah timbulnya kesehatan misalnya: pemberitahuan tentang informasi resiko pada saat bekerja, upaya pengendalian resiko, memberikan perlindungan berupa pelayanan-pelayanan kesehatan, jaminan sosial dan lain-lain.

Buchari menyatakan bahwa kondisi atau tingkat kesehatan pekerja sebagai modal awal seseorang dalam melakukan pekerjaan harus mendapat

perhatian. Kondisi awal seseorang dapat bekerja dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja dan lain-lain.

Dalam pernyataan di atas bahwa beban kerja juga merupakan faktor bagi turunya kesehatan kerja. Akibat beban kerja yang terlalu berat akan mengakibatkan turunya kemampuan fisik pada pekerja. Keselamatan kerja menjadi salah satu upaya yang harus diberikan bagi tenaga kerja bertujuan untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup sehingga meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.

2.2.2.3. Penyebab Kecelakaan Kerja

Terlepas dari yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, secara operasional dapat berbeda satu perusahaan dengan perusahaan lain. Hal ini mengakibatkan adanya faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Adanya faktor-faktor ini dapat dipakai sebagai kerangka acuan dalam merencanakan program kesehatan dan kecelakaan kerja.

Seperti yang dikemukakan Hariandja (2002: 316), faktor yang penyebab kecelakaan kerja adalah faktor manusia, peralatan kerja, lingkungan kerja. Faktor manusia yaitu kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan, stres, motivasi yang salah. Sedangkan penyebab faktor lingkungan misalnya: kepemimpinan atau pengawasan kurang, peralatan dan bahan kurang, perawatan peralatan yang kurang dan standar kerja kurang.

Tenaga kerja tentu saja memiliki keterbatasan-keterbatasan, dalam arti bisa lelah, lalai, atau melakukan kesalahan-kesalahan, yang bisa disebabkan oleh berbagai persoalan pribadi atau ketrampilan yang kurang dalam melakukan

pekerjaan. Untuk mengatasi hal ini perusahaan harus melakukan pelatihan-pelatihan dalam melakukan pekerjaan secara baik, membuat pedoman pelaksanaan kerja secara tertulis, meningkatkan disiplin, melakukan pengawasan oleh atasan langsung, dan memberikan (*reward*) bagi mereka yang mengikuti prosedur yang benar.

Sedangkan menurut Billy mengatakan bahwa kecelakaan disebabkan oleh dua golongan penyebab antara lain sebagai berikut :

1. Tindak perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (*unsafe human acts*).
2. Keadaan-keadaan lingkungan yang tidak aman (*unsafe conditions*) (www.wordpress.com).

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kemampuan fisik pekerja yang baik pula akan mengurangi adanya penyebab kecelakaan kerja.

Manulang (1990: 65) menyatakan bahwa akibat kecelakaan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kerugian yang bersifat ekonomis yaitu kerusakan atau kehancuran mesin peralatan bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan perawatan korban, tunjangan kecelakaan, hilangnya waktu kerja, menurunnya jumlah maupun mutu produksi.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja orang yang bersangkutan baik itu merupakan kematian, luka, cedera berat ataupun ringan. Dari penyebab-penyebab diatas maka diperlukan pencegahan kecelakaan akibat kerja.

Menurut Billy kecelakaan menyebabkan lima jenis kerugian, antara lain sebagai berikut:

1. Kerusakan

Kerusakan karena kecelakaan kerja antara lain bagian mesin, alat kerja, bahan, proses, tempat, dan lingkungan kerja.

2. Kekacauan organisasi

Dari kerusakan kecelakaan itu, terjadilah kekacauan dari dalam organisasi dalam proses produksi.

3. Keluhan dan kesedihan

Orang yang tertimpa kecelakaan itu akan mengeluh dan menderita, sedangkan keluarga dan kawan-kawan sekerja akan bersedih.

4. Kelainan dan cacat

Selain akan mengakibatkan kesedihan hati, kecelakaan juga akan mengakibatkan luka-luka dan kelainan tubuh bahkan cacat.

5. Kematian

Kecelakaan juga akan sangat mungkin merenggut nyawa orang dan berakibat kematian.

Penyebab penyakit akibat kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Golongan fisik misalnya: suara akibatnya tuli, radiasi rontgen menyebabkan penyakit darah dan Kelainan kulit, infra merah berakibat katarak, ultraviolet menyebabkan konjungtivitis fotoelektrik, suhu menyebabkan panas dan dingin.
2. Golongan kimia misalnya: debu, uap, gas berupa H₂S dan CO, larutan.
3. Golongan biologis misalnya: *anthrax* dan *brucella* (kulit).
4. Golongan fisiologis (*ergonomi*) misalnya: konstruksi mesin, tata letak dan tata ruang, sikap badan.

5. Golongan mental psikologis misalnya: hubungan kerja (*stress psikis*) dan organisasi.

Kerugian-kerugian tersebut dapat diukur dengan besarnya biaya yang dikeluarkan bagi terjadinya kecelakaan. Biaya tersebut dibagi menjadi sebagai berikut:

1. Biaya langsung

Adalah biaya pemberian pertolongan pertama kecelakaan, pengobatan, perawatan, biaya rumah sakit, biaya angkutan, upah selama tak mampu bekerja, kompensasi cacat dan biaya perbaikan alat-alat mesin serta biaya atas kerusakan bahan-bahan.

2. Biaya tersembunyi

Meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu atau beberapa waktu setelah kecelakaan terjadi (www.wordpress.com).

2.2.2.4. Pencegahan Kecelakaan Akibat Kerja

Pencegahan kecelakaan kerja harus dilakukan oleh perusahaan bahkan pemerintah untuk memenuhi kesejahteraan pekerja. Para ahli mengatakan bahwa salah satu pencegahan kecelakaan kerja dengan penerapan undang-undang, mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan, stres, motivasi yang salah. Hal ini terbukti pada uraian singkat sebagai berikut.

Menurut Billy bahwa kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan peraturan perundangan, standarisasi, pengawasan, penelitian bersifat teknik, riset medis, penelitian psikologis (www.wordpress.com).

Kecelakaan-kecelakaan akibat kerja dapat dicegah yaitu :

1. Peraturan perundangan yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi-kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, kontruksi, perawatan dan

pemeliharaan, pengawasan, pengujian, cara kerja peralatan industri, tugas-tugas pengusaha dan buruh, latihan, supervisi medis, dan pemeriksaan kesehatan.

2. Standarisasi penetapan standar-standar resmi, tidak resmi mengenai konstruksi yang memenuhi syarat-syarat keselamatan jenis-jenis peralatan industri tertentu, praktek-praktek keselamatan dan hygiene umum, atau alat-alat perlindungan diri.
3. Pengawasan tentang dipatuhinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang diwajibkan.
4. Penelitian bersifat teknik yang meliputi sifat dan ciri-ciri bahan-bahan yang berbahaya, penyelidikan tentang pengamanan, pengujian alat-alat perlindungan diri, penelitian tentang pencegahan peledakan gas dan debu, atau bahan-bahan dan desain paling tepat untuk peralatan pengangkat.
5. Riset medis yang meliputi penelitian tentang efek-efek fisiologis dan patologis faktor-faktor lingkungan dan teknologis, serta keadaan-keadaan fisik yang mengakibatkan kecelakaan.
6. Penelitian psikologis yaitu penyelidikan tentang pola-pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan. Pencegahan-pencegahan ini oleh perusahaan ataupun pemerintah berfungsi sebagai bentuk tanggung jawab sosial kepada pekerja. Pencegahan lainnya dapat dilakukan dengan cara pemberian alat pelindung diri (APD).

Alat pelindung diri dipakai sebagai upaya terakhir dalam usaha melindungi tenaga kerja apabila usaha rekayasa (*engineering*) dan administratif tidak dapat dilakukan dengan baik. Menurut Billy metode penentuan (APD) alat pelindung diri dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. Melalui pengamatan operasi, proses, dan jenis material yang dipakai.
- b. Telaah data-data kecelakaan dan penyakit.
- c. Belajar dari pengalaman industri sejenis lainnya.
- d. Bila ada perubahan proses, mesin, dan material.
- e. Peraturan perundangan

Dalam proses penggunaan (APD) alat pelindung diri harus memenuhi kriteria antara lain :

- a. Hazard telah diidentifikasi.
- b. Alat pelindung diri (APD) yang dipakai sesuai dengan hazard yang dituju.
- c. Adanya bukti bahwa alat pelindung diri (APD) dipatuhi penggunaannya.

Dari uraian diatas menyebutkan alat pelindung diri hendaknya sesuai dengan keinginan ataupun tujuan dari penggunaan pekerja. Misalnya pada perusahaan rokok hendaknya memakai masker yang aman, nyaman, dan dalam penggunaannya sehingga para pekerja disiplin untuk memakai masker tersebut.

Jenis-jenis alat pelindung diri (APD) dan penggunaannya antara lain sebagai berikut:

- a. Alat pelindung kepala
- b. Alat pelindung Muka dan mata
- c. Telinga
- d. Pernafasan
- e. Tangan kaki
- f. Pakaian pelindung

Berbeda menurut Buchari pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan cara pengenalan lingkungan kerja, evaluasi lingkungan kerja dan pengendalian lingkungan kerja (Buchari dalam USU repository @.com).

Pengendalian lingkungan (*environmental control measures*) disini meliputi desain dan tata letak ruangan yang tepat dan penghilangan atau pengurangan bahan berbahaya pada sumbernya. Pengendalian juga meliputi pengendalian perorangan (*personal control measures*) berkenaan penggunaan alat pelindung perorangan yang melindungi pekerja dari tingkat resiko keselamatan dan kesehatan. Pembatasan waktu selama bekerja juga dapat menurunkan resiko kerja.

2.3. Teori Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk memperjelas mengenai teori tenaga kerja berikut pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam suatu perusahaan ataupun industri tenaga kerja tidak hanya diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan saja akan tetapi produktifitas tenaga kerja diperlukan untuk peningkatan dan perkembangan sebuah perusahaan tersebut.

Menurut Simanjutak (2001: 38), peningkatan produktivitas dapat terwujud dalam empat bentuk antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah produksi yang sama juga diperoleh dengan menggunakan sumberdaya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang besar dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif lebih kecil.

Sumberdaya disini meliputi faktor produksi seperti tanah, mesin, peralatan, bahan mentah, dan sumberdaya manusia.

Faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja di perusahaan dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pekerja, sarana pendukung dan supra sarana.

2.3.1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan di pengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan kemampuan fisik karyawan :

2.3.1.1. Latihan dan Pendidikan

Pendidikan bukan hanya memberikan pengetahuan langsung berupa pelaksanaan tugas tetapi juga menjadi landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana untuk kelancaran tugas pada saat bekerja.

Menurut Maryoto (1987: 57), latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Dalam rangka proses latihan maupun pendidikan untuk pengembangan lebih lanjut perlu dilaksanakan penilaian kebutuhan latihan, tujuan ataupun sasaran, isi program dan prinsip belajar.

Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan (*taining*) latihan. Pendidikan ditunjukkan bagi manajer sedangkan latihan ditujukan pada non manajer dalam kategori ini adalah buruh karyawan. Meskipun keduanya ada perbedaan akan tetapi keduanya mengakibatkan peningkatan ketrampilan ataupun kemampuan dalam *human relations*.

Sebagai bagian dari pengembangan karyawan latihan juga memiliki metode-metode tertentu sebagai berikut:

1. Metode pelatihan bagi karyawan non manajerial atau pekerja bisa dilakukan dengan pekerjaan magang dan memberikan kursus di luar pekerjaan.
2. Metode pelatihan bagi karyawan manajerial dalam pekerjaan (*on the job method*) melalui belajar dari pengalaman, magang, penugasan dan lain-lain. Sedangkan diluar pekerjaan misalnya kursus-kursus, simulasi, special meeting.

Menurut Simanjutak (2001: 39), bagi pengusaha program dan penyediaan fasilitas latihan merupakan investasi harga yang hasilnya diperoleh kembali dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja.

2.3.1.2. Motivasi, dan Sikap Mental Karyawan

Motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Dorongan itu bisa saja berbentuk antusiasme, harapan dan semangat. Semua yang kita lakukan setiap hari senantiasa dibayangi oleh adanya motivasi. Seperti yang dikemukakan Ulfah bahwa "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja". Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (www.indoskripsi.com).

Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam hubungan industri yang serasi.

Para ahli memaparkan bahwa motivasi sebagai faktor-faktor yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang lemah.

Seperti teori yang dikemukakan Abraham A. Maslow dalam Hariandja (2002: 324) bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan

yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawahan. Antara lain kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan teori oleh David Mc Clelland juga menyebutkan bahwa ada 3 (tiga) kebutuhan manusia dalam motivasi antara lain:

1. Kebutuhan berprestasi (*neet for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa (*neet for power*) kebutuhan untuk lebih kuat dan lebih berpengaruh pada orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi (*neet for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan memelihara persahabatan dengan orang lain.

Motivasi dalam bekerja juga dibedakan menjadi beberapa unsur yaitu kerjasama, kepuasan kerja dan disiplin. Berikut pemaparan para ahli mengenai unsur-unsur tersebut.

Menurut Nitisemito (1996: 73), kerjasama terbina bila dua atau lebih banyak pihak bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya hubungan yang baik maka akan menghasilkan tingkat kebersamaan yang dilakukan orang-orang atau kelompok dimana orang bekerja menyumbangkan tenaganya dengan sadar untuk saling membantu demi tercapainya tujuan bersama. Dengan adanya kerjasama antar individu akan menambahkan keeratan dalam melaksanakan kerja. Sedangkan menurut Handoko (1998:193), kepuasan kerja (*job satisfacation*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang mereka.

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan untuk memuaskan suatu keinginan dan akibatnya motivasi akan timbul pada diri pekerja.

Unsur yang terakhir yaitu disiplin menurut Sinungan (1992: 145), disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obidience*) pada perintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dalam meningkatkan disiplin beberapa para ahli mengklasifikasikan 3 (tiga) pendekatan antara lain: disiplin *preventiv*, disiplin *korektif*, disiplin *progresif*.

1. Disiplin *preventiv* merupakan tindakan yang dilakukan pekerja untuk mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.
2. Disiplin *korektif* merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.
3. Disiplin *progresif* merupakan pengulangan kesalahan yang sama yang mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

Tindakan-tindakan diatas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional atau ilmiah saja. Disiplin hanya diperlukan sebagai dasar penentuan sikap mental pekerja.

2.3.1.3. Kemampuan Fisik Kerja

Seperti yang dikemukakan Simanjutak (2001: 39), bahwa kemampuan fisik memerlukan perhatian dari pengusaha dalam tingkat upah. Pemenuhan upah ini berfungsi untuk pencapaian kebutuhan dan pemenuhan gizi sehingga kesehatan pekerja dapat terpenuhi. Langkah ini akan berdampak pada peningkatan kemampuan fisik sehingga mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Kemampuan fisik setiap perusahaan berbeda-beda. Dalam

melakukan pekerjaan hendaknya pekerja harus ditentukan sesuai dengan orientasi kemampuan fisiknya.

Orientasi ini menurut Hariandja (2002: 153), orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaannya, nilai-nilai, keyakinan dan pada rekan kerjanya. Orientasi ini bertujuan agar para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan kemampuannya.

2.3.2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi:

1. Menyangkut lingkungan kerja, teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam bekerja.
2. Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercemin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Dalam lingkungan kerja misalnya perusahaan harus memberikan fasilitas kenyamanan baik dalam hal proses produksi yang berkaitan dengan peralatan yang digunakan dan sebagainya.

Sedangkan sarana pendukung menyangkut kesejahteraan disini dapat dinyatakan dalam bentuk Keselamatan kesehatan kerja Sarana produksi, teknologi dalam lingkungan kerja. Sedangkan sarana pendukung dalam kesejahteraan dapat terwujud dalam upah, jaminan sosial dan *security* atau keamanan.

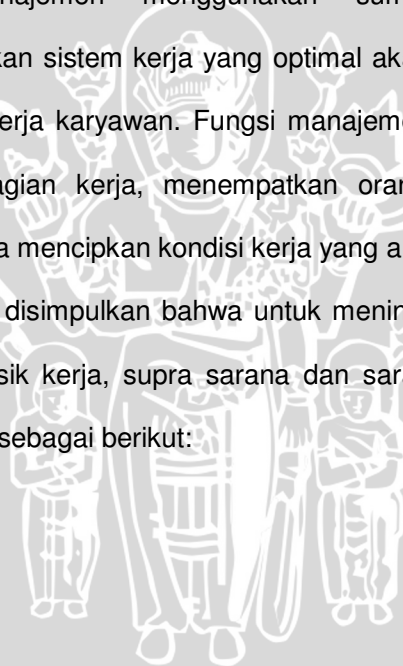
2.3.3. Supra Sarana

Seperti yang dikemukakan Simanjatak (2002: 41), supra sarana merupakan aktivitas perusahaan yang tidak terjadi dalam isolasi. Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya.

Hubungan antara perusahaan dengan pekerja juga berpengaruh pada kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap pekerjanya, sejauh mana hak-hak pekerja mendapat perhatian pengusaha merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menggunakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Fungsi manajemen yaitu menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas diperlukan kemampuan fisik kerja, supra sarana dan sarana pendukung yang diperjelas melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Peningkatan Produktivitas Pekerja di Perusahaan



Sumber : Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, 2001

Dalam upaya peningkatan produktivitas supra sarana dan sarana pendukung serta pekerja harus saling berkaitan agar produktivitas tercapai dengan maksimal.

2.4. Kesejahteraan Sosial

Indikator tentang kesejahteraan terutama pada pekerja dapat dilihat melalui gaji atau upah, jaminan sosial, keamanan. Lingkungan kerja seperti: keselamatan dan kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi merupakan sarana pendukung bagi pekerja dalam peningkatan produktivitas kerja.

2.4.1. Gaji atau Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang pegawai yang memberikan sumbangannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada pegawai atau karyawan tertentu, biasanya pada karyawan bagian operasi (Hariandja, 2002: 245)

Langkah-langkah dalam pemberian gaji atau upah harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* yaitu jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dengan perusahaan. Sedangkan *external equity* adalah jumlah yang diterima dipresepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar perusahaan. Dengan penentuan ini diharapkan gaji atau upah dapat berfungsi dengan baik dan merupakan salah satu pentuk kesejahteraan pekerja.

Untuk mengusahakan adanya equity perusahaan dalam penentuan gaji atau upah dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menganalisis jabatan atau tugas

Analisis atau jabatan merupakan kegiatan yang untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar unjuk kerja.

2. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan berupa proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.

3. Survei gaji dan upah

Survei gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan yang sejenis. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji.

4. Penentuan tingkat gaji

Penentuan gaji digunakan untuk penggunaan metode poin, faktor-faktor pekerjaan yang sudah ditentukan poinnya dan jabatan-jabatan yang sudah diketahui harga pasarnya berdasarkan survei yang dilakukan (Hariandja, 2002: 246-257)

Menurut Maryoto (1987: 109), upah atau gaji karyawan merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Sebab upah ini berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupannya. Sedangkan upah bagi perusahaan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan.

Ada empat sistem upah yang secara umum sebagai berikut:

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk memproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan diperhitungkan ongkosnya.

2. Sistem menurut lamanya bekerja.

Sistem upah ini telah lama gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagai mana orang lain sehingga semua orang adalah sama. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan, sistem ini dapat mencegah manajemen dari pilih kasih, mencegah diskriminasi daripada karyawan dan kompetisi untuk memilih muka.

3. Sistem menurut lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk masih bekerja pada suatu perusahaan. Segi negatif sistem ini antar lain, sistem ini kurang bisa memotivasi karyawan dan akan diisi dengan orang yang cukup usia.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi maka upah akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan senioritas (www.indoskripsi.com).

2.4.2. Jaminan Sosial

Kesejahteraan pekerja juga dapat dilihat melalui jaminan sosial pekerja. Jaminan sosial ini bisa berbentuk asuransi, pelayanan kesehatan, pemberian

insentif, tunjangan dan sebagainya. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan salah satu indikator dalam peningkatan produktivitas pekerja.

Tunjangan dan berbagai macam jenis jaminan sosial lainnya berfungsi untuk membantu pekerja memenuhi kebutuhan diluar rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya peningkatan komitmen pekerja pada perusahaan, mengurangi gangguan unjuk rasa, yang terpenting sebagai langkah peningkatan produktivitas.

Menurut Gary Desler dalam Hariandja (2002: 282) mengklasifikasikan jenis-jenis tunjangan sebagai berikut :

- a. Upah untuk waktu tidak bekerja, asuransi pengangguran, cuti dan liburan, cuti sakit, dan uang pesangon.
- b. Tunjangan asuransi yang meliputi kompensasi karyawan, asuransi jiwa, asuransi rumah sakit medis dan cacat.
- c. Tunjangan pensiun yang meliputi *social security* dan rencana pensiun.
- d. Tunjangan dinas karyawan yang meliputi tunjangan jasa personel misalnya: liburan.
- e. Program tunjangan fleksibel yang meliputi preferensi karyawan atas aneka macam tunjangan.

Dari jenis-jenis tunjangan diatas merupakan harapan setiap pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial kesejahteraan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.4.3. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Berkaitan dengan Produktivitas

Pembinaan dan kesehatan karyawan merupakan suatu bentuk *non financial* yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Keadaan aman dan sehat dari karyawan tercemin dalam sikap individual dan aktivitas karyawan yang bersangkutan.

Menurut Maryoto (1987: 119), bahwa makin baik kondisi keamanan dan kesehatan karyawan makin positif sumbangan mereka bagi organisasi atau perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan pada karyawanya akan berdampak pada terciptanya kondisi kerja yang baik dan peningkatan produktivitas kerja.

2.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Crisna tentang pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja di pabrik Mojo Sragen. Menemukan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang berpengaruh pada produktivitas kerja, akan tetapi dalam prakteknya kesehatan dan keselamatan kerja sudah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

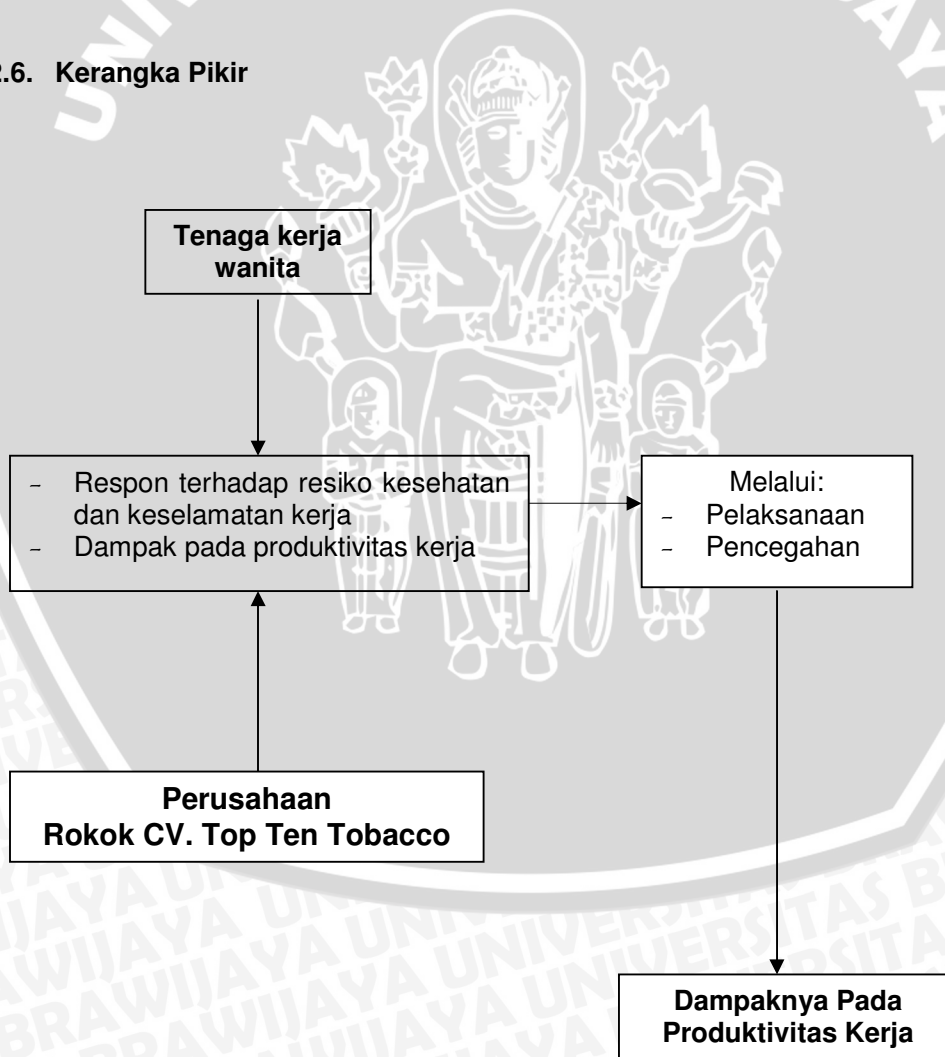
Penelitian yang dilakukan oleh Herdin tentang analisis implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan peraturan dari pemerintah Indonesia pada PT. Ekamas Fortuna menemukan bahwa tingkat pemahaman karyawan mengenai implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja berjalan dengan baik. Hal ini didukung oleh manajemen puncak dan adanya program kesehatan fisik berupa pemeriksaan fisik dan pemeriksaan secara berkala serta pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sudah sesuai dengan standar mutu pemerintah.

Vince Margharetha dalam penelitiannya yaitu pelaksanaan jaminan kesehatan dalam menunjang kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Kebon Agung Malang menemukan bahwa pelaksanaan pemeliharaan jaminan kesehatan diberikan melalui perawatan karyawan dan keluarganya. Dengan adanya pemeliharaan kesehatan ini berdampak pada kinerja

karyawan secara kualitas dan kuantitas dapat meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulainda tentang pengaruh jamsotek terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan pelaksana bagian publikasi di PT. Pabrik Gula Kebon Agung Malang menemukan bahwa variabel jaminan kesehatan kerja menunjukkan kategori yang tinggi dibandingkan dengan variabel jaminan kecelakaan, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel jaminan-jaminan tersebut terhadap variabel produktivitas kerja sehingga mempengaruhi kuantitas hasil kerja.

2.6. Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian jenis penelitian deskriptif. Adapun pengertian dari metodologi deskriptif. Menurut Nasir (1988: 63) penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu saat kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa dalam masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Jenis penelitian ini digunakan karena peneliti hendak mendiskripsikan fenomena yang terjadi di Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco sehubungan dengan Respon Tenaga Kerja Wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja.

3.2. Data dan Sumber Data

Sumber data ini adalah sumber data yang akan dipergunakan dalam kegiatan penelitian yang menyangkut orang atau informan yang dipilih secara sengaja oleh peneliti sebagai nara sumber karena dianggap menguasai bidang permasalahan, termasuk didalamnya sumber secara tertulis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2002:82). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan atau memetakan respon tenaga kerja wanita

terhadap resiko keselamatan dan kesehatan dan dampaknya pada produktivitas kerja dimana data tersebut diperoleh langsung dari informan yang dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri.

3.3. Unit Analisis

Keputusan dalam penentuan sample, besar dan strategi sampling (objek penelitian) pada dasarnya bergantung pada penetapan satuan analisis atau unit analisis (Moleong, 2006). Sesuai dengan pendapat tersebut maka unit analisis yang digunakan adalah tenaga kerja wanita bagian produksi di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri. Unit analisis ini dipilih karena tenaga kerja wanita bagian produksi ini memiliki respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja.

3.4. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau untuk memperoleh atau mengumpulkan data, yaitu melalui kegiatan pencatatan data dari berbagai sumber.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian meliputi:

1. Wawancara.

Wawancara mendalam dianggap peneliti sebagai sarana yang tepat untuk menjembatani keadaan objek penelitian dan hasil yang ingin didapatkan oleh peneliti. Wawancara mendalam dimaksudkan untuk memperoleh keterangan, pendirian, pendapat secara lisan dari seseorang dengan berbicara langsung dengan orang tersebut (Suyanto, 2006: 69).

2. Observasi partisipatif

Observasi partisipatif dilakukan melalui pengamatan dengan melibatkan peneliti. Dalam observasi partisipatif, peneliti terlibat dengan keadaan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan dalam sumber data penelitian. Sambil melakukan penelitian peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh tenaga kerja wanita dan ikut merasakan suka dukanya (Sugiyono, 2007: 64). Observasi dalam penelitian ini dilakukan di dalam perusahaan rokok CV. Tob Ten Tobacco Kediri.

3. Dokumentasi

Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel dapat dipercaya apabila didukung oleh dokumentasi dari objek penelitian. Dokumentasi juga dapat berupa data-data yang dimiliki instansi yang terkait dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi berupa foto kegiatan usaha di dalam perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco dalam proses produksi, dokumen-dokumen penting yang dimiliki perusahaan yang mendukung dalam proses penelitian.

3.5. Teknik Analisa Data

Tahapan analisis data dalam penelitian ini menurut Milles dan Huberman (Sugiyono, 2005: 91-92) antara lain sebagai berikut :

1. Reduksi data.

Reduksi data (*data reduction*) adalah proses pemilihan, pemberian fokus, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data. Kegiatan reduksi data ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian data

Penyajian data data (*display*) adalah susunan informasi yang teroganisir, yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan bentuk penyajian data yang paling umum adalah teks uraian, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan (*verification*), kesimpulan akhir baru ditarik setelah tidak ditemukan informasi lagi berkaitan dengan kasus yang diteliti. Kemudian kesimpulan yang telah ditarik akan diverifikasi, baik dengan kerangka berpikir peneliti maupun dengan cacatan lapangan yang ada, sehingga tercapai konsensus pada tingkat optimal pada peneliti dengan sumber-sumber informasi, yang akhirnya akan diperoleh validitas dan akurattisasi.

3.6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data adalah penelitian ini dengan menggunakan informan pendukung, peneliti akan menggali informasi dengan wawancara kepada karyawan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco selanjutnya dicocokkan pada tenaga kerja wanita bagian produksi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Situs Penelitian dan Informan

Kediri merupakan salah satu Kota di Propinsi Jawa Timur yang terkenal dengan industri rokok yang besar. Keberadaan industri rokok yang besar di Kediri ini menurut Hendra karena industri rokok memiliki pangsa rokok kretek sebesar 70–80 persen per tahun (<http://www.kendaripos.com.id>).

Industri rokok di Kediri tidak hanya berpengaruh pada pendapatan daerah, tetapi juga mempunyai andil yang sangat besar bagi perekonomian masyarakat. Selain penyerapan tenaga kerja yang banyak, keberadaan industri rokok membuat aktivitas ekonomi masyarakat di sekitar pabrik juga ikut meningkat. Mulai usaha penyewaan rumah tinggal, jasa parkir, pasar tradisional, hingga usaha kecil.

Tidak hanya itu, industri rokok berdampak pada pembangunan sarana dan prasarana di Kota Kediri. Misalnya yang berwujud pada sarana olahraga, penerangan jalan umum, sarana transportasi jalan di sekitar perusahaan, hingga tempat ibadah dan rumah sakit. Keberadaan industri rokok menjadikan Kediri sebagai tempat pariwisata industri.

4.1.1. Sekilas Tentang Perusahaan Rokok Tempat Penelitian

Salah satu industri rokok yang ada di Kota Kediri selain perusahaan rokok PT. Gudang Garam Tbk juga terdapat perusahaan rokok lainnya yaitu perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri.

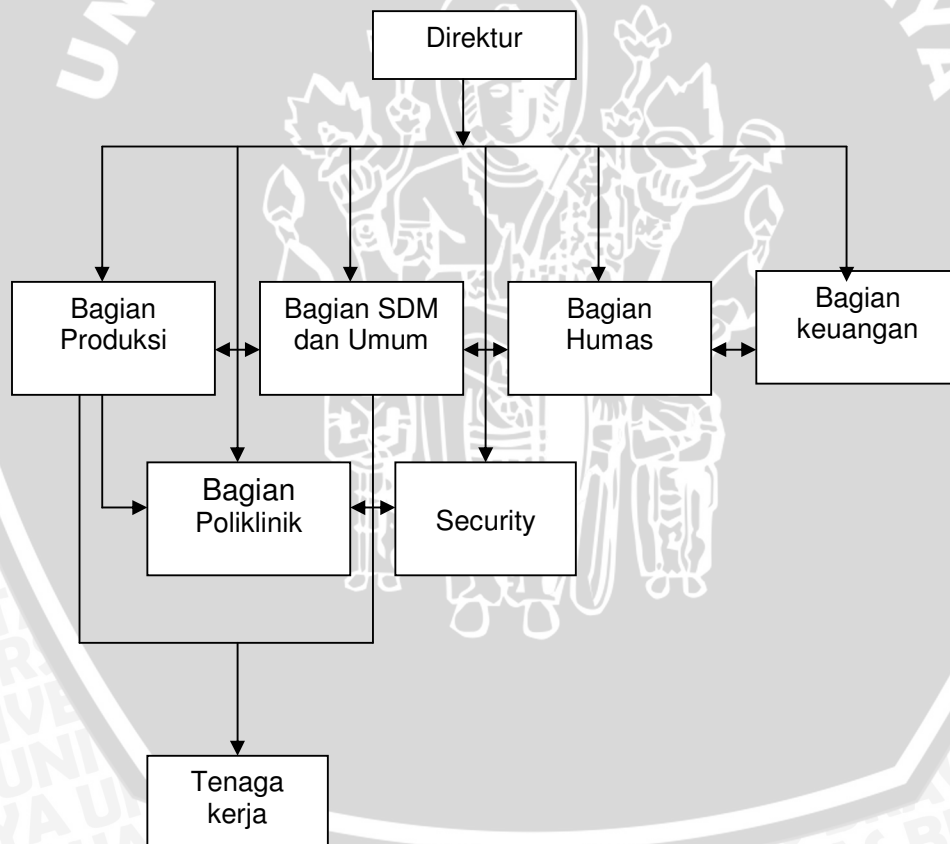
Perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri merupakan perusahaan baru dan masih dalam proses perkembangan.

Mengenai sejarah awal berdirinya perusahaan rokok berawal dari bapak Sutaji yaitu pemilik toko bangunan dan pedagang tembakau di pasar Dermo. Dalam mengawali perusahaan ini bapak Sutaji dulu hanya memperkerjakan 6 (enam) orang pekerja saja dan memproduksi rokok kretek dengan dua jenis merk rokok yaitu rokok Tiga Berlian dan Walimah sejak tahun 2003 dengan nama perusahaan rokok Super X. Setelah bapak Sutaji meninggal perusahaan rokok Super X diwariskan pada cucunya yaitu bapak Denny dan pada tanggal 23 september 2005 oleh bapak Denny dan seluruh anggota keluarga bermusyawarah untuk mengganti nama perusahaan rokok ini dengan CV. Top Ten Tobacco. Pada mulanya perusahaan rokok ini memproduksi dua jenis rokok dengan merk Tajimas Hijau dan Tajimas Merah. Setelah kedua jenis merk rokok tersebut laku di pasaran untuk menambah kesan yang lebih bagus lagi dan terlihat mewah, rokok merk Tajimas Merah dirubah menjadi Tajimas King, berawal dari sinilah perusahaan CV. Top Ten Tobacco Kediri berkembang, dan produk rokok Tajimas bertambah yaitu merk Tajimas King Dum dan Tajimas Gold. Dalam produksinya menggunakan metode SKT (Sigaret Kretek Tangan) yaitu proses produksi dilakukan oleh tenaga manusia yang dalam konteks ini adalah tenaga kerja wanita.

Dalam melakukan proses produksi perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco mempunyai visi antara lain: dengan cita rasa yang khas bisa memajukan produk dalam negeri, dengan kualitas yang baik bisa menjadi produk unggulan, dengan harga yang terjangkau bisa memenuhi kebutuhan konsumen. Memiliki tujuan yaitu untuk mempersatukan dan mempererat tali persaudaraan 10 keturunan bapak Sutaji mulai dari anak-anaknya sampai cicit-cicitnya dan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Serta memiliki motto " Jangan Pandang Harga Yang Penting Rasanya Bung".

Struktur organisasi mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi akan memberikan gambaran yang jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing perusahaan. Struktur organisasi yang digunakan dalam perusahaan rokok ini menggunakan metode lini dimana kekuasaan tertinggi berada pada direktur dan mengalir ke bawahan yaitu karyawan dan pekerjanya. Struktur organisasi yang digunakan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco sebagai berikut:

Gambar 4.1: **Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco**



Sumber data: Data primer CV. Top Ten Tobacco Kediri, 2008

4.1.2. Gambaran Tenaga Kerja Wanita Dalam Memproduksi Rokok

Dalam memproduksi rokok tenaga kerja wanita dibagi menjadi 3 jenis bagian kerja. Jenis pekerjaannya meliputi: giling rokok, potong rokok, dan packing rokok. Perusahaan rokok mempekerjakan tenaga kerja wanita karena untuk memproduksi rokok dibutuhkan keahlian, ketrampilan dan ketlatenan. Di Perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco terdapat 1256 tenaga kerja wanita. Jumlah tenaga kerja wanita dapat dilihat berdasarkan jenis pekerjaannya pada Tabel 4.1 berikut ini:

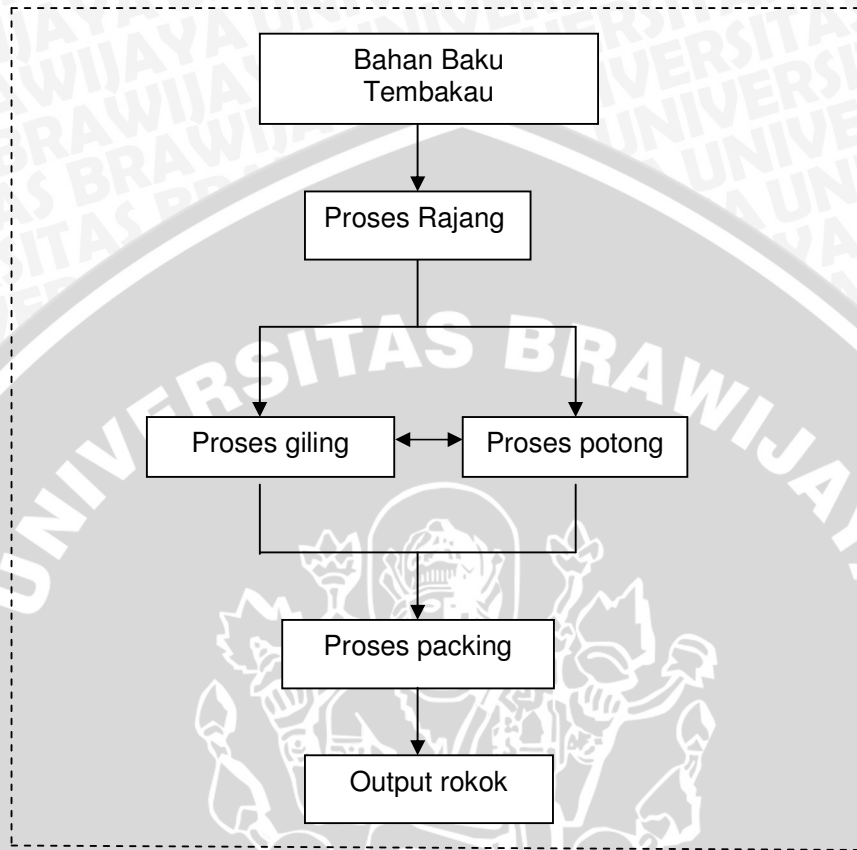
Tabel 4.1: **Jumlah Tenaga Kerja Wanita Bagian Produksi Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri**

Jenis Pekerjaan	Jumlah tenaga kerja
Giling	755
Potong	255
Packing	255
Total Karyawan	1265

Sumber: Data Primer CV. Top Ten Tobacco Kediri,2008.

Proses produksi dilakukan pada waktu jam kerja mulai jam 06.00 WIB sampai dengan jam 14.00 WIB dan perusahaan memberi waktu istirahat 2 kali yaitu: istirahat pagi pada jam 07.00 – 07.30 WIB dan istirahat siang jam 12.00 – 12.30 WIB. Untuk waktu istirahat sifatnya fleksibel artinya tenaga kerja boleh melakukan istirahat ataupun tidak istirahat dengan melanjutkan pekerjaannya. Selama proses produksi rokok berlangsung tenaga kerja wanita giling diberi jatah per hari masing-masing 2,5 Kg sampai dengan 3 Kg tembakau. Untuk lebih jelasnya mengenai proses produksi dapat dilihat melalui Gambar 4.2. berikut ini.

Gambar 4.2: **Proses Produksi Tenaga Kerja Wanita Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri**



Sumber: Data Olah Lapangan, 2009

Keterangan : garis

----- Menunjukkan garis interaksi saling berhubungan satu sama lainnya

Dalam melakukan proses produksi rokok para tenaga kerja ini di beri masker, slayer sebagai alat pelindung diri pada waktu kerja. Karena pada saat melakukan proses produksi rokok sangat rentan dengan resiko yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Jadi adanya masker dan slayer berfungsi melindungi mereka dari resiko kerja.

4.2. Gambaran Tentang Informan Penelitian

Informan digunakan sebagai upaya mencari jawaban dari permasalahan penelitian di ambil dari tenaga kerja wanita di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri. Dalam hal ini penulis terlebih dahulu mengetahui informasi awal mengenai objek penelitian sehingga sebelum melakukan interview penulis dapat menentukan informan yang akan dipilih.

Berdasarkan kriteria yang akan ditentukan informan dipilih sesuai dengan pengalaman kerja, pemahaman dan pengetahuan terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja, serta produktivitas kerjanya.

Berikut ini adalah daftar nama informan yang telah memberikan informasi mengenai respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan dalam produktivitas kerja.

Tabel 4.2: Kateristik Informan

No	Nama	Jenis Pekerjaan	Umur	Pendidikan	Masa kerja (Tahun)
1	Fora	Staf. SDM	25	Sarjana	> 3
2	Shinta	Staf. Produksi	25	Sarjana	> 3
3	Nanik	Mandor	26	SMU	2,5
4	Tomblok	Bag. Giling	42	SD	2,5
5	Aprit	Bag. Giling	23	SLTP	2
6	Sri Eko	Bag. Giling	28	SLTP	2
7	Likah	Bag. Potong	27	SLTP	2,5
8	Juarni	Bag. Packing	26	SLTP	<1

Sumber Data : Data Lapangan Diolah, 2008

Jawaban yang di dapat dari informan selanjutnya di uji keabsahannya dengan menggunakan Reduksi data (*data reduction*). Jawaban dari informan kemudian dipilih dan difokuskan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas

tentang informasi dari informan tersebut. Reduksi data ini digunakan untuk mempermudah penulis untuk melakukan penarikan kesimpulan (*verification*).

4.3. Respon Tenaga Kerja Wanita Terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Respon tenaga kerja wanita dapat diketahui melalui interaksi tenaga kerja dalam setiap melakukan pekerjaan serta dari pengetahuan mereka terhadap bahaya dan resiko pada saat bekerja. Respon tenaga kerja wanita di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco dapat dilihat dari kutipan wawancara penulis dengan, mbak Sri Eko sebagai berikut.

"Aku sih gak ngerti bahaya rokok, biasa aja mbak. Sing penting aku kerja dapat uang, aku juga gak pernah sakit aku juga sadar kok mbak mau pake masker ya sudah nyaman gak bau rokok"

Para tenaga kerja wanita tidak tahu akan bahaya atau resiko yang terjadi pada saat bekerja akibat dari kondisi lingkungan kerja sebagai akibat dari pencemaran udara akibat bau tembakau atau rokok yang diproduksinya. Adanya resiko pada tenaga kerja wanita di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco termasuk jenis resiko yang bersifat *physikal harzad* dimana resiko tersebut berbentuk fisik dan mengandung unsur objektif yang diakibatkan dari bahan produksi, lingkungan yaitu pencemaran udara rokok. Dan sebagai akibat dari bau rokok yang menyengat ini membuat para tenaga kerja bisa mual dan pusing.

Seperti yang dikatakan mbak Sri Eko dalam wawancara sebagai berikut:

"Alhamdulillah sampai sekarang saya gak sakit, walaupun ada temen saya sakit itu paling yo cuman pusing dan mual saja, dan biasanya kalo gak tahan baunya ya mereka sadar sendiri dan langsung keluar kerja gitu mbak"

Tenaga kerja yang sadar dan respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja cenderung memiliki tingkat kesehatan yang relatif baik dibandingkan dengan tenaga kerja wanita yang tidak mau memakai masker. Hanya saja tenaga kerja wanita umumnya tidak mengerti dan kurang tahu adanya resiko pada saat bekerja sehingga sebagian dari tenaga kerja tersebut umumnya bersikap acuh tak acuh.

Terjadinya penyakit akibat kerja di industri rokok ini disebabkan antara lain: kelembapan udara yang dapat mengakibatkan penyakit (*penemonia*) atau paru-paru basah, kelembapan lantai yang bisa mengakibatkan reumatik ataupun masuk angin, partikel debu antara lain debu tembakau, debu zat-zat kimia, asap, penguapan dingin atau panas dan bertebarannya gas-gas yang tidak kelihatan yang merusak paru-paru. pencahayaan yang dapat merusak mata sebagai akibat kesilauan dan keremangan serta sikap kerja yang kurang harmonis model tempat duduk yang tidak sesuai dengan kenyamanan kerja sehingga mengakibatkan sakit punggung dan pinggang dan sebagainya. Kondisi ini bisa terjadi pada tenaga kerja apabila tenaga kerja tidak hati-hati dan tidak menjaga kesehatannya.

Untuk mengetahui respon tenaga kerja maka penulis menganalisis melalui pendekatan perusahaan dengan menggunakan informan karyawan staf kantor dan pendekatan melalui pekerja. Informasi ini diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan informan yang telah ditentukan sebelumnya.

4.3.1. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu sarana dan cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Menurut Purwantoro pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan Teori ILO harus memenuhi unsur-unsur

Perencanaan, Peralatan perlindungan diri, pemakaian warna peringatan dan tanda-tanda serta label, penataan lingkungan fisik yang memenuhi ([www.http://:musi.ac.id](http://www.musi.ac.id)). Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini meliputi pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja.

4.3.1.1. Pelaksanaan Oleh Perusahaan

Keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu faktor untuk melindungi tenaga kerja dari resiko kerja. Selama ini pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan oleh perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri. Pelaksanaan tersebut diwujudkan dalam bentuk pengadaan tes kesehatan sebagai syarat utama penerimaan tenaga kerja serta dalam bentuk pemberian dan pembagian alat pelindung diri pada tenaga kerja seperti masker dan slayer. Dengan adanya tes kesehatan kerja, perusahaan dapat menyeleksi dan menentukan tenaga kerja berdasarkan kualitas dan fisik kesehatan yang baik sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja perusahaan.

Seperti kutipan wawancara dengan salah satu karyawan Staf bagian SDM dan umum, mbak Fora, sebagai berikut.

“Perusahaan kami melakukan tes kesehatan, dan memberikan masker untuk melindungi tenaga kerja, bahkan maskernya itu dibuat dengan bahan yang khusus mbak”.

Dalam wawancara dengan mbak Nanik mengatakan sebagai berikut:

”Saya diberi masker dan slayer pada waktu pertama kali kerja”

Berdasarkan pernyataan tersebut, perusahaan telah melakukan upaya dalam mengutamakan kesehatan dan resiko keselamatan tenaga kerjanya sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Billy, yang telah dijabarkan dalam

Bab II bahwa pekerja berhak atas perlindungan haknya dalam hal keselamatan dan kesejahteraan kerja.

4.3.1.2. Pelaksanaan Oleh Tenaga Kerja.

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja juga dapat diinjau dari sisi lain yaitu dari sisi tenaga kerjanya. Dalam hal ini pelaksanaan tersebut kurang berjalan maksimal. Seperti yang diceritakan Bu Tomblok melalui wawancara dirumahnya sebagai berikut:

“Bocah-bocah podo jarang sing gawe masker jarene risih, opo maneh bocah enom-enom do kemayu, jarene gak pede mengko ayune ora ketok lek gawe masker”

”Anak-anak jarang yang pake masker katanya risih, apalagi anak-anak muda genit, katanya gak pede nanti cantiknya gak kelihatan kalo pakai masker”

Tidak berjalannya upaya kesehatan dan keselamatan kerja oleh tenaga perusahaan disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan informasi sehingga sebagian besar tenaga kerja wanita tidak mengetahui dan tidak mengerti bahwa bekerja di industri rokok itu menimbulkan berbagai resiko penyakit antara lain: jantung, kanker, gangguan pernapasan dan sebagainya yang ditimbulkan dari bau aroma bahan produksi rokok melalui pencemaran udara.

Dalam perusahaan rokok CV Top Ten Tobacco, para tenaga kerja wanita umumnya menyikapi permasalahan resiko dengan biasa tanpa ada rasa takut dan sikap acuh tak acuh.

Salah satu contoh kasusnya seperti kutipan wawancara yang disampaikan mbak Aprit yang walaupun mengerti bahaya rokok dan dalam keadaan hamil masih saja melakukan kegiatan kerja giling rokok.

“ Aku sih tahu rokok dari bungkusnya saja mbak, tapi alhamdulillah aku sampai sekarang gak da masalah, sing penting dapat uang”

Dari hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa faktor ekonomi turut pula memberikan andil dalam pelaksanaan upaya kesehatan dan keselamatan kerja oleh tenaga kerja wanita. Hal ini berseberangan dengan teori yang menyebutkan harus adanya upaya penyesuaian lingkungan dan pekerja agar tidak merugikan diri dan sekitarnya sehingga produktivitas perusahaan menjadi optimal.

Salah satu hasil wawancara dengan informan, yaitu mbak Shinta yang merupakan Staf karyawan produksi, sebagai berikut:

"Alasan mereka gak mau pake masker itu ya mungkin mereka sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan seperti ini, ya bisa dibayang sudah menjadi makanan sehari-hari mereka untuk menghirup udara rokok ya jadi mereka tetap nyaman aja buktinya mereka juga dapat menghasilkan produksi kok"

Faktor utama yang menyebabkan buruknya respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja ditinjau dari pelaksanaan perusahaan dan pekerja adalah faktor manusia yaitu kurangnya kesadaran diri dari tenaga kerja itu sendiri untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatannya di saat bekerja. Misalnya dengan memakai masker pelindung dan sarung tangan disaat bekerja.

Hal ini didukung pula oleh berbagai faktor yang menyebabkan respon yang semakin buruk, antara lain:

1. Peraturan perusahaan yang kurang mengutamakan kesehatan dan keselamatan tenaga kerjanya (seperti: tidak ada kewajiban pemakaian masker pelindung bagi tenaga kerja)
2. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung kelalaian tenaga kerja untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan (seperti: tidak adanya upaya perlindungan tenaga kerja dari berbagai bentuk polusi di tempat bekerja)

3. Faktor fisik dan psikis tenaga kerja yang kurang mendukung (seperti: tenaga kerja yang sedang hamil tetap bekerja dengan situasi, tempat dan jam kerja yang sama)
4. Kebijakan pemerintah daerah setempat terhadap standar mutu perusahaan dalam mengantisipasi keamanan, kesehatan dan resiko keselamatan tenaga kerja (seperti: adanya peraturan yang mewajibkan tiap perusahaan daerah memiliki cara antisipasi terhadap resiko kerja)
5. Informasi dan pengetahuan yang dimiliki tenaga kerja mengenai permasalahan serta pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja masih sangat terbatas.
6. Norma adat dan kebiasaan masyarakat yang menganggap sepele akan bahaya polusi yang dihasilkan dari rokok.

Untuk mengetahui respon juga dapat dilihat dari perusahaan rokok Cv. Top Ten Tobacco dalam melakukan pencegahan resiko kerja.

4.3.2. Pencegahan Resiko Kerja

Perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco melakukan upaya pencegahan terjadinya resiko kerja dalam perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan. Kegiatan tersebut merupakan bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam menyikapi adanya ketidak responan yang terjadi pada diri tenaga kerja terhadap kesehatan dan keselamatannya.

Kegiatan yang telah dilakukan antara lain dengan diadakannya kegiatan senam setiap dua minggu sekali. Pelaksanaan kegiatan senam tersebut dilakukan di lingkungan perusahaan selama jam istirahat pagi yaitu pada pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 08.00 WIB. Perusahaan melaksanakan kegiatan tersebut agar tenaga kerja wanita memiliki kondisi fisik yang sehat.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu tenaga kerja wanita, mbak Likh, pada saat dilaksanakannya kegiatan tersebut.

“Dua kali seminggu mbak kita senam, ada instruktur nya juga kok, saya selalu ikut mbak soalnya rame-rame, sekalian refresing, habis senam mbak perawat klinik juga keliling meriksa kita apa ada yang sakit apa tidak”

Kegiatan lain yang juga dilakukan oleh perusahaan dalam pencegahan kecelakaan kerja adalah diadakannya pemeriksaan keliling yang berfungsi untuk mengetahui kondisi kesehatan para tenaga kerja tersebut serta untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya ataupun kecelakaan akibat kerja.

Sejauh ini tingkat kecelakaan yang terjadi di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco masih tahap ringan saja. Para tenaga kerja wanita ini hanya merasakan sakit pusing dan mual saja. Dan kondisi ini sudah biasa terjadi pada tenaga kerja tersebut. Para tenaga kerja wanita yang sakit ini biasanya langsung mendapatkan perawatan secara intensif di klinik perusahaan. Karena perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco memiliki klinik sendiri yang kualitasnya sudah sangat baik. Seperti kutipan wawancara, mbak Juarni sebagai berikut.

”Disini kalo ada buruh yang sakit bisa ke klinik tapi ijin mandor dulu, terus ke TU ke tempat gledah baru bisa ke klinik”

Klinik perusahaan ini tidak hanya memberikan perawatan jalan saja tetapi jika tenaga kerja tersebut mengalami sakit yang parah maka mereka mendapatkan fasilitas lebih yaitu perawatan inap yang dilakukan sampai benar-benar kondisi pekerja tersebut sembuh tanpa mengeluarkan biaya apapun.

Manfaat dari klinik bukan hanya dirasakan oleh tenaga kerja atau karyawan perusahaan saja, tetapi juga masyarakat umum dapat ikut pula menggunakan fasilitas klinik ini. Hanya saja dalam hal ini masyarakat harus mengeluarkan biaya pengobatan di kilinik. Meskipun demikian ada pemberian

kompensasi biaya yang ditujukan bagi warga miskin yang tempat tinggalnya berada dalam satu Desa dengan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri.

Berdasarkan teori perusahaan melakukan tindakan pencegahan kecelakaan kerja dengan menggunakan alat-alat pelindung diri yang (*built-in*) atau melekat dengan konstruksi instrumentasi perusahaan tersebut serta pemberian label-label dalam ketentuan batas waktu, temperatur dan ruang kerja yang diperkuat dengan petunjuk teknis yang (*built-in*) di instrumentasi pada perusahaan tersebut (Barthos, 1995: 141)

4.4. Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas tenaga kerja wanita dapat dilihat melalui berbagai macam bentuk peningkatan produktivitas kerja melalui sarana pendukung, supra sarana dan pekerja.

4.4.1. Produktivitas Ditinjau Dari Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja terkait erat dengan lingkungan kerja, sarana dan prasarana, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dan situasi kerja. Perbaikan-perbaikan dalam hal tersebut telah diupayakan oleh perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco dalam berbagai rangkaian program dan kegiatan yang telah dijabarkan sebelumnya.

Diantara kegiatan dan program tersebut antara lain: adanya klinik kesehatan, diberlakukan sistem perlindungan diri pekerja dengan pemberian masker dan slayer, dimilikinya standar mutu kesehatan pegawai dengan pengadaan senam secara rutin dan pemeriksaan keliling serta diberikannya jaminan kesehatan bagi para pegawai dan pekerja perusahaan. Sarana

pendukung juga mengandung sistem upah dan jaminan sosial. Untuk mengetahui sistem upah yang digunakan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco dapat dijelaskan melalui anak sub bab berikut ini.

4.4.1.1. Sistem Upah

Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginfestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama yang berwujud uang tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

Di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco adanya sistem upah bagi tenaga kerja dapat dilihat dari hasil wawancara, mbak Likah sebagai berikut.

“Saya kerjanya borongan mbak, dalam sehari kerja biasanya saya giling rokok sampai dua ribu rokok, lumayan mbak ya kurang lebih delapan belas ribu upah saya, saya sudah bersyukur mbak, daripada nganggur, gajianya disini tiap hari Sabtu”.

Melalui wawancara dengan Mbak Fora dapat diketahui informasi sebagai berikut.

“Perusahaan memberlakukan sistem target produksi jadi upah ditentukan oleh banyaknya jumlah produksi yang dilakukan oleh para buruh”.

Sistem yang digunakan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco menggunakan sistem borongan atau sistem target produksi yaitu upah diberikan menurut produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Hal ini sama dengan teori yang dikemukakan ulfah bahwa upah menurut produksi ini akan mendorong pekerja untuk lebih semangat kerja sehingga hasil produksinya juga banyak.

4.4.1.2. Jaminan Sosial

Diperusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco jaminan sosial diberikan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari wawancara bu Tomblok sebagai berikut.

"Aku diwenehi duet kanggo riyoyo iku rongatus pitungpuluh limo ewu, aku yo oleh zakat fitrah, karo zakat mal satus ewu, mergane aku kerjo yo wes lumayan suwe rongtahun setengah, aku wong gak duwe mbak mulo kuwi aku diwenehi zakat fitrah karo pabrik, aku sueneng mbak"

"Saya diberi uang buat lebaran dua ratus tujuh puluh lima ribu rupiah, saya juga dapat zakat fitrah, sama zakat mal seratus ribu rupiah karena saya sudah bekerja selama dua setengah tahun, saya orang miskin mbak makanya saya diberi zakat fitrah sama pabrik, saya senang mbak".

Melalui wawancara dengan mbak Shinta dapat diperoleh informasi sebagai berikut.

"Selain jaminan kesehatan perusahaan kami juga memberikan jaminan sosial, yaitu jaminan kematian kalau ada keluarga atau karyawan yang meninggal biasanya perusahaan memberikan tunjangan berbentuk uang".

Jaminan sosial ini dapat dirasakan oleh tenaga kerja wanita sebagai upaya peningkatan komitmen dalam bekerja, dengan adanya tunjangan ini para tenaga kerja wanita merasa senang dan termotivasi untuk lebih giat lagi bekerja. Adanya jaminan sosial berfungsi mengurangi gangguan unjuk rasa pada tenaga kerja.

4.4.2. Produktivitas Ditinjau Dari Supra Sarana

Peranan manajemen sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas pekerja. Manajemen tersebut mencakup pemberdayaan sumber-sumber secara optimal, keselarasan hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya serta perbaikan aktivitas kerja.

Dalam mewujudkan peningkatan produktivitas, perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco melakukan pendekatan melalui hubungan kekeluargaan dan sosial yang tinggi terhadap pekerjanya. Hubungan ini dirasakan oleh para tenaga kerja wanita seperti yang di informasikan mbak Juarni dalam wawancara sebagai berikut.

“Pak Denny mesti ngadakan pengajian rutin buat buruh-buruh disini mbak terus tiap ulang tahun pabrik mesti ada jalan santai, pada seneng semua disini soalnya ada hadiahnya”

Hubungan sosial antara pekerja dengan pemimpin perusahaan CV. Top Ten Tobacco yang berjalan dengan baik dapat dilihat melalui kegiatan diluar perusahaan, seperti: pengajian dan jalan santai. Nilai agama menjadi faktor internal sebagai bentuk terwujudnya interaksi adanya hubungan kekeluargaan antara pemimpin dan bawahannya. Dengan adanya kegiatan-kegiatan ini perusahaan mengharapkan tenaga kerja dapat termotivasi untuk melakukan aktivitas produksi lebih baik sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

4.4.3. Produktivitas Ditinjau Dari Pekerja

Produktivitas tenaga kerja wanita dapat dilihat melalui pendidikan dan latihan, motivasi kerja, serta sikap mental dan fisik. Melalui wawancara informan dan perolehan data dari perusahaan penulis dapat menggambarkan produktivitas ditinjau dari pekerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco.

4.2.3.1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk adanya produktivitas tenaga kerja. Pendidikan yang tinggi idientik dengan adanya produktivitas. Dalam perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco pendidikan tinggi hanya berlaku pada karyawan bagian kantor Sedangkan tenaga kerja bagian produksi umumnya

berpendidikan SD, SLTP dan SMU. Adanya jenjang pendidikan tenaga kerja dapat di lihat melalui Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.5: **Jenjang Pendidikan Karyawan Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri**

Pendidikan	Jumlah Tenaga Kerja
Sarjana	15
Diploma	25
SMU	456
SLTP	704
SD	65

Sumber: Data Primer Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco, 2008.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pendidikan SLTP sangat besar yaitu 704 pekerja dibandingkan dengan jumlah karyawan yang berpendidikan SMU yang hanya 456 pekerja saja. Untuk pendidikan SD sangat sedikit hanya 65 pekerja untuk pendidikan ini ditempatkan pada bagian produksi. Pendidikan sarjana dan diploma hanya sebesar 15 dan 25 pekerja. Tenaga kerja yang memiliki pendidikan sarjana dan diploma ditempatkan pada bagian perkantoran.

Pendidikan dipandang sebagai investasi, yang secara jangka panjang kontribusinya dapat dirasakan. Teori human capital mengasumsikan bahwa pendidikan formal merupakan instrumen terpenting untuk menghasilkan masyarakat yang memiliki produktifitas yang tinggi (<http://educare.e-fkipunla.net>). Asumsi dasar yang melandasi keharusan adanya hubungan pendidikan dengan penyiapan tenaga kerja adalah bahwa pendidikan diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk bekerja.

Pengaplikasian perbaikan pendidikan di perusahaan CV. Top Ten Tobacco dilakukan melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan dari

perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1996: 26).

Dalam wawancara dengan informan yaitu mbak Sri Eko menceritakan sebagai berikut.

"Dulu sebelum diterima jadi buruh linting mbak, aku dilatih dulu kalo gak salah 3 hari, dulu aku itu gak bisa apa-apa mbak aku juga di beri upah lumayan mbak daripada aku gak dikasih uang, sudah gak bisa apa-apa dilatih biar bisa giling juga tetap diberi upah".

Mbak Shinta dalam wawancara juga mengatakan sebagai berikut.

"Para tenaga kerja diberikan pelatihan khusus agar dalam proses produksi dapat menghasilkan rokok yang baik sesuai dengan kualitas yang diharapkan".

Pelatihan kerja diberikan agar tenaga kerja wanita dapat memiliki ketrampilan yang baik dalam melakukan produksi rokok. Pelatihan kerja tersebut diberikan pada pekerja baru. Proses pelatihan kerja dilaksanakan selama kurang lebih 3 hari. Jika dalam waktu 3 hari tenaga kerja dapat memproduksi rokok yang baik maka pekerja tersebut bisa langsung melakukan proses kegiatan kerja.

Apabila pekerja tersebut masih belum bisa melakukan proses giling selama batas akhir waktu maksimal 1 minggu maka tenaga kerja itu akan ditempatkan pada bagian yang lebih mudah yaitu pada bagian potong atau packing. Jadi pelatihan hanya diberikan pada jenis pekerjaan giling atau linting saja. Pelatihan dilakukan untuk memenuhi standar kualitas dan mutu produk rokok yang baik sehingga dapat diterima dipasaran dan menarik konsumen lebih banyak.

4.2.3.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu: atasan, rekan sekerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (www.indoskripsi.com).

Terdapat dua situasi yang dihadapi Tenaga kerja dalam bekerja, yaitu: Situasi masalah, dimana proses dan besarnya upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mengatasi rintangan akan menggambarkan besarnya motivasi yang dimiliki. Situasi konflik, situasi konflik dimana terjadi kesulitan untuk memilih jika keputusan yang diambil mengandung aspek positif dan negatif yang nilainya sama.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dan semua kebutuhan dapat dipuaskan pada satu saat. Adanya motivasi kerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco dikemukakan oleh Mbak Nanik, mandor yang mengawasi kerja para buruh dalam wawancara sebagai berikut:

"Kalo aku sih semangat kerja karena seminggu sekali kita dapat jatah rokok, selain dapat upah kita juga dapat rokok tajimas king kan lumayan bisa dijual ke tetangga yang merokok".

Bu Tomblok dalam wawancara mengemukakan sebagai berikut.

"Aku semangat kerja lek aku pas bayaran akeh mbak".

"Saya semangat kerja kalo pada waktu gajian banyak mbak".

Munculnya motivasi tenaga kerja di perusahaan rokok CV. Top ten Tobacco berasal dari adanya pemberian bonus dan insentif yang diberikan oleh

perusahaan untuk para tenaga kerjanya. Semangat kerja juga dapat diakibatkan dari upah yang dihasilkan.

4.2.3.3. Sikap Mental Dan Fisik

Setiap tenaga kerja harus memiliki sikap mental yang baik. Dengan pola pikir dan pandangan yang baik maka sikap mental akan terwujud misalnya dalam hal kedisiplinan. Seperti yang dikemukakan mbak juarni sebagai berikut.

“Disiplin tenan mbak, kalo masuk kerja telat pintu gerbangnya ditutup, trus lek gak masuk kerja karena sakit atau ada keperluan keluarga harus membuat ijin pake surat dokter, kalau gak patuh ya kita bisa dikeluarkan”.

Dalam wawancara mbak Fora mengatakan sebagai berikut:

”Sikap jujur sangat ditekankan di perusahaan kami”.

Disiplin dan jujur dalam bekerja yang diterapkan oleh pihak perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco mendorong tenaga kerja untuk memiliki sikap mental yang bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Sedangkan produktivitas ditinjau dari kemampuan fisik pekerja terlihat dari jumlah produksi yang dihasilkan. Target hasil produksi digambarkan dalam Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4: Rekap Data Target Hasil Produksi Periode Juli 2008 perusahaan rokok Cv Top Ten Tobacco Kediri

Jenis	Hasil produksi/ hr	Satuan	Jumlah karyawan	Ket	Prosentase karyawan
Giling	≤ 1000	Batang	6	Belajar	0,79
	1001 - 1500	Batang	90		11,92
	1501 - 2000	Batang	233		29,54
	2001 - 2500	Batang	92		12,19
	2501 - 3000	Batang	196		25,96
	≥ 3000	Batang	148		19,60
Total Karyawan			755		
Potong	≤ 2000	Batang	0		0,00
	2000 - 3000	Batang	0		0,00
	3001 – 4000	Batang	13		5,10
	4001 – 5000	Batang	18		7,06
	5001 - 6000	Batang	86		33,73
	≥ 6000	Batang	138		54,12
Total Karyawan			255		
Packing	≤ 200	Pack	0		0,00
	200 - 300	Pack	3		1,18
	301 – 400	Pack	0		0,00
	401 – 500	Pack	55		21,57
	501 - 600	Pack	170		66,67
	≥ 600	Pack	27		10,59
Total Karyawan			255		

Sumber data: Data Primer Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco, 2008

Dari Tabel 4.4 tersebut diperoleh gambaran bahwa semakin baik fisik pekerja dalam memproduksi rokok maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan. Oleh sebab itulah kemampuan fisik pekerja mendapat perhatian khusus dari perusahaan terutama dalam hal upaya perbaikan kesehatan.

Seperti yang dikemukakan mbak Shinta dalam wawancara sebagai berikut.

“Perusahaan kami menilai buruh dengan melihat jumlah hasil yang diperoleh dari produksi, untuk bagian giling biasanya buruh disini paling banyak menghasilkan linting antara seribu lima ratus sampai dengan dua ribu linting, kalo potong itu yang paling banyak enam ribu, trus kalo packing sehari dapat lima ratus.

Dari ulasan dan pengamatan dari Tabel 4.4 diatas perusahaan rokok CV. Top ten Tobacco memberikan batasan terhadap tenaga kerja wanita dalam produksi yang dihasilkan. Untuk tenaga kerja bagian linting hasil produksi harus memenuhi target minimal 1000 batang rokok per hari. Dan untuk bagian potong tidak boleh kurang dari 2000 batang, sedangkan untuk bagian packing tenaga kerja ditarget harus menghasilkan minimal 200 pack. Tenaga kerja wanita bagian produksi giling dapat dikatakan memiliki produktivitas yang baik apabila memiliki hasil produksi giling sebesar 15001-2000 batang, jumlah tenaga kerja yang menghasilkan produksi sebesar ini paling banyak dibandingkan dengan perolehan jumlah lainnya.

Dalam wawancara, mbak Likah mengatakan sebagai berikut.

“Saya tiap hari menghasilkan lima ribu rokok yang saya potong saja”.

Untuk bagian potong adanya produktivitas kerja yang tinggi dapat dilihat dari perolehan tenaga kerja wanita bagaian potong lebih dari 6000 potong. Untuk bagian potong ini perolehannya sangat besar dibandingkan giling karena proses kerjanya sangat mudah dan cepat tidak perlu ketrampilan dan keahlian yang khusus. Sedangkan untuk tenaga kerja bagian packing adanya produktivitas kerja tampak dari perolehan hasil packing yaitu sebesar 5001-600 pack per hari. Perusahaan menilai produktivitas dari hasil produksi yang dihasilkan tenaga kerja dalam melakukan proses produksi giling, potong dan packing.

Hal ini diceritakan mbak Juarni dalam wawancara berikut ini.

“Ngepak rokok itu harus hati-hati mbak dan lama jagi perolehan kita sedikit dibandingkan dengan giling dan potong, dalam sehari saya ngepak dapat lima ratus”

Proses packing memerlukan ketlatenan dan kerapian agar kemasan rokok baik. Sehingga dari proses produksi rokok ini bagian packing umumnya relatif sedikit perolehannya dibandingkan dengan bagian potong dan bagian giling.

4.5. Keterkaitan tenaga kerja wanita dalam merespon resiko Keselamatan, Kesehatan dan dampaknya pada Produktivitas Kerja

Bedasarkan teori produktivitas kerja oleh simanjutak salah satu sarana pendukung adanya peningkatan produktivitas kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco adanya keterkaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja dirasakan oleh para pekerja dengan adanya pelaksanaan pencegahan yang dilakukan perusahaan seperti: adanya kegiatan senam, pemeriksaan keliling, dan jaminan sosial lainnya.

Walaupun tenaga kerja wanita kurang respon terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas masih tetap berjalan sebagaimana mestinya. Produktivitas ini terwujud dari perolehan hasil produksi tenaga kerja wanita dimana pada saat bekerja selalu diberikan motivasi kerja dan perusahaan juga menggunakan sistem target produksi. Untuk mengetahui perbedaan tenaga kerja wanita yang respon dengan yang tidak respon terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari perolehan jumlah yang dihasilkan dalam proses produksi bagian giling atau linting.

Berikut wawancara dengan mbak Sri Eko mengatakan sebagai berikut.

“Temen-temen aku yang mau pake masker iku tak liat jarang sakit dan lintingnya cepat dan banyak, kalo aku sih tiap hari dapet dua ribu lima ratus linting mbak, kadang ya bisa lebih ya harus cepat mbak gilingnya biar dapat banyak, kan upahnya nanti ya lumayan juga to mbak”

Mbak Shinta dalam wawancara mengatakan sebagai berikut.

“Pekerja yang mau pake masker akan terlindung dari bau rokok mereka lebih nyaman dan hasil produksinya juga relatif banyak”.

Tenaga kerja wanita yang respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja berdampak pada produktivitas kerja. Karena tenaga kerja yang mau memakai alat pelindung diri dan aktif melakukan pemeriksaan kesehatan memiliki kemampuan fisik yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak respon. Dalam sehari rata-rata tenaga kerja wanita yang respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja mendapatkan 3500 (tiga ribu lima ratus) batang rokok dan perolehan ini berdampak pada produktivitas kerja.

Dalam wawancara mbak Juarni mengatakan sebagai berikut.

“Saya juga merasakan kok mbak bedanya pakai masker dan tidak pakai kalo pakai masker memang agak risih sih tapi saya gak pusing lagi mbak ya walaupun masker saya hanya kain ini mbak tapi cukup aman dari baunya rokok yang bikin pusing dan mual”

Para tenaga kerja yang memakai masker juga cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik daripada tenaga kerja yang tidak memakai masker. Dengan adanya kesehatan yang baik tentunya berdampak pada kemampuan fisik yang baik sehingga berdampak pada kuantitas hasil kerja.

Untuk mengetahui keterkaitan tenaga kerja yang kurang respon akan berdampak pada produktivitas kerja ini peneliti juga menyakan pada informan.

Melalui mbak Aprit dalam peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan informasi berikut ini.

“Saya setiap hari dapat seribu dua ratusan mbak karena saya hamil dan kondisi kesehatan saya juga sering lemah daripada saya nganggur saya tetap kerja buat menambah kebutuhan”.

Untuk tenaga kerja yang tidak respon dengan resiko keselamatan dan kesehatan kerja cenderung memiliki kemampuan fisik yang relatif rendah sehingga hasil yang mereka peroleh dalam memproduksi rokok juga relatif sedikit. Mereka umumnya bekerja untuk memenuhi jumlah target produksi yang di tentukan oleh perusahaan yaitu lebih dari 1000 linting rokok saja. Tenaga kerja yang tidak respon dengan resiko keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Dalam hal ini tenaga kerja yang dalam kondisi hamil hanya menghasilkan 1200 batang rokok.

Kurangnya respon terhadap tenaga kerja juga di informasikan mbak dalam wawancara sebagai berikut.

“Kalau saya jarang periksa karena malas, daripada waktu saya terbuang untuk periksa saya lebih baik melanjutkan pekerjaan saya agar dapat banyak”.

Sedangkan dalam wawancara dengan mbak Fora mengatakan sebagai berikut.

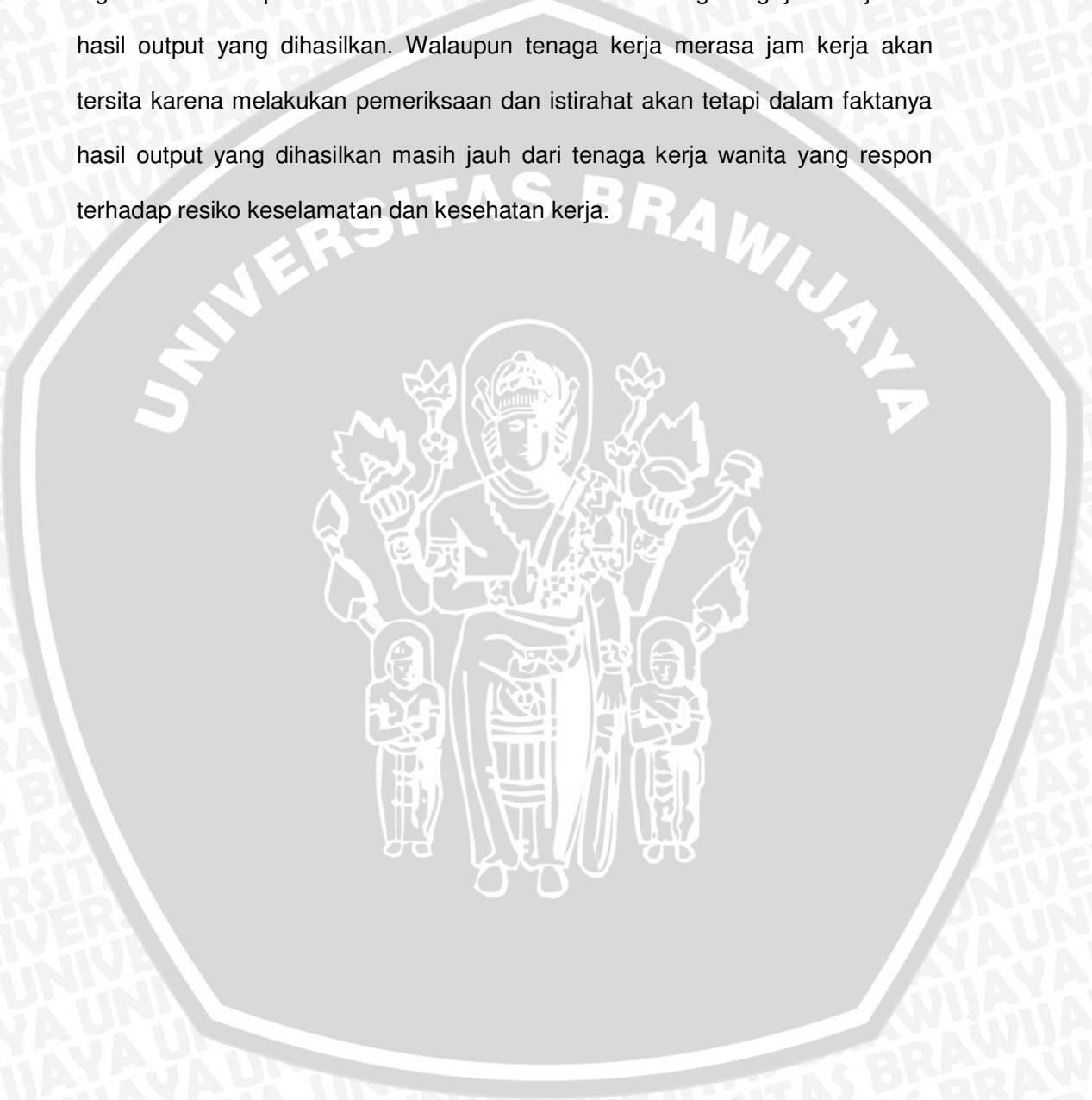
“Para buruh disini juga sering tidak istirahat siang karena mereka memilih untuk tetap melanjutkan kerjanya”.

Dalam wawancara dengan mbak Likah dapat diketahui informasi sebagai berikut.

“Kalo menurut saya sih gak ada bedanya ya mbak antara pake dan tidak pake masker itu sama saja mbak gak pengaruh sama jumlah hasil kerja saya”.

Melihat kondisi tenaga kerja wanita yang kurang respon dengan resiko keselamatan dan kesehatan kerja yang diakibatkan keengganan mereka untuk memeriksakan kesehatannya ke klinik. Dan kebiasaan tidak melakukan istirahat

siang guna memenuhi target produksi yang dihasilkan. Para tenaga kerja hanya memeriksakan kesehatannya apabila ada pemeriksaan keliling. Kengganannya mereka untuk memeriksa kesehatan karena menurut mereka karena waktu yang digunakan untuk periksa ke klinik dan istirahat akan mengurangi jam kerja dan hasil output yang dihasilkan. Walaupun tenaga kerja merasa jam kerja akan tersita karena melakukan pemeriksaan dan istirahat akan tetapi dalam faktanya hasil output yang dihasilkan masih jauh dari tenaga kerja wanita yang respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang " Respon Tenaga Kerja Terhadap Resiko Keselamatan Dan kesehatan Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas kerja" pada perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri kurang direspon oleh tenaga kerja wanita. Hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang menganggap sepele dan sikap acuh tak acuh terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Pelaksaaan dan pengendalian oleh perusahaan sudah dilakukan perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri yang terwujud adanya program kesehatan meliputi: tes kesehatan fisik kerja, pemeriksaan keliling dan kegiatan olah raga senam. Akan tetapi kurang berjalan dengan baik karena tenaga kerja wanita tidak memanfaatkan fasilitas kesehatan dengan baik.
3. Adanya respon tenaga kerja wanita terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja berdampak pada produktivitas kerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri. Tenaga kerja wanita yang respon terhadap resiko keselamatan dan kesehatan kerja berdampak pada produktivitas kerja berupa peningkatan jumlah output produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja wanita. Dan berdampak pula pada kemampuan fisik dan memiliki kesehatan yang baik. Sedangkan tenaga kerja yang tidak respon

berdampak pada penurunan jumlah produksi yang dihasilkan dan berdampak pula pada tenaga kerja wanita berupa kesehatan yang menurun akibat resiko kerja.

5.2. Saran

Dengan analisa yang diberikan sebelumnya maka penulis memberikan saran-saran kepada perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri mewajibkan tenaga kerja wanita untuk memakai masker pada saat bekerja.
2. Membuat jadwal pemeriksaan untuk tenaga kerja pada tiap-tiap bagian proses produksi dan peningkatan prosedur pemeriksaan.
3. Klinik kurang representatif sehingga membuat tenaga kerja kurang nyaman.
4. Perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri harus melakukan pengawasan secara terus menerus dan mengganti masker secara berkala untuk mengurangi resiko kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. 2008. *Topang 70 Persen Ekonomi Kediri*. <http://www.kendaripos.com.id>
Diakses pada 11 Januari 2009
- Ang Tek Khun. 2007. *Cukai Rokok*. <http://www.kompas.com>. Diakses pada 07 Agustus 2008
- Barthos, Basir.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Karya Unipress.
- Billy. 2008. *Dasar Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. <http://id.wordpress.com/> diakses 11 November 2008
- Buchari. 2007. *Manajemen Kesehatan Kerja Dan Alat Pelindung Diri*. Journal Kesehatan, 23, (No.2) : 1 – 10. USU repository @.com diakses Tanggal 10 Oktober 2008.
- Handoko, T.H. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Garasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Lisnawati, Cucu. 2008. *Aspek Ekonomi dalam Pendidikan*. <http://educare.e-fkipunla.net> Diakses pada 11 januari 2009.
- Manulang, Senjun. H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Tineka Cipta.
- Maryoto, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Moleong, Ilexy J. 2006. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Nasir, 1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alexs. 1996. *Manajemen Personalia*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Putranto, Markus. *Analisis Pengaruh Frekuensi Kecelakaan Dan Tingkat Keparahan Kecelakaan Terhadap Produktivitas Tenaga*. [www.http://:musi.ac.id](http://www.musi.ac.id) Diakses pada 11 januari 2009.
- Sukirno, Sadono. 1985. *Ekonomi Pembangunan (Proses, Masalah dan dasar kebijakan)*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Jakarta
- Salim, Abbas. 2003. *Asuransi dan Manajemen Resiko*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sasongko, Sigid. 2008. *Permasalahan dan Teknologi Tembakau Rendah Nikotin*.
<http://perkebunan.litbang.deptan.go.id> diakses Tanggal 18 September 2008

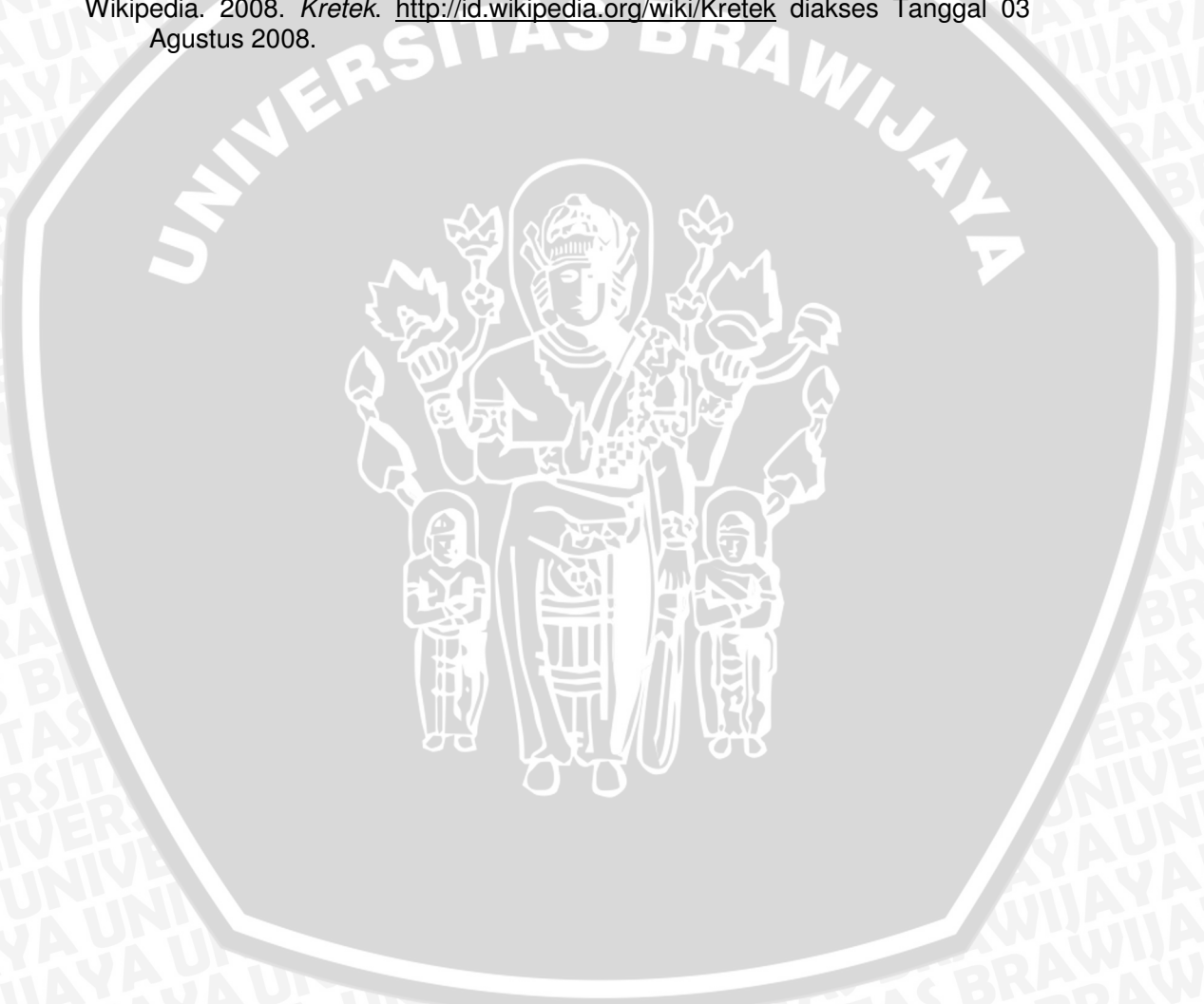
Simanjutak, J Payaman 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Suyanto, Bagong. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono, 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA

Ulfah, Yunika. 2007. *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stress dan Keselamatan Kerja, Upah Kerja*. www.indoskripsi.com diakses Tanggal 03 Agustus 2008.

Wikipedia. 2008. *Kretek*. <http://id.wikipedia.org/wiki/Kretek> diakses Tanggal 03 Agustus 2008.



PEDOMAN WAWANCARA

1. Berapa lama anda bekerja di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco?
2. Bagaimana awal anda masuk menjadi tenaga kerja di perusahaan rokok?
3. Apakah anda tahu adanya bahaya rokok bagi kesehatan?
4. Apakah anda tidak takut dengan bahaya rokok?
5. Apakah selama bekerja anda selalu memakai alat pelindung diri seperti masker atau yang lainnya?
6. Apakah anda pernah merasakan sakit selama bekerja?
7. Bagaimana jika ada kasus kecelakaan pada saat bekerja?
8. Apakah ada sarana lainnya yang diberikan perusahaan rokok khususnya dalam pengendalian resiko keselamatan dan kesehatan kerja?
9. Sarana apa saja yang diberikan perusahaan rokok?
10. Apakah anda merasa nyaman pada waktu bekerja?
11. Berapa jumlah tenaga kerja wanita di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco?
12. Bagaimana cara anda melakukan proses produksi rokok?
13. Hasil produksi rokok dipasarkan dimana saja dan ada berapa macam jenis merk rokok di perusahaan rokok CV. Top Ten Tobacco?
14. Berapakah rata-rata jumlah lintingan yang dihasilkan?
15. Berapa lama anda melakukan proses produksi rokok per hari?
16. Apakah perusahaan memberi pelatihan bagi anda?
17. Bagaimana cara perusahaan memberikan motivasi kepada pekerjanya?
18. Apabila ada pekerja yang melakukan kesalahan apakah ada sanksi yang diberikan? Dalam bentuk apa?
19. Apakah interaksi perusahaan dengan para pekerjanya terjalin baik?

20. Apa ada jaminan sosial dan tunjangan yang mendukung anda untuk tetap bekerja?
21. Bagaimana cara anda respon dengan resiko kesehatan dan keselamatan kerja?
22. Apakah anda merasakan perbedaan dengan memakai masker dengan yang tidak memakai masker berkaitan dengan jumlah produksi yang anda hasilkan?

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Lampiran :



Gambar: Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri



Gambar : Klinik Perusahaan Rokok CV. Top Ten Tobacco Kediri.

Lampiran :



Gambar : Tenaga kerja wanita pada saat melakukan proses produksi giling dan potong rokok.



Gambar : Tenaga kerja wanita pada saat melakukan packing.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

